POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Conforme al Decreto 1040 de 2026, Decreto 405 de 2025, Resolución 3461 de 2025, Ley 2365 de 2024, Circular 26 de 2023, Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, normas que abordan la prevención del acoso laboral, el acoso sexual laboral, la violencia en los escenarios laborales y la discriminación por razones de género, raza, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, entre otras, **SUPERLABORALES S.A.S.** reafirma su compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno laboral sano, inclusivo y respetuoso.

Por tanto, la Gerencia General garantiza que todos los colaboradores de la empresa, independientemente de su tipo de contratación, se sientan seguros, valorados y libres de cualquier forma de acoso y/o violencia laboral. Para ello, adopta el principio de **TOLERANCIA CERO.**

Tolerancia cero frente a cualquier acto de acoso o discriminación laboral que contemple, entre otros, factores asociados con raza, género, credo, discapacidad física, nivel intelectual, nivel social o capacidad de aprendizaje.

Asimismo, todos los empleados y partes interesadas que se encuentren dentro de las instalaciones de **SUPERLABORALES S.A.S.** o actúen en representación de esta tienen la responsabilidad de contribuir activamente a mantener un ambiente de trabajo libre de acoso y/o violencia laboral, incluidas provocaciones, insinuaciones, agresiones físicas, emocionales o psicológicas, y cualquier otra conducta que vaya en contra de la dignidad de los colaboradores.

Además, todos los colaboradores de la empresa deberán promover los valores y principios que nos caracterizan, entre ellos el respeto mutuo, la integridad, el trabajo en equipo y el bienestar colectivo, como parte de nuestra cultura organizacional.

SUPERLABORALES S.A.S. garantiza la formación continua sobre derechos, deberes y convivencia laboral, así como la existencia de canales seguros para reportar cualquier caso de presunto acoso y/o violencia laboral sin temor a represalias. Todos los casos reportados serán atendidos de manera imparcial y, cuando corresponda, se aplicarán las medidas o sanciones previstas en la legislación laboral vigente.

Para los casos de presunto acoso laboral, se establece el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025, como herramienta para implementar medidas de

prevención y atención frente a estas situaciones, sin distinción de género, nivel jerárquico o cargo.

Para los casos de presunto acoso sexual laboral, se cuenta con un protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, a cargo del área de Gestión Humana.

La relevancia y efectividad de esta política se medirá mediante el seguimiento de los reportes de posibles casos que contemplen cualquier tipo de violencia laboral.

Comuníquese, publíquese y cúmplase en Bogotá, D.C., a los 30 días del mes de junio de 2026.

MANUEL FELIPE RAMOS CALDERON
Representante Legal

CONTROL DOCUMENTAL

FECHA	PÁGINA MODIFICADA	MODIFICACIÓN No.	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN
14/03/19	NINGUNA	N.A.	ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO.
04-01-2020			
06-01-2021			
04-01-2022			
14-01-2024	Cambios	Logos	Actualización de logo
10-01-2026	Inclusión	A partir de	Hubo cambios en la política según norma vigente; se ajustó.