

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 1 de 75

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - INTERASEO S.A.S. E.S.P.
TABLA DE CONTENIDO**

- I. PREÁMBULO
- II. CONDICIONES DE ADMISIÓN
- III. CONTRATO DE APRENDIZAJE.
- IV. PERÍODO DE PRUEBA
- V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS
- VI. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO
- VII. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO
- VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS
- IX. VACACIONES REMUNERADAS
- X. PERMISOS
- XI. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN
- XII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN
- XIV. ORDEN JERÁRQUICO
- XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.
- XVI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES
- XVII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES
- XVIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS
- XIX. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 2 de 75

- XX. RECLAMACIONES
- XXI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN
- XXII. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA
- XXIII. DISPOSICIONES FINALES
- XXIV. CLÁUSULAS INEFICACES

CAPÍTULO I

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, identificada bajo el Nit. No. 819000939-1 en adelante La Empresa, domiciliada en la ciudad de Santa Marta, Magdalena, y aplica para su sede principal, para cada una de sus sedes administrativas, y centros operativos adicionales; a sus disposiciones quedan sometidas tanto La Empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. **INTERASEO S.A.S. E.S.P.** impone a sus servidores el cumplimiento estricto de sus deberes, para la justa exigencia de sus derechos.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1 — Quien aspire a ser trabajador de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.** deberá diligenciar un formulario de solicitud de empleo, en el cual se consignará aquellos datos que permitan a La Empresa conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Esta información

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 3 de 75

podrá ser verificada por La Empresa, la cual realiza con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

PARÁGRAFO 1: El Empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, solo que 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 VIH (D.R. 1543 de 1997 Art. 21), o la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2: Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud se consideran rendidas bajo juramento y, por consiguiente, cualquier inexactitud en ellas o cualquier alteración, modificación o falsificación en los certificados se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

PARÁGRAFO 3: El recibo de esta documentación por parte de la empresa no constituye oferta de empleo. En todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, la empresa se reserva el derecho de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas, por ejemplo, si el aspirante y la empresa no logran un acuerdo sobre los términos y condiciones de la minuta de contrato de trabajo estándar en la empresa.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 4 de 75

ARTÍCULO 2 — La Empresa podrá dar por terminado en cualquier momento el proceso de admisión respectivo, si a su juicio no se comprueba fehacientemente la autenticidad de los documentos, la veracidad de la información presentada o proporcionada en ellos y/o que el aspirante no haya proporcionado los antecedentes o documentos solicitados por El Empleador.

PARÁGRAFO: Los datos personales que LA EMPRESA recolecte de sus trabajadores o aspirantes serán tratados de conformidad a las políticas y procedimientos de protección de datos personales y tendrán como finalidad dar cumplimiento a las obligaciones laborales, de seguridad social, tributarias, y en general, las obligaciones legales de carácter laboral a cargo de LA EMPRESA, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012 y al Decreto 1377 de 2013.

CAPÍTULO III **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

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 la 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, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 5 de 75

ARTÍCULO 4 — El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959. (Decreto 933 de 2003, art. 3).

ARTÍCULO 5 — FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. 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.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva, práctica o dual.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales en la fase lectiva y en la fase práctica o durante toda la formación

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 6 de 75

dual a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.

10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO: En todo caso las formalidades de este tipo de contrato estarán sujetas a las impuestas por las leyes vigentes que regulen la materia, las disposiciones concordantes y posteriores modificaciones a dichas normas.

ARTÍCULO 6 — Durante toda la vigencia de la relación, en una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 7 de 75

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual. (Ley 789 de 2002, Art. 30).

ARTÍCULO 7 – AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán por LA EMPRESA, así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, cotización que será cubierta plenamente por LA EMPRESA, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, (ARL), que cubre LA EMPRESA, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 8: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, LA EMPRESA reemplazará al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 8 de 75

ARTÍCULO 9: INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ. El Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y LA EMPRESA no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

CAPÍTULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10 — Una vez admitido el aspirante, **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Empresa, las aptitudes del trabajador, para que este conozca las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T., art. 76).

ARTÍCULO 11 — 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 (C.S.T., art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 12 — 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 (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 13 — Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 9 de 75

expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste 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 (C.S.T., art. 80).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14 — Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de Ley (CST, art 6).

CAPÍTULO VI

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15 — Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que se expresan a continuación:

A. PERSONAL ADMINISTRATIVO- OFICINA CENTRAL

Es aquel que presta sus servicios en las oficinas de cada una de las ciudades en las cuales tiene sede la compañía.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 10 de 75

HORARIO 1 (no labora los sábados)					
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	7 AM A 16:30	7 AM A 16:30	7 AM A 16:30	7 AM A 16:30	7 AM A 16:20
ALMUERZO	0:40	0:40	0:40	0:40	0:40

HORARIO 2 (no labora los sábados)					
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	7:30 AM A 17:00	7:30 AM A 17:00	7:30 AM A 17:00	7:30 AM A 17:00	7:30 AM A 16:50
ALMUERZO	0:40	0:40	0:40	0:40	0:40

HORARIO 3 (no labora los sábados)					
	8:20 AM A 17:50	8:20 AM A 17:50	8:20 AM A 17:50	8:20 AM A 17:50	8:20 AM A 17:40
ALMUERZO	0:40	0:40	0:40	0:40	0:40

HORARIO 4 (aplica para la semana en que sea necesario programar un empleado a laborar el sábado – horario excepcional).						
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
	7:30 A 16:15	7:30 A 16:15	7:30 A 16:15	7:30 A 16:15	7:30 A 16:15	8 AM A 12
ALMUERZO	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45	

Dentro de cada jornada de trabajo diaria la empresa en cumplimiento de lo dispuesto del artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo ha designado un espacio de descanso adaptado racionalmente a la naturaleza y necesidades del trabajador. Garantizando el cumplimiento de la jornada máxima legal.

En todo caso, y dada la naturaleza de la labor realizada por la organización, y en los casos en que las necesidades del servicio así lo determinen, **INTERASEO S.A.S. E.S.P.** se reserva la posibilidad de modificar la hora de inicio y terminación de la jornada de trabajo, o ampliarla conforme a derecho lo cual se establecerá de acuerdo con el proyecto y/o la obra y, las condiciones propias del lugar.

Esto último lo notificará de manera oportuna a sus colaboradores. En todo caso las jornadas diarias de trabajo podrían ser flexibles en aquellos casos en que las condiciones de trabajos que no se puedan posponer así lo exijan.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 11 de 75

PARÁGRAFO 1: La jornada de trabajo que es de labor efectiva, principiará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada por la Empresa para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluyen en la jornada de trabajo el tiempo empleado en llegar al lugar de trabajo ni el reposo entre secciones de la jornada diaria de trabajo.

ARTÍCULO 16 — Los días laborables en La Empresa son de lunes a viernes para el personal administrativo y, de lunes a sábado para el personal operativo. El horario podrá variar de acuerdo con cada centro de trabajo, obra, campamento y/o las condiciones propias del lugar, a consideración de la Empresa.

ARTÍCULO 17 — Cuando por necesidades de La Empresa no sea posible fijar un horario de entrada y salida de los trabajadores, La Empresa se reserva la facultad de señalarlo de acuerdo con las necesidades o exigencias de las labores requeridas y del sitio donde se realicen, siempre con sujeción a las normas legales reguladoras de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 18 – JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias, o en más de la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de cuarenta y seis (46) horas semanales a partir del 15 de julio de 2024, cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de julio de 2025, y cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 165, Ley 2101 de 2021).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 12 de 75

ARTÍCULO 19 — JORNADA ESPECIAL. La Empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno de trabajo no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno 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 (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 20 — JORNADA FLEXIBLE. La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En esta modalidad de jornada, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana y luego del 15 de julio de 2026 cuarenta y dos (42) horas a la semana, dentro de la jornada ordinaria.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 13 de 75

ARTÍCULO 21 — Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Por lo tanto, no habrá limitación de jornada para ellos, debiendo responder por el debido cumplimiento de sus funciones sin que el trabajo suplementario implique sobre remuneración alguna (Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 23 — El número de horas de trabajo de jornada ordinaria podrá ser elevado por orden de El Empleador y sin permiso de autoridad, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa, pero en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTÍCULO 24 — En todos los artículos del presente Reglamento en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal, deberá entenderse que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral es la jornada que aplique según disminución gradual consagrada en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

CAPÍTULO VII

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 25 — Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Art 10 Ley 2466 de 2025).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 14 de 75

ARTÍCULO 26 — El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T., Art 159).

ARTÍCULO 27 — En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

ARTÍCULO 28 — TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: El pago de estos recargos se efectuará junto con el salario del periodo de pago siguiente.

ARTÍCULO 29 — La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a sus trabajadores sino cuando expresamente las ordene y/o autorice por escrito o por la herramienta que disponga para tal efecto.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 15 de 75

ARTÍCULO 30 — Para los trabajadores de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, 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: Primero (1º) y seis (6) de Enero, diecinueve (19) de Marzo, primero (1º) de Mayo, veintinueve (29) de Junio, veinte (20) de Julio, siete (7) y quince (15) de Agosto, doce (12) de Octubre, primero (1º) y once (11) de Noviembre, ocho (8) y veinticinco (25) de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y las demás decretadas por autoridad competente.
- B. Cuando el descanso remunerado del seis (6) de Enero, diecinueve (19) de Marzo, veintinueve (29) de Junio, quince (15) de Agosto, doce (12) de Octubre, primero (1º) y once (11) de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, no caigan en día lunes se 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 reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83).

ARTÍCULO 31 — 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, núm. 5º).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 16 de 75

ARTÍCULO 32 — TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO/ DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas desde el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2026; noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas desde el 1 de julio de 2026 y hasta el 30 de junio de 2027; y el cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas desde el 1 de julio de 2027 en adelante, según lo normado en la Ley 2466 de 2025.

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 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 de la Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 33 — La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de La Empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 34 — Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores del presente reglamento, el trabajador podrá convenir con El Empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. En caso de que las partes

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 17 de 75

no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 35 — Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 36 — Cuando se tratase de trabajos habituales o permanentes en domingo, El Empleador debe fijar un 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 37 — El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 28 del presente reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 38 — 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 en otro día hábil o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 18 de 75

ARTÍCULO 39 — El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a escoger entre un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero por haber trabajado en día de descanso obligatorio. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 179 del C.S.T

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40 — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186, núm. 1°).

ARTÍCULO 41 — La época de vacaciones debe ser señalada por **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., art. 187).

PARÁGRAFO: La Empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para vacaciones colectivas y si así hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 19 de 75

ARTÍCULO 42 — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., art. 188).

ARTÍCULO 43 — El Empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, siendo obligatorio permitir el disfrute en tiempo de los días restantes.

ARTÍCULO 44 — El trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador solo goza de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo (C.S.T, art. 190).

ARTÍCULO 45 — Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 46 — **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, 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 las mismas (D. 13/67, art. 5º).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 20 de 75

ARTÍCULO 47 — 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 éste sea (L. 50/90, ARTICULO 3º, par).

ARTÍCULO 48 — El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel que terminen las vacaciones. El incumplimiento de esta obligación comporta una violación grave a sus obligaciones.

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 49 — La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a La Empresa y a sus representantes y que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento; Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo; y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales;

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 21 de 75

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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. Para todos los efectos se entenderá por calamidad doméstica el grave suceso familiar, que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajo y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar del trabajador.

El trabajador deberá acreditar mediante los medios idóneos la situación que da lugar al permiso por calamidad doméstica de manera paralela a la solicitud del permiso, o estando en imposibilidad de hacerlo en ese momento lo hará con posterioridad en un término razonable.

El periodo de duración de la licencia por calamidad doméstica será fijado de común acuerdo por el trabajador y empleador atendiendo al principio de razonabilidad.

En todo caso, la concesión de la licencia por calamidad doméstica se encontrará supeditada a la existencia de un lapso razonable entre los permisos remunerados concedidos mensualmente al trabajador, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.

- B. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores de la empresa.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 22 de 75

C. Para el permiso para el diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis se realizará de acuerdo con lo que disponga el Ministerio de Salud y Protección Social.

D. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (C.S.T., art. 57, núm. 6°).

PARÁGRAFO: Los permisos son un recurso de tiempo que deben ser adecuadamente gestionados y optimizados, previniendo el mal uso de los mismos para beneficio personal. En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o la diligencia de que este se trate, excediendo el tiempo convenido. En caso de que lo hagan, la empresa no remunerará el tiempo empleado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

ARTÍCULO 50 — Los permisos estarán clasificados así:

A. Permisos ordinarios: Aquellos que no excedan de siete (7) horas y cincuenta (50) minutos laborales, solicitados al jefe inmediato por escrito para atender asuntos personales distintos a la calamidad doméstica, mínimo el día anterior. Para acceder al permiso debe haber aprobación por escrito por parte del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1: En todo caso, el otorgamiento de este tipo de permisos se encuentra a discrecionalidad de La Empresa atendiendo razones propias de las necesidades del servicio y el concepto del jefe Inmediato.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 23 de 75

PARÁGRAFO 2: Los permisos ordinarios deben ser solicitados con un día de antelación como mínimo.

B. Permisos para concurrir a EPS y/o Medicina Prepagada (Permisos para acudir a citas médicas ordinarias de la entidad prestadora del servicio correspondiente): Para acudir a estas citas, el trabajador deberá pedir permiso a su jefe inmediato con una antelación de mínimo 2 días hábiles, salvo que se trate de una emergencia, caso en el cual el trabajador deberá notificar inmediata y/o oportunamente a La Empresa vía telefónica su inasistencia y posteriormente traer la correspondiente certificación.

PARÁGRAFO 3: En todos los casos anteriores, el trabajador deberá comprobar el contratiempo acaecido por medio de certificados médicos originales o constancias de clínicas y hospitales, o por medio de una certificación de autoridades, según sea el caso.

ARTÍCULO 51 — LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso por parte de la EPS a la que se encuentra afiliada la trabajadora. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, la cual será sumada a las 18 semanas establecidas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más. Los requisitos y procedimientos para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la presente licencia, serán los establecidos en las normas vigentes.

La trabajadora deberá entregar a La Empresa la licencia original, el registro civil de nacimiento del(los) menor(es), junto con el registro de nacido vivo; los cuales

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 24 de 75

deberán ser remitidos dentro de los 15 días calendario posteriores al nacimiento del menor.

PARÁGRAFO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Para disfrutar de esta licencia, la trabajadora deberá presentar a El Empleador un certificado médico en el que conste la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro no viable, el día en y lugar de ocurrencia, así como la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTÍCULO 52 — LICENCIA DE PATERNIDAD. El trabajador tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta será remunerada y reconocida por la EPS a la que se encuentre afiliado.

El trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del nacimiento. En el evento en que La Empresa en virtud de pacto, convenio, convención colectiva o por mera liberalidad conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

ARTÍCULO 53 — LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos indicados en el parágrafo 4 del artículo 236 del C.S.T.

ARTÍCULO 54 — LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual,

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 25 de 75

podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, siempre y cuando se cumplan con los requisitos indicados en el parágrafo 5 del artículo 236 del C.S.T.

ARTÍCULO 55 — LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ. La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

El pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva EPS, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia.

ARTÍCULO 56 — LICENCIA POR LUTO. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral (Sentencia C-892 de 2012). La grave calamidad doméstica no incluye licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia de acuerdo con la Ley 1280 de 2009. En el evento en que La Empresa en virtud de pacto, convenio, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 26 de 75

ARTÍCULO 57 — LICENCIA NO REMUNERADA: El trabajador podrá solicitar por escrito licencias no remuneradas cuando su ausencia sea de un día de trabajo en adelante para atender asuntos personales, para lo cual deberá contar con autorización escrita del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1: Cuando la licencia supere los 3 días laborales, la misma deberá contar con la autorización escrita del jefe inmediato, la Dirección y/o Gerencia del área respectiva y el VoBo de Talento Humano.

PARÁGRAFO 2: En cualquier caso, las licencias no remuneradas deberán ser reportadas y tramitadas con la debida antelación y el tiempo de la licencia se descontará del tiempo de servicios para efectos de cesantías, vacaciones y prima de servicios.

POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

La empresa está comprometida con los derechos de los trabajadores a través de la formulación de una política institucional de desconexión laboral, la cual se materializa a través de lineamientos claros y precisos en busca de mejorar las condiciones de salud y seguridad y fomentar un bienestar integral a todos nuestros trabajadores. Esta política de desconexión laboral se desarrolla bajo lineamientos, entre los cuales, están aquellos relacionados con el cumplimiento de las jornadas laborales, la optimización del tiempo laboral y el derecho de desconectarse de las personas que laboran diariamente para desarrollar los diferentes ámbitos de la vida del ser humano, orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada.

LINEAMIENTOS GENERALES

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 27 de 75

Con el fin de establecer lineamientos que garanticen el derecho de los trabajadores a su intimidad y la desconexión laboral, la empresa garantizará a sus colaboradores:

La desconexión laboral inicia una vez finaliza la jornada laboral, no hay excusas aceptadas que puedan violar este principio, salvo las establecidas en la ley. La empresa se compromete con el cumplimiento de las jornadas laborales establecidas y garantizará a los trabajadores el disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. El espacio del trabajador debe ser respetado, para que este pueda tener una vida diferente a la laboral, una vida que le permita disfrutar de su familia.

Los canales tecnológicos suministrados por la empresa como herramientas para la ejecución de las funciones asignadas deberán ser atendidos única y exclusivamente durante el curso de la jornada laboral.

Frente a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, únicamente serán requeridos fuera de la jornada laboral cuando se trate de una situación de imperativa necesidad del servicio, de lo contrario deberá respetarse el derecho a la desconexión laboral.

Teniendo en cuenta que jefes, coordinadores, líderes de área, superiores jerárquicos, entre otros, podrán impartir instrucciones a través de medios tecnológicos fuera del horario laboral en atención a su calidad y funciones en curso, y para efectos de garantizar el derecho a la desconexión laboral del trabajador, deberá interpretarse conforme a los lineamientos de esta política que: la directriz, asunto o actividad asignada fuera del horario laboral se entenderá recibida el día hábil inmediatamente siguiente a la recepción del comunicado para ser tramitada, salvo que la directriz, asunto o actividad se enmarque dentro del supuesto de la fuerza mayor o el caso fortuito.

Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 28 de 75

Adicionalmente, y con el fin de evitar el uso de los medios tecnológicos dispuestos para la ejecución de las labores encomendadas en los periodos de desconexión laboral, se establecen las siguientes directrices:

- a) El colaborador deberá abstenerse de efectuar uso del correo, de los aplicativos y herramientas colaborativas, con respecto a los colaboradores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.
- b) Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizar solicitudes u otros requerimientos a los colaboradores después de finalizada la jornada laboral contemplada en el reglamento interno de trabajo o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.
- c) Los colaboradores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el colaborador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del colaborador que recibe dicha comunicación.
- d) No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, SMS, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del colaborador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación del servicio.
- e) Ningún colaborador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y en días de descanso como sábados, domingos y días festivos.
- f) Se recomienda según la prioridad del asunto, optar por la programación de envío de correos electrónicos, en aras de evitar molestias con las notificaciones que lleguen a generarse.
- g) Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas colaborativas.
- h) La organización promoverá la capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, tales como mecanismos y prácticas de desconexión laboral.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 29 de 75

- i) La organización promoverá el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde los grupos de apoyo del SGSST.
- j) La organización sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para el reporte del incumplimiento frente a la misma.
- k) Todo colaborador deberá abstenerse de dar órdenes, realizar solicitudes, requerimientos o generar agendas durante el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL. LUGAR, DÍA, HORA DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 58 — INTERASEO S.A.S. E.S.P., y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- A. **SALARIO INTEGRAL:** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a La Empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 30 de 75

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

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 59 — Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (C.S.T., art. 133).

ARTÍCULO 60 — Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese o, en su caso, en la oficina donde quede la Tesorería de La Empresa o, en su caso, se podrá consignar en la cuenta bancaria o de ahorros del trabajador, cuyo número le sea dado a conocer a La Empresa (C.S.T., art. 138, núm. 1º).

ARTÍCULO 61 — 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, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una (1) semana, y para sueldos no mayor de un (1) 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

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 31 de 75

han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T., art. 134).

C. La empresa podrá establecer esquemas de salario variable.

PARÁGRAFO 1: El salario se pagará quincenal o mensual en la fecha que El Empleador establezca. El empleador podrá modificar unilateralmente los períodos de pago.

PARÁGRAFO 2: La Empresa no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. (Artículo 18, Ley 1429 de 2010).

PARÁGRAFO 3: En los casos de aplicación de descuentos autorizados por el trabajador a través de libranza, las deducciones o retenciones que realice El Empleador o entidad pagadora quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el parágrafo anterior, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. (Ley 1527 de 2012).

ARTÍCULO 62 — Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 sobre “pagos que no constituyen salario” (artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 32 de 75

ARTÍCULO 63 — Cuando se trate de trabajo por equipos que implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales (Artículo 170 C.S.T).

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 64— Es obligación de El 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL O IPS a la cual los trabajadores se hayan afiliado en forma libre y voluntaria, según corresponda. En caso de no afiliación estarán a cargo de El Empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARAGRAFO 2: La afiliación de los beneficiarios a la EPS podrá ser realizada por el trabajador y no requiere la firma u aprobación de El Empleador.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 33 de 75

ARTÍCULO 65 — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a El Empleador, a su representante o a quien haga sus veces en La Empresa, quien 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 deba 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 66 — Los trabajadores deben someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene La Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: Es obligación de los trabajadores acatar la Política de Alcohol y Drogas vigente en La Empresa, por lo que se encuentra terminantemente prohibido el consumo de alcohol, drogas y tabaco dentro de las instalaciones de La Empresa, así como presentarse a laborar en estado de embriaguez y/o resaca (guayabo), o bajo los efectos de cualquier otra sustancia psicoactiva. El Empleador puede requerir a los trabajadores en cualquier momento dentro de la jornada laboral, sin requerir de previo aviso, para que estos se sometan a evaluaciones médicas, exámenes de laboratorio –invasivos o no- y/o a pruebas de tamizaje para la detección de alcohol y otras drogas psicoactivas (marihuana, cocaína, éxtasis, anfetaminas, opioides y benzodiacepinas, entre otros). El no sometimiento a las mencionadas pruebas por parte del empleado, así como su resultado positivo, será

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 34 de 75

considerado como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo y representa una causal para imponer sanciones disciplinarias y/o justa causa para la terminación del contrato de trabajo, con observancia del procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO 2: 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva compañía, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan a El Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho a la defensa y debido proceso.

ARTÍCULO 67 — En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo al área de HSEQ quienes serán los encargados de realizar el reporte en los términos establecidos en el D.L 1562 de 2012.

ARTÍCULO 68 — En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a El Empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno; según las disposiciones legales vigentes también comunicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La Empresa no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (Artículo 221 del C.S.T).

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 35 de 75

ARTÍCULO 69 — La Empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento interno. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en La Empresa o con ocasión de la labor realizada, deberá ser informado por El Empleador a la Administradora de Riesgos Laborales dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 70 — En caso de incapacidad médica emitida por EPS, el trabajador o la persona que el designe, deberá reportar dicha novedad al jefe inmediato una vez ocurra el suceso que dio origen a la incapacidad, y a más tardar dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, el trabajador deberá remitir a La Empresa el original de la incapacidad médica salvo casos de fuerza mayor, los cuales deberán ser justificados.

PARÁGRAFO 1: En caso de incapacidad médica expedida por una entidad de Medicina Prepagada, el trabajador o la persona que él designe deberá reportar dicha novedad al jefe inmediato una vez ocurra el suceso que dio origen a la incapacidad; y a más tardar dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, el trabajador o la persona que él designe entregará a La Empresa el original de la incapacidad médica, copia del carnet de la prepagada y copia del documento de identidad, salvo casos de fuerza mayor, los cuales deberán ser justificados.

ARTÍCULO 71 — 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 sobre seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales contenidas en el C.S.T., , el Decreto 1072 de 2015, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 36 de 75

de Riesgos Laborales, la Ley 1562 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 72 — Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- A. Respeto y subordinación a los superiores;
- B. Respeto a sus compañeros de trabajo;
- C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **INTERASEO S.A.S. E.S.P**. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- E. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- F. Ser verídico en todo caso;
- G. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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;
- H. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- I. Permitir las requisas que la empresa considere necesarias.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 37 de 75

- J. Asistir, participar y aprobar todos los programas de capacitación que desarrolle la empresa.
- K. Cumplir fielmente con los procedimientos, reglamentos y normas establecidas por La Empresa, como el presente Reglamento de Trabajo, Políticas de Alcohol y Drogas, normas de convivencia, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST- y en general políticas internas que regulen o reglamenten conductas de los trabajadores que se encuentren vigentes o se establezcan posteriormente por La Empresa, para mantener la equidad y estabilidad en las relaciones laborales de la misma.

CAPÍTULO XIV **ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 73 — JERARQUÍA: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, es el indicado en el organigrama.

De los cargos existentes en la compañía, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa los siguientes: Representante Legal y/o Director de Talento Humano y/o Líder de Desarrollo Organizacional y Bienestar.

PARÁGRAFO 1: INTERASEO S.A.S. E.S.P., podrá variar el orden jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas.

PARÁGRAFO 2: Todos los trabajadores están subordinados a aquel que en orden ascendente le siga. En todas las relaciones entre los trabajadores de la empresa se respetará y seguirá el orden jerárquico antes dicho y para toda solicitud o reclamo del trabajador se agotará el mismo.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 38 de 75

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 74 — Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco serán empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 75 — 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:

- A. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- B. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- C. 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.
- D. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- E. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- F. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- G. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 39 de 75

- H. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- I. Trabajos en peñoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
- J. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- K. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- L. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensas pesadas de metales.
- M. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- N. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- O. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- P. 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.
- Q. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- R. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- S. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 40 de 75

- T. 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.
- U. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- V. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" 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 Trabajo, 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 de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. Para tal efecto se tendrá en cuenta la clasificación de dichas actividades que realice el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 2: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 41 de 75

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

ARTÍCULO 76 — Los menores de 18 años necesitan para trabajar, autorización del inspector del trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia. Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza.

ARTÍCULO 77 — Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. (Art. 115 de la Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78 — Son obligaciones especiales de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 42 de 75

2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a 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 y 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, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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, se le costeará su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 43 de 75

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de paternidad o enfermedad motivada en el embarazo o parto.
12. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos a reglamentos de trabajo.
13. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de El Empleador (Artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo)
17. Además de las obligaciones especiales a cargo de El Empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 44 de 75

18. Garantizar el suministro de herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC) para los trabajadores que presten sus servicios fuera de las instalaciones de La Empresa bajo la modalidad de teletrabajo, situación que en caso de aplicarse estará sujeta a lo establecido la Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012 y demás normas concordantes.
19. La Empresa será responsable de establecer e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes o posteriores que regulen la materia.

ARTÍCULO 79 — Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, del Código de Ética y las demás políticas corporativas incluidas en el Sistema Integrado de Gestión – SIG, y 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, datos personales conservados en bases de datos de La Empresa, así como información que sea de naturaleza reservada y confidencial sobre La Empresa, sus documentos, sus productos y descubrimientos, los socios, los directivos 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. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 45 de 75

5. Cumplir con directrices, procedimientos y políticas internas establecidas por La Empresa, que sean de conocimiento de todos los trabajadores.
6. Hacer uso adecuado del correo electrónico e Internet suministrados por La Empresa para el adecuado desarrollo y ejecución de sus funciones.
7. Guardar completa reserva sobre la naturaleza de los procesos de fabricación o procesos especializados que ejecute La Empresa, así como de las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo su deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles facilitados por La Empresa, así como las materias primas sobrantes.
9. Ejercer por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo, tales como la limpieza, mantenimiento simple y correcta presentación del equipo, máquinas, herramientas a su cargo y del sitio de su trabajo.
10. Evitar desperdiciar los suministros e insumos propios de la operación y mantenimiento, construcción de proyectos o labores administrativas, producir trabajos defectuosos o desatender la adecuada custodia de activos y bienes bajo su responsabilidad.
11. Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados.
12. Comunicar oportunamente a La Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Gerente y/o Director del área respectiva o a sus superiores inmediatos, cualquier acto irregular o incidente relacionado con sus funciones o los intereses de La Empresa del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a La Empresa o al personal.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 46 de 75

13. Comunicar en forma inmediata al Gerente / Director del área correspondiente y/o su superior inmediato, todos los accidentes y/o incidentes de trabajo de los que tenga conocimiento, por leves que sean.
14. Prestar toda colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los bienes de La Empresa.
15. Observar las medidas preventivas e 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 laborales.
16. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que le sean indicadas por medio de cartas, avisos, circulares, correos electrónicos, entre otros.
17. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal.
18. Asistir al trabajo con vestimenta correcta y apropiada a las funciones que desempeñe en La Empresa.
19. Usar dentro del recinto de La Empresa, el uniforme o la ropa de trabajo que La Empresa le proporcione de acuerdo con las prácticas por ella establecidas o que establezca en el futuro.
20. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de La Empresa.
21. Registrar en las oficinas de La Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.
22. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 47 de 75

23. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de La Empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
24. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter urgente.
25. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de La Empresa. Fuera de los horarios regulares, deberá solicitar autorización para entrar o salir de La Empresa.
26. Someterse a los requisitos y registros indicados por La Empresa en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades, así como portar la identificación exigida por La Empresa y presentarla en todas las ocasiones en que le sea exigida para entrar a cualquiera de las dependencias o para salir de ellas.
27. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por La Empresa dentro o fuera de su recinto.
28. Observar cuidadosamente y cumplir y acatar las disposiciones de tránsito, cuando La Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
29. Aceptar su traslado a otro cargo y/o lugar dentro de La Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario, ni en sus condiciones laborales.
30. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos, prestará la colaboración requerida.
31. En caso de ser reemplazado por otro trabajador en el puesto que desempeña, instruir oportunamente al reemplazante de todos los deberes propios o anexos a dicho puesto.
32. Ajustarse en el desempeño de su cargo a las facultades que le correspondan, de acuerdo con los reglamentos, prácticas de La Empresa e instrucciones de los superiores, sin extralimitarse en dichas facultades ni

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 48 de 75

tomándose otras que no le correspondan; guardando la más absoluta reserva y confidencialidad de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con La Empresa y abstenerse de responder, sin previa consulta formal y expresa a su superior inmediato, cuando se le formulen consultas sobre operaciones realizadas o sobre asuntos que puedan originar responsabilidades o perjuicios para La Empresa.

33. Firmar la copia de las comunicaciones que le entregue La Empresa, en señal de recibido.
34. Cumplir con los horarios laborales establecidos.
35. No faltar al trabajo o turno correspondiente.
36. No ingresar celulares y/o radios de comunicación encendidos en las instalaciones de La Empresa en las que su ingreso no esté expresamente autorizado.
37. No ingresar armas de fuego a las instalaciones de La Empresa, salvo la fuerza pública o personal de seguridad debidamente autorizado.
38. Reportar la emisión de incapacidades médicas a Talento Humano y a su jefe inmediato dentro de los términos establecidos en el presente Reglamento.
39. Tramitar la solicitud para disfrutar vacaciones oportunamente a través de los canales establecidos por La Empresa.
40. No transportar en vehículos de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, o suministrado por la empresa para el ejercicio de sus labores, a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, o sustancias psicoactivas, armas de fuego, municiones, sustancias controladas, prendas privativas de las fuerzas armadas y/o cualquier otra que represente un riesgo LA/FT/FPADM, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
41. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 49 de 75

42. Usar las dotaciones de vestido suministrados por **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, durante la jornada laboral y en forma y modelos establecidos.
43. Aprobar las evaluaciones de desempeño de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de Evaluación de Desempeño de la compañía, en caso de no aprobación inicial, completar y aprobar el plan de mejoramiento correspondiente, en los plazos establecidos.
44. Asistir, participar y aprobar los cursos de entrenamiento y reentrenamiento de conocimiento práctico y teórico que la empresa realice para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.
45. Aprobar las evaluaciones que se realicen en el marco de los procesos de entrenamiento y reentrenamiento que la empresa realice para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.
46. Realizar oportunamente, en los términos indicados por la compañía, la evaluación de desempeño del equipo de trabajo a cargo (si aplica).
47. Entregar oportunamente los documentos requeridos por la compañía y que apliquen según sea el caso (incapacidades, documentos soporte de licencias, certificados de residencia, etc.).
48. Acatar la Política de Tratamiento de Datos Personales de La Empresa.
49. Cumplir debidamente con las normas sobre protección de datos personales aplicables a La Empresa, en su calidad de responsable o encargado del tratamiento de dichos datos.
50. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de la Empresa:
 - a. En los computadores asignados por La Empresa solo se podrán utilizar programas o softwares de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por La Empresa, o adquiridos legalmente por el

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 50 de 75

empleado, previa autorización para su instalación y uso dada por la Dirección respectiva.

- b. Los computadores asignados por La Empresa sólo podrán ser utilizados por los empleados en las labores asignadas por La Empresa.
- c. Los programas, información o software propiedad de La Empresa no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a La Empresa no autorizados de conformidad con lo previsto en el literal a) del presente numeral ni tampoco a terceros ajenos a La Empresa.
- d. Los empleados en ningún caso podrán introducir a las instalaciones de La Empresa computadores, disquetes, unidades de memoria o programas que no sean propiedad de esta. Tampoco podrán copiar programas o software bien sean propiedad de La Empresa o de un tercero. No obstante, el jefe inmediato o a quien corresponda puede autorizar el ingreso de computadores a La Empresa o la instalación de software de propiedad del empleado o de un tercero, cuando las circunstancias así lo justifiquen y en todo caso cuando estos cuenten con el debido soporte de validez legal.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de La Empresa, digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, no acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por La Empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes exclusivamente para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles o equipos similares que

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 51 de 75

suministre La Empresa a sus empleados a cualquier título, se encuentren o no, dentro de las instalaciones de La Empresa.

51. Cumplir estrictamente con las políticas de prevención de acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral, las cuales están diseñadas para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y equilibrado. Estas normativas, establecidas en concordancia con la legislación vigente, deben ser observadas y aplicadas con rigor para fomentar la convivencia armónica y proteger los derechos de cada trabajador.
52. Atender las conductas de aplicación de nuestros principios y valores contemplados en nuestro Código de Ética.
53. No utilizar los bienes de la compañía para uso personal.
54. Declarar y reportar oportunamente los posibles conflictos de interés que se presenten en el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos en el Sistema integrado de Gestión – SIG.
55. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los manuales de funciones y procedimientos y normas de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**
56. Las establecidas en el artículo 58 del C.S. del T. y demás normas laborales aplicables.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente reglamento se entenderá como una falta grave en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, la cual dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de El Empleador.

ARTÍCULO 80 — OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL RIESGO LA/FT/FPADM:
Además de las obligaciones que por disposición de la ley y del Reglamento Interno

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 52 de 75

de Trabajo le corresponden al trabajador, éste se obliga de manera especial frente al Sistema de Autorregulación y Gestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM) o SAGRILAF, a:

1. Informar a La Empresa cuando esta lo requiera y mientras se mantenga vigente la relación laboral, sobre la procedencia de sus bienes y rentas que posea, certificando que éstas no proceden de ninguna actividad ilícita o relacionada directa o indirectamente con el LA/FT/FPADM.
2. Informar si se encuentra incluido en alguna de las listas restrictivas o vinculantes de cualquier entidad pública o privada, nacional y/o internacional, de personas vinculadas directa o indirectamente con el LA/FT/FPADM.
3. Informar si tiene la calidad de Persona Expuesta Políticamente – PEP.
4. Dar aplicación a los manuales y/o políticas que La Empresa adopte sobre este tema en particular hacia futuro.
5. Informar al oficial de cumplimiento de La Empresa o Gerencia, sobre cualquier operación inusual, sospechosa o las señales de alerta de que tenga conocimiento, relacionados con el LA/FT/FPADM.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente reglamento y en el SAGRILAF, se entenderá como una falta grave en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, la cual dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de El Empleador, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del literal A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 81 – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL:

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 53 de 75

1. Atender lo dispuesto en el Código de Ética de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, junto con las políticas corporativas publicadas en el Sistema Integrado de Gestión – SIG y que regulen el comportamiento de la persona.
2. Abstenerse de prácticas antiéticas, tales como: Soborno a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, actos de corrupción privada y/o pública y todas las demás detalladas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
3. Denunciar cualquier acto de corrupción, fraude, violación del Código de Ética que sea de su conocimiento a través de los canales dispuestos para tal fin.

ARTÍCULO 82 — OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: En materia de riesgos laborales, el trabajador será responsable dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes que regulen la materia.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente reglamento y de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se entenderá como una falta grave en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, la cual dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de El Empleador.

ARTÍCULO 83 — OBLIGACIONES DE LOS JEFES/LÍDERES DE PROCESO O SECCIÓN O SUPERVISORES O COORDINADORES. Son obligaciones especiales de los jefes o líderes de proceso o sección, supervisores o coordinadores, además de las anteriores, las siguientes:

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 54 de 75

1. Las de obediencia y especial fidelidad para con La Empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar e impulsar el trabajo de cada uno de sus colaboradores, con miras a que realicen sus labores de acuerdo con las normas de la empresa y en la cantidad por ella exigida.
3. Aplicar las políticas, las normas y los procedimientos de La Empresa, así como también las disposiciones de trabajo y demás regulaciones contenidas en los manuales y políticas de La Empresa.
4. Mantener la disciplina del grupo de trabajo.
5. Informar y consultar con sus propios superiores sobre los problemas que surjan y puedan surgir en el trabajo.
6. Prestar plena colaboración a La Empresa, en especial, a los demás jefes de diversos niveles y a su personal directivo.
7. Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación para con todo el personal.
8. Dar ejemplo a través de su propio comportamiento laboral y personal.
9. Las demás que se deduzcan del carácter que todo jefe de departamento o supervisor tiene como empleado de dirección, manejo y confianza.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente reglamento se entenderá como una falta grave en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, la cual dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de El Empleador.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84 — Se prohíbe a la Empresa:

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 55 de 75

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
 - 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.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir los créditos de libranza, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - En cuanto al auxilio de cesantía La Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 56 de 75

9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (C.S.T., art. 59).

ARTÍCULO 85 — Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias o productos elaborados sin permiso de La Empresa, así como consumirlas o darles mal uso o sacar provecho personal o en su propio beneficio o de algún compañero o de un tercero dentro de La Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumirlos en La Empresa o dentro de su horario de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar las personas avaladas por el Representante del Área Administrativa.
4. Abandonar injustificadamente o sin permiso el sitio de trabajo o faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Empresa,

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 57 de 75

excepto en los casos de huelga, en los cuales de todos modos deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles, implementos o herramientas suministradas por La Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art 60).
10. Hacer uso indebido de los beneficios médicos, de bienestar u otros que proporcione o pueda proporcionar La Empresa.
11. Ingresar fuera de la jornada de trabajo a las oficinas y dependencias de La Empresa sólo o en compañía de personas ajenas a la misma, sin previa autorización expresa del superior directo o quien lo represente.
12. Fumar dentro de las instalaciones de La Empresa.
13. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de La Empresa cualquier clase de alimentos, salvo en los lugares y horas expresamente autorizados por La Empresa.
14. Fomentar, intervenir o participar en altercados o peleas durante el tiempo de trabajo o en lugares en los cuales se encuentre en representación de La Empresa o pueda ser identificado como trabajador de la misma.
15. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir de cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, y ocultar el hecho.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 58 de 75

16. Fijar avisos, letreros, pendones, pancartas o papeles de cualquier clase en las paredes, ventanas, puertas, sitios de acceso, locaciones o bienes de La Empresa a menos que los mismos se encuentren autorizados, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
17. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de La Empresa, en horas de trabajo y sin autorización de la misma.
18. Ocuparse en cosas diversas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso o autorización de La Empresa.
19. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de terceros.
20. Mantener directa o indirectamente, con personas vinculadas o ajenas a La Empresa, de forma permanente, temporal, y/o de cualquier manera, intereses comerciales, financieros y/o técnicos, que sean iguales, similares y/o complementarios a los negocios de El Empleador o a las funciones asignadas al trabajador, sin autorización expresa y escrita del Representante Legal de La Empresa para cada caso y por un tiempo determinado.
21. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de sus funciones.
22. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de La Empresa, o permitir que personas ajenas a La Empresa ingresen a ellas para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
23. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
24. Conducir vehículos de La Empresa sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos o adulterados.
25. Sacar de La Empresa o de los sitios donde reposen, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento, materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual,

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 59 de 75

computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita de El Empleador o dueño.

26. Utilizar los vehículos y herramientas asignados por La Empresa para desarrollar actividades diferentes a las laborales, salvo que La Empresa disponga lo contrario.
27. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o locaciones de La Empresa sin la autorización correspondiente, permitiendo siempre que su contenido sea revisado y constatado por el funcionario designado para tal efecto.
28. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de La Empresa.
29. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de La Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
30. Entregar declaraciones a medios de comunicación o entes gubernamentales sin la debida autorización de La Empresa.
31. Destruir, dañar, borrar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de La Empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma.
32. Retirar información física o magnética, sin autorización escrita de La Empresa.
33. Introducir en los computadores de La Empresa, medios magnéticos o software ajeno a La Empresa, que puedan afectar de cualquier manera la información en ellos almacenada o el funcionamiento de los equipos.
34. Recibir regalos, prebendas o atenciones de los clientes o de proveedores de La Empresa, bien sean actuales o potenciales, así como del personal

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 60 de 75

subalterno o bajo su dependencia, por fuera de los límites establecidos en el Código de Ética de la compañía.

35. Rifar, cambiar, vender, apostar o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
36. Llegar con retardo o no asistir al trabajo sin debida justificación
37. Dormir en horas de trabajo.
38. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo,
39. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor (En caso de algún evento que afecte el normal ingreso del compañero se debe notificar oportunamente al superior para que se defina como se procederá).
40. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
41. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
42. Realizar grabaciones de las instalaciones, procesos productivos, personal, herramientas, maquinaria de la compañía, etc., sin una autorización previa.
43. Utilizar la indumentaria, uniformes, dotación y elementos representativos de la compañía para aspectos personales.
44. No aprobar la evaluación de desempeño o en su defecto, no completar y aprobar el plan de mejoramiento correspondiente, en los plazos establecidos por La Empresa.
45. No asistir, participar y/o aprobar los cursos de entrenamiento y reentrenamiento de conocimiento práctico y teórico que la empresa realice para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 61 de 75

46. No aprobar las evaluaciones que se realicen en el marco de los procesos de entrenamiento y reentrenamiento de conocimiento práctico y teórico que la empresa realice para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.
47. Incumplir los plazos establecidos por la compañía, para la realización de las evaluaciones de desempeño del equipo de trabajo a cargo (si aplica).
48. Incumplir los plazos establecidos por la compañía para la entrega de los documentos solicitados y/o requeridos por la misma, como lo son soporte de incapacidades, soporte de licencias, certificados de residencia, etc.
49. Suministrar directa o indirectamente, a terceras personas o a utilizar para su propio beneficio e información, secretos de comercio, información confidencial y/o datos personales contenidos en bases de datos de clientes, empleados, contratistas, datos técnicos, comerciales, laborales o contables a que tenga acceso durante la prestación de sus servicios como trabajador ni cualquier otro asunto que se le haya informado en desarrollo de las actividades de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, excepto lo requerido por la ley o autorizado por el Representante legal de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, tanto en vigencia del contrato de trabajo como a su terminación.
50. La comisión de conductas que puedan configurar acoso laboral, entendiendo este como cualquier acto, comportamiento o expresión que atente contra la dignidad, integridad o bienestar de los compañeros de trabajo, generando un ambiente hostil, humillante o intimidatorio.
51. La perpetración de actos con connotación sexual, definidos como cualquier insinuación, propuesta, conducta o comentario de carácter sexual no deseado, realizados de forma verbal, física o virtual, que afecten la dignidad de la persona o condicionen el ambiente laboral.
52. El incumplimiento de las normas sobre desconexión laboral, particularmente cuando un trabajador es obligado a responder comunicaciones, atender

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 62 de 75

tareas o realizar funciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo en los casos permitidos por la normativa vigente o situaciones de fuerza mayor.

53. El incumplimiento de las políticas de prevención de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+; y desconexión laboral.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo por parte del empleado constituye una falta grave.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86 — INTERASEO S.A.S. E.S.P., no puede imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114) y sus otrosíes. La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan con sus deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.

ARTÍCULO 87 — El incumplimiento de algunas obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento en el contrato individual, siempre que a juicio de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.,** no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de alguna de las siguientes sanciones disciplinarias:

- A. Amonestación: Consiste en la advertencia verbal que el Jefe de Área hace al trabajador que comete una violación leve en sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 63 de 75

- B. Llamado de atención: Se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa una nueva falta leve o en caso de que a juicio de **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable. Mediante este documento se recuerda y enfatiza al trabajador la importancia y relevancia de cumplir con las obligaciones legales y contractuales, así como con las fijadas en políticas, directrices, lineamientos, procedimientos internos y afines establecidos por La Empresa, igualmente con los valores y principios corporativos.
- C. Suspensión Disciplinaria: **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, podrá imponerla en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

PARÁGRAFO 1: Cuando se presenten situaciones en las cuales el trabajador incurra en un incumplimiento leve de sus funciones de manera evidente, La Empresa podrá aplicar al trabajador un recordatorio del cumplimiento de sus obligaciones o acción de mejora, el cual no tendrá copia para su hoja de vida y no constituye una sanción disciplinaria. Sin embargo, también podrá aplicar alguna sanción disciplinario de acuerdo al estudio del caso en concreto.

PARÁGRAFO 2: La imposición de sanciones disciplinarias no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar injustificadamente.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso la terminación del contrato de trabajo con justa causa se considera sanción.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 64 de 75

ARTÍCULO 88 — Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones y/o amonestaciones disciplinarias, así:

- A. El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, implica por primera vez en los últimos seis (6) meses, llamado de atención verbal; por segunda vez en los últimos seis (6) meses, llamado de atención por escrito; por tercera vez en los últimos seis (6) meses, suspensión hasta de dos (2) días.
- B. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- C. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **INTERASEO S.A.S. E.S.P.**, implica por primera vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- D. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (incluyendo pero sin limitarse a la violación leve de las normas aplicables sobre protección de datos personales en La Empresa, en su calidad de responsable o encargado del tratamiento de dichos datos), o el incurrir en prohibiciones contempladas en este Reglamento, contrato de trabajo o en la ley, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días (8) días; por segunda vez, será causal de disolución del contrato de trabajo.
- E. No aprobar la evaluación de desempeño realizada por la compañía de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de Evaluación de Desempeño.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 65 de 75

F. No aprobar las evaluaciones teórico prácticas realizadas por la compañía para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.

G. Todo lo anterior, sin perjuicio de que **INTERASEO S.A.S. E.S.P.** considere, a su libre criterio y dada la respectiva circunstancia, cualesquiera de las faltas anteriormente descritas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1: En el evento de que cualquiera de las ausencias y faltas antedichas afecten el normal desarrollo de la operación de La Empresa, constituirán falta grave y por ende justa causa para que se termine el contrato de trabajo del empleado, aún por primera vez.

PARÁGRAFO 2: La empresa puede, si lo desea, cambiar la sanción y pasar una observación o llamado de atención por escrito al trabajador, dejando en todos los casos constancia en su hoja de vida. Lo anterior no impide, en caso de reincidencia, la imposición de la sanción que en escala superior le seguiría de haberse impuesto.

ARTÍCULO 89 — Constituyen faltas graves, además de las previstas en la ley:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. Revelar a terceros salvo autorización expresa, datos personales conservados en bases de datos de La Empresa, así como información que sea de

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 66 de 75

naturaleza reservada y confidencial sobre La Empresa, sus documentos, sus productos y descubrimientos, los socios, los directivos 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.

5. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (incluyendo, pero sin limitarse a la violación grave de las normas aplicables sobre protección de datos personales en La Empresa, en su calidad de responsable o encargado del tratamiento de dichos datos), estatutarias, manuales de funciones y procedimientos, descripciones de cargos, código de ética etc. o el incurrir en prohibiciones contempladas en este Reglamento, contrato de trabajo o en la ley,
6. Violación grave por parte del trabajador al contrato de trabajo, al presente Reglamento Interno de Trabajo, así como a las políticas, directrices, lineamientos, procedimientos internos, normas de seguridad, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST- y afines establecidos por La Empresa, y/o a los valores y principios corporativos.
7. No aprobar el plan de mejoramiento propuesto para el trabajador en caso de no haber superado la evaluación de desempeño.
8. Reprobar por segunda vez las evaluaciones teórico prácticas realizadas por la compañía para el fortalecimiento de las habilidades requeridas para el adecuado desempeño del cargo.

PARÁGRAFO: En el evento de que cualquiera de las ausencias y faltas antedichas afecten el normal desarrollo de la operación de La Empresa, constituirán falta grave y por ende justa causa para que se termine el contrato de trabajo del empleado, aún por primera vez.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 67 de 75

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 90 — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, La Empresa a través de la persona que sea el responsable de Talento Humano o quien este delegue y/o ante el responsable del área Legal o quien este delegue, deberá adelantar un PROCESO DISCIPLINARIO en los siguientes términos:

a) El Departamento de Recursos Humanos enviara al trabajador comunicación escrita informándole la apertura del proceso disciplinario y mediante la cual se le imputarán las conductas posibles de sanción, relacionando de manera precisa las mismas, así como las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, de igual manera en tal comunicación se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará la fecha y hora en la cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

b) Se le concederá al trabajador un término no inferior a 5 días durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.

b) En la diligencia de descargos LA EMPRESA dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 68 de 75

c) Escuchados los descargos y levantada el acta mediante la cual obren los descargos rendidos por el trabajador, LA EMPRESA efectuará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, imponiendo si es del caso una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;

D) En el evento en que el procedimiento disciplinario concluya con la imposición de una sanción disciplinaria, el trabajador al ser notificado de la misma podrá solicitar que esa medida sea revisada por el superior jerárquico de la persona que la impuso, o en su defecto podrá controvertirla acudiendo a la jurisdicción laboral ordinaria. La revisión solicitada deberá ser efectiva en forma inmediata.

PARÁGRAFO 1: En caso de que exista la comisión de una falta por parte de un trabajador que amerite reproche, la notificación podrá hacerse a través del correo electrónico o número celular que este haya registrado como información personal ante la Empresa, para notificaciones.

ARTÍCULO 91 — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T., art. 115).

CAPÍTULO XIX RECLAMACIONES

ARTÍCULO 92 — Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de Director de Talento Humano o quien este delegue y/o ante el Representante Legal o quien este delegue, quien los oír y resolverá dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 69 de 75

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato de haberlo.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 93 — Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en La Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 94 — En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- A. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- B. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de La Empresa.
- C. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 70 de 75

1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- D. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere La Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 95 — Para los efectos relacionados para la prevención de conductas que podrían constituir acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de El Empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El Empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 71 de 75

4. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.
5. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
6. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - 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, al interior de la Empresa.
 - 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 la confidencialidad.
 - e. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - 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 de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de La Empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 72 de 75

presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar 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 de Convivencia a las dependencias de gestión del Talento Humano y salud ocupacional de la Empresa.
 - i. Elaborar informes trimestrales y un (1) 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 entidad pública o empresa privada.
 - j. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
7. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - Tramitar ante la administración de la empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
 - Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 73 de 75

Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
 - Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
9. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada mes (1) mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 74 de 75

extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

ARTÍCULO 96 — GARANTÍAS. La Empresa y el Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. El procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 97 — PUBLICACIÓN: La Empresa publicará el Reglamento de Trabajo e informará a los trabajadores el contenido del mismo, el cual entrará en vigencia una vez surtido el procedimiento establecido en el artículo 119 del C.S.T, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

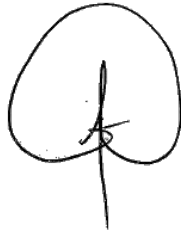
ARTÍCULO 98 — Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido La Empresa.

CAPÍTULO XXV

CLÁUSULAS INEFICACES

	Reglamento	Código: RETH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INTERASEO S.A.S. E.S.P.	Versión: 9 Fecha de aplicación: 09/07/2025
	Área: Gestión Talento Humano	Página 75 de 75

ARTÍCULO 99 — No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).



LUIS MOISÉS GÓMEZ DÍAZ

Representante Legal

RIT INTERASEO TOLIMA 2025- ACTUALIZADO

Final Audit Report

2026-03-13

Created:	2026-03-13
By:	Julian Acuña (jacuna@interaseo.com.co)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAs24Ypb86X2jegaJvQw3tloyTZIUyhqX_

"RIT INTERASEO TOLIMA 2025- ACTUALIZADO" History

-  Document created by Julian Acuña (jacuna@interaseo.com.co)
2026-03-13 - 3:23:32 PM GMT
-  Document emailed to lgomez@interaseo.com.co for signature
2026-03-13 - 3:27:30 PM GMT
-  Email viewed by lgomez@interaseo.com.co
2026-03-13 - 6:09:12 PM GMT
-  Signer lgomez@interaseo.com.co entered name at signing as LUIS GOMEZ
2026-03-13 - 6:09:46 PM GMT
-  Document e-signed by LUIS GOMEZ (lgomez@interaseo.com.co)
Signature Date: 2026-03-13 - 6:09:48 PM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2026-03-13 - 6:09:48 PM GMT