REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SUPERLABORALES S.A.S.

Empresa de Servicios Temporales · NIT 800.188.923-2 · Bogotá D.C.

PREÁMBULO

SUPERLABORALES S.A.S., en su calidad de Empresa de Servicios Temporales (EST) autorizada por el Ministerio del Trabajo, adopta el presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para regular las condiciones laborales aplicables a sus trabajadores de planta y trabajadores en misión, así como a los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en lo que resulte compatible con su naturaleza especial. El presente Reglamento se integra a los contratos de trabajo en los términos de la ley y se interpreta de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 4369 de 2006, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas laborales vigentes.

Las políticas corporativas vigentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Desconexión Laboral, Convivencia Laboral, Tratamiento de Datos Personales y el Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de Casos de Acoso Sexual Laboral complementan este Reglamento en las materias que regulan, sin desmejorar los derechos mínimos de los trabajadores.

CAPÍTULO 1. IDENTIFICACIÓN, OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Artículo 1. Identificación del empleador

Empleador: SUPERLABORALES S.A.S., NIT 800.188.923-2, con domicilio principal en Bogotá D.C., dirección Transversal 26 No. 57-73. El presente Reglamento se aplica en la sede principal, en los centros de trabajo de SUPERLABORALES y, en lo pertinente, a los trabajadores en misión durante la ejecución de labores en las empresas usuarias.

Artículo 2. Objeto

El presente Reglamento establece las condiciones generales de admisión y trabajo, jornada, descansos, remuneración, permisos, seguridad y salud en el trabajo, deberes y prohibiciones, mecanismos de convivencia, régimen disciplinario, canales de reclamación y reglas de publicación y aplicación, de conformidad con el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen o complementen.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Aplica a trabajadores de planta, trabajadores en misión y aprendices vinculados laboralmente con SUPERLABORALES S.A.S., sin perjuicio de las condiciones particulares contenidas en el contrato de trabajo, la orden o comunicación de misión y las normas especiales aplicables. Los practicantes o personas vinculadas mediante figuras no laborales estarán sujetos únicamente a las disposiciones que jurídicamente les resulten aplicables.

Artículo 4. Definiciones esenciales

- **Trabajador de planta:** persona vinculada laboralmente que desarrolla su actividad en las dependencias propias de SUPERLABORALES S.A.S.
- **Trabajador en misión:** persona contratada directamente por SUPERLABORALES S.A.S. y enviada a una empresa usuaria para atender uno de los eventos legalmente permitidos para la prestación de servicios temporales.
- **Empresa usuaria:** persona natural o jurídica que contrata servicios con SUPERLABORALES S.A.S. y recibe temporalmente trabajadores en misión.
- **Orden o comunicación de misión:** documento o comunicación que identifica la empresa usuaria, el lugar de prestación del servicio, la causa legal, funciones generales, jornada o turnos y demás condiciones específicas de la asignación.
- **Lugar de trabajo:** espacio físico o virtual en el que se ejecuta la labor, sea en instalaciones de SUPERLABORALES, de una empresa usuaria o bajo modalidad remota autorizada.

CAPÍTULO 2. MARCO NORMATIVO, ADOPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Artículo 5. Marco normativo

Este Reglamento se sujeta, entre otras normas, a la Constitución Política de Colombia; el Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 50 de 1990; la Ley 1010 de 2006; la Ley 1257 de 2008; la Ley 1581 de 2012; la Ley 1562 de 2012; la Ley 2101 de 2021; la Ley 2191 de 2022; la Ley 2365 de 2024; la Ley 2466 de 2025; la Ley 2528 de 2025; el Decreto 4369 de 2006; el Decreto 1072 de 2015 y sus modificaciones; el Decreto 223 de 2026; el Decreto 1040 de 2026; la Resolución 0312 de 2019; la Resolución 3461 de 2025; y las demás normas vigentes que resulten aplicables.

Artículo 6. Adopción, objeciones y fecha de aplicación

SUPERLABORALES S.A.S. adoptará y modificará el RIT sin requerir aprobación administrativa previa, sin perjuicio del procedimiento de objeciones previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa informará a los trabajadores, mediante circular interna o medio equivalente, el contenido del Reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna cláusula contraviene las disposiciones legales aplicables. En ausencia de acuerdo, se procederá conforme al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 7. Publicación y acceso permanente

Cumplida la obligación de información prevista en el artículo anterior, SUPERLABORALES publicará el Reglamento de acuerdo con el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo: mediante copias físicas legibles en los sitios que correspondan y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. La empresa podrá, adicionalmente, publicarlo en su página web institucional y enviarlo a través de canales digitales, conservando evidencia de la actuación.

CAPÍTULO 3. ADMISIÓN, VINCULACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 8. Condiciones generales de admisión

La vinculación estará sujeta al cumplimiento de los requisitos legales y del perfil del cargo. La empresa podrá solicitar, según la naturaleza de la labor, documentos de identificación, soportes académicos y laborales, autorizaciones legales, afiliaciones, evaluaciones ocupacionales y demás información razonablemente necesaria. Ningún requisito podrá ser discriminatorio ni contrario a los principios de necesidad, finalidad y protección de datos personales.

Artículo 9. Modalidades contractuales

La regla general de vinculación será el contrato de trabajo a término indefinido, sin perjuicio de que puedan celebrarse contratos a término fijo, por duración de obra o labor determinada, para trabajo ocasional, accidental o transitorio y contratos laborales especiales de aprendizaje, cuando se cumplan los requisitos legales. Los contratos a término fijo y de obra o labor se regirán por las condiciones y límites establecidos en la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

Artículo 10. Período de prueba

Cuando se pacte período de prueba, deberá constar por escrito y se sujetará a los límites, efectos y reglas establecidas en los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes. Durante este período el trabajador goza de todas las garantías laborales y de seguridad social aplicables.

Artículo 11. Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo de naturaleza formativa, sujeto al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, al Decreto 223 de 2026 y a las normas que los modifiquen. La subordinación y la facultad disciplinaria se ejercerán dentro de los límites propios del proceso formativo y con respeto de la dignidad, el debido proceso y este Reglamento.

Artículo 12. Trabajadores en misión: causales y documentación

SUPERLABORALES S.A.S. únicamente enviará trabajadores en misión a empresas usuarias en los casos permitidos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990: labores ocasionales, accidentales o transitorias; reemplazo temporal de personal; e incrementos temporales de producción, transporte, ventas, cosechas o prestación de servicios dentro de los límites legales.

En el contrato del trabajador en misión se especificará la causa que dio lugar a la vinculación, de acuerdo con el parágrafo 4 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, adicionado por la Ley 2466 de 2025. Las condiciones particulares de la misión podrán comunicarse mediante documento complementario que identifique la empresa usuaria, lugar, funciones, jornada y condiciones aplicables.

CAPÍTULO 4. INDUCCIÓN, ASIGNACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA MISIÓN

Artículo 13. Inducción

Toda persona vinculada recibirá inducción o acceso a la información institucional pertinente sobre este Reglamento, SG-SST, convivencia laboral, prevención del acoso y la violencia, desconexión laboral, tratamiento de datos y canales de atención. Los trabajadores en misión recibirán, además, la inducción específica de los riesgos, procedimientos y condiciones del puesto de trabajo que corresponda coordinar con la empresa usuaria.

Artículo 14. Dirección laboral y coordinación operativa

SUPERLABORALES S.A.S. conserva la calidad de empleador de los trabajadores en misión. La empresa usuaria podrá impartir instrucciones funcionales y operativas relacionadas con la ejecución de la misión, dentro del objeto contratado, sin que ello implique sustituir las facultades laborales propias de SUPERLABORALES. Las novedades disciplinarias, de seguridad, salud, convivencia o condiciones de trabajo deberán ser comunicadas a SUPERLABORALES para la actuación correspondiente.

Artículo 15. Derechos mínimos de los trabajadores en misión

Los trabajadores en misión tienen derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando las escalas de antigüedad vigentes en la usuaria, y a los beneficios que esta tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación, de conformidad con el artículo 79 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 5 del Decreto 4369 de 2006.

CAPÍTULO 5. JORNADA, TURNOS, DESCANSOS Y DESCONEXIÓN

Artículo 16. Jornada máxima legal

A partir del 15 de julio de 2026, la jornada ordinaria máxima es de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución salarial ni prestacional, de conformidad con la Ley 2101 de 2021 y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. La jornada podrá distribuirse entre cinco (5) o seis (6) días, respetando los límites diarios, descansos y modalidades flexibles permitidas por la ley.

Artículo 17. Horarios y turnos

Para el personal de planta de SUPERLABORALES S.A.S., la jornada ordinaria se cumplirá de lunes a viernes, así: de lunes a jueves de 7:30 a. m. a 5:00 p. m. y los viernes de 7:30 a. m. a 4:30 p. m., con una (1) hora destinada al almuerzo. Esta distribución corresponde a cuarenta y dos (42) horas efectivas semanales. Para los trabajadores en misión, debido a la diversidad de cargos, centros de trabajo, empresas usuarias y turnos, el horario específico aplicable se informará por escrito en el contrato, comunicación de misión, programación de turnos o documento laboral equivalente. Toda modificación deberá respetar la jornada máxima legal, los descansos obligatorios y las reglas sobre trabajo suplementario, nocturno y en días de descanso.

Artículo 18. Trabajo diurno y nocturno

Para efectos de recargos, se considera trabajo diurno el realizado entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 19. Trabajo suplementario y registro

El trabajo suplementario u horas extras deberá contar con la autorización interna que corresponda, sin perjuicio de situaciones legalmente reconocidas. SUPERLABORALES llevará el registro del trabajo suplementario de cada trabajador, indicando nombre, actividad y número de horas laboradas, con identificación de si son diurnas o nocturnas, y entregará al trabajador la relación correspondiente cuando la solicite, junto con el soporte de pago, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 20. Días de descanso obligatorio

El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunerará con el recargo legal vigente. Para septiembre de 2026 el recargo aplicable es del noventa por ciento (90%) y será del cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027, sin perjuicio de las demás reglas del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Las partes podrán pactar por escrito un día de descanso obligatorio distinto del domingo cuando la ley lo permita.

Artículo 21. Pausas, alimentación y descansos

Los tiempos de alimentación, pausas y descansos se programarán de acuerdo con la jornada, el tipo de labor, los riesgos y la organización del trabajo. Las pausas activas y medidas preventivas se implementarán conforme al SG-SST y no podrán utilizarse para desconocer los descansos mínimos o ampliar indebidamente la jornada.

Artículo 22. Desconexión laboral

SUPERLABORALES garantiza el derecho a la desconexión laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022 y de su Política de Desconexión Laboral vigente. Fuera de la jornada y durante vacaciones, descansos y licencias, el trabajador no estará obligado a atender comunicaciones laborales, salvo las excepciones previstas en la ley y las situaciones extraordinarias que deban gestionarse conforme a la política institucional.

CAPÍTULO 6. REMUNERACIÓN, PAGOS, PRESTACIONES Y PERMISOS

Artículo 23. Salario y lugar de pago

El salario será el pactado en el contrato de trabajo, respetando el salario mínimo legal o convencional aplicable y las reglas especiales para trabajadores en misión. Para el personal de planta de SUPERLABORALES S.A.S., el pago de nómina se realizará mensualmente el día veintidós (22) de cada mes; cuando dicha fecha coincida con sábado, domingo o día no hábil, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente anterior. Para los trabajadores en misión, la periodicidad y fecha de pago serán las informadas en el contrato de trabajo o en la comunicación laboral correspondiente, dentro de los límites legales aplicables. En todos los casos, el pago se realizará mediante los mecanismos definidos por la empresa, dejando soporte verificable y entregando el comprobante o desprendible correspondiente. Los descuentos únicamente se efectuarán cuando exista autorización legal, orden judicial o autorización del trabajador en los casos permitidos.

Artículo 24. Prestaciones sociales y auxilios legales

SUPERLABORALES reconocerá las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, auxilio legal de transporte o de conectividad cuando resulte aplicable, dotación y demás conceptos laborales previstos en la legislación vigente. Los trabajadores en misión tienen derecho a vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, conforme a la Ley 50 de 1990.

Artículo 25. Permisos y licencias

La empresa reconocerá los permisos y licencias previstos en la ley, incluidos los relacionados con grave calamidad doméstica debidamente comprobada, ejercicio del sufragio, desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros, citas médicas cuando legalmente corresponda, responsabilidades familiares, maternidad, paternidad, luto y demás eventos regulados por la legislación vigente. El trabajador deberá informar oportunamente y aportar los soportes exigibles, salvo imposibilidad justificada.

Artículo 26. Vacaciones

Las vacaciones se causarán, programarán, compensarán o interrumpirán de acuerdo con las normas laborales vigentes. La empresa procurará coordinar su programación con la operación y, tratándose de trabajadores en misión, con la empresa usuaria, sin desconocer el derecho del trabajador.

CAPÍTULO 7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 27. Política y alcance del SG-SST

SUPERLABORALES S.A.S. mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas aplicables. La Política SG-SST vigente hace parte del marco interno de obligatorio conocimiento y aplicación en lo pertinente.

Artículo 28. Obligaciones generales de SUPERLABORALES en SG-SST

- Identificar peligros, evaluar y controlar riesgos y mantener actualizada la documentación del sistema.
- Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y cumplir las obligaciones a cargo de la Empresa de Servicios Temporales.
- Garantizar inducción, capacitación, vigilancia de la salud y gestión de incidentes y accidentes conforme a la ley.
- Definir y coordinar con las empresas usuarias las responsabilidades en prevención de riesgos, inducción específica, elementos de protección personal y respuesta a emergencias, especialmente en actividades de riesgo particular.
- Mantener mecanismos de coordinación con las empresas usuarias sin trasladar la responsabilidad laboral que corresponde a SUPERLABORALES como empleador.

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en SG-SST

- Cumplir normas, instrucciones y procedimientos de seguridad y salud aplicables al cargo y al lugar de trabajo.
- Usar y conservar adecuadamente los elementos de protección personal y reportar daños o necesidades de reposición.
- Reportar inmediatamente incidentes, accidentes, condiciones inseguras y síntomas relacionados con posibles enfermedades laborales.
- Participar en inducciones, capacitaciones, simulacros, evaluaciones y actividades preventivas programadas.
- Actuar con autocuidado y abstenerse de realizar conductas que pongan en riesgo la seguridad propia o de terceros.

Artículo 30. Accidentes, incidentes y coordinación con la empresa usuaria

Todo accidente o incidente deberá ser reportado inmediatamente a los canales definidos por SUPERLABORALES y, cuando ocurra durante una misión, al responsable designado por la empresa usuaria. La investigación, reporte y adopción de medidas correctivas se realizará dentro de los términos y competencias establecidos en la normativa de riesgos laborales.

CAPÍTULO 8. IGUALDAD, CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 31. Igualdad y no discriminación

SUPERLABORALES garantiza igualdad de trato y oportunidades y prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología, discapacidad, edad, situación de salud, condición familiar, situación socioeconómica, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida. El ejercicio del poder subordinante deberá respetar siempre la dignidad, la honra y los derechos mínimos laborales.

Artículo 32. Política y protocolo vinculantes

Son de obligatorio conocimiento y aplicación, en lo pertinente, la Política de Convivencia Laboral vigente y el Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de Casos de Acoso Sexual Laboral de SUPERLABORALES S.A.S. La empresa los publicará, socializará y actualizará conforme al Decreto 1040 de 2026, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2528 de 2025 y demás normas aplicables.

Artículo 33. Acoso laboral y Comité de Convivencia Laboral

El acoso laboral se entiende en los términos de la Ley 1010 de 2006. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora; no determina jurídicamente la existencia de acoso laboral. Su conformación, funcionamiento, confidencialidad y términos se regirán por la Resolución 3461 de 2025 y por su reglamento interno.

Las quejas de acoso laboral se tramitarán conforme al procedimiento del Comité de Convivencia Laboral. En el caso de trabajadores en misión, SUPERLABORALES mantendrá mecanismos de coordinación con la empresa usuaria, sin trasladar las obligaciones propias del empleador.

Artículo 34. Acoso sexual, violencia basada en género y discriminación

El acoso sexual, la violencia basada en género y las demás conductas reguladas en la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 1040 de 2026 serán atendidas mediante la ruta específica a cargo de Gestión Humana/Talento Humano y conforme al Protocolo institucional vigente. Estas conductas pueden presentarse una sola vez o de manera repetida, según la definición legal.

Los casos de acoso sexual y violencia basada en género no serán sometidos a conciliación ni a confrontación obligatoria entre la víctima y la persona señalada. Las quejas podrán recibirse por mecanismos físicos, electrónicos o verbales. La víctima podrá acudir directamente a las autoridades competentes sin necesidad de agotar la ruta interna.

Artículo 35. Confidencialidad, no represalias y medidas de protección

La información relacionada con quejas de acoso, violencia o discriminación será manejada con reserva y bajo las reglas de protección de datos personales. Se prohíben las represalias contra víctimas, denunciantes, testigos o personas que colaboren de buena fe. SUPERLABORALES podrá adoptar medidas de protección, ajustes razonables, separación funcional, cambios de área, teletrabajo u otras medidas legalmente procedentes, atendiendo las circunstancias del caso y sin prejuzgar sobre responsabilidad.

CAPÍTULO 9. TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y PERSONAS MENORES DE EDAD

Artículo 36. Teletrabajo y trabajo en casa

Las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa se implementarán cuando exista autorización o acuerdo correspondiente y se regirán por la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes. Se respetarán la jornada, desconexión, seguridad de la información, SG-SST, suministro o compensación de herramientas cuando legalmente corresponda y las condiciones pactadas por escrito.

Artículo 37. Trabajo de adolescentes

La vinculación laboral de adolescentes se realizará únicamente con las autorizaciones y garantías legales exigibles. Los mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años podrán laborar como máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, hasta las 6:00 p. m.; los mayores de diecisiete (17) y menores de dieciocho (18) años podrán laborar hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, hasta las 8:00 p. m., sin perjuicio de las prohibiciones de trabajos peligrosos y demás restricciones de la Ley 1098 de 2006 y normas aplicables.

CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 38. Obligaciones del empleador

Además de las previstas en la ley, SUPERLABORALES deberá pagar oportunamente salarios y prestaciones; brindar protección y seguridad; respetar la dignidad, intimidad y derechos fundamentales; prevenir acoso, violencia y discriminación; garantizar debido proceso; implementar el SG-SST; respetar la desconexión laboral; proteger los datos

personales; conceder licencias y permisos legales; y suministrar los instrumentos y condiciones que le correspondan para la adecuada prestación del servicio.

Artículo 39. Obligaciones generales de los trabajadores

- Cumplir el contrato de trabajo, este Reglamento, las políticas corporativas y las órdenes legítimas impartidas por SUPERLABORALES y, dentro del ámbito operativo de la misión, por la empresa usuaria.
- Desempeñar las funciones con diligencia, calidad, buena fe, respeto y observancia de las medidas de seguridad.
- Asistir puntualmente, registrar la jornada cuando corresponda e informar ausencias, novedades y situaciones que afecten la prestación del servicio.
- Cuidar los bienes, equipos, documentos, credenciales, herramientas, información y recursos entregados.
- Guardar confidencialidad sobre información reservada de SUPERLABORALES, empresas usuarias, trabajadores, candidatos, clientes y terceros.
- Respetar a compañeros, superiores, personal de empresas usuarias, candidatos, clientes, proveedores y demás personas relacionadas con la actividad.
- Reportar situaciones de riesgo, incidentes, accidentes, acoso, violencia, discriminación o posibles vulneraciones de seguridad de la información por los canales establecidos.

Artículo 40. Prohibiciones generales de los trabajadores

- Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas que afecten la capacidad para laborar de forma segura, salvo tratamientos médicos debidamente informados cuando corresponda.
- Portar armas ilegales o elementos prohibidos en los lugares de trabajo.
- Realizar actos de violencia, amenazas, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, hostigamiento o represalias.
- Sustraer, apropiarse, dañar o utilizar indebidamente bienes, dinero, documentos, información, equipos o recursos de SUPERLABORALES, de la empresa usuaria o de terceros.
- Falsificar o alterar documentos, registros de asistencia, incapacidades, soportes, certificaciones, credenciales o información relacionada con la relación laboral.
- Compartir contraseñas, permitir accesos no autorizados o utilizar sistemas y datos para fines distintos de los autorizados.
- Desobedecer instrucciones legítimas relacionadas con la labor o con la seguridad y salud en el trabajo.
- Abandonar injustificadamente el puesto, afectar deliberadamente la continuidad de la operación o sabotear procesos, equipos o sistemas.
- Divulgar información confidencial o datos personales sin autorización o base legal.

CAPÍTULO 11. ORDEN, JERARQUÍA Y RECLAMOS DEL PERSONAL

Artículo 41. Orden jerárquico

La estructura jerárquica se determina por los cargos y responsabilidades definidos por SUPERLABORALES S.A.S. En los trabajadores en misión, la coordinación operativa del servicio podrá ser ejercida por el responsable designado por la empresa usuaria dentro de los límites de la misión, sin sustituir la calidad de empleador de SUPERLABORALES.

Artículo 42. Reclamos y solicitudes del personal

Los trabajadores podrán presentar solicitudes, reclamos o peticiones de carácter laboral ante Gestión Humana/Talento Humano de SUPERLABORALES S.A.S., mediante los canales institucionales habilitados, incluido el correo talentohumano@superlaborales.com y la sede de Transversal 26 No. 57-73, Bogotá D.C. El trabajador podrá asesorarse por la organización sindical respectiva, si la hubiere, cuando la ley lo permita.

Las quejas de convivencia, acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación, SG-SST o protección de datos seguirán adicionalmente las rutas especiales previstas en las políticas y protocolos correspondientes.

CAPÍTULO 12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO

Artículo 43. Principios del régimen disciplinario

El poder disciplinario se ejercerá con respeto por la dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, buen nombre, honra y non bis in idem. Ninguna sanción podrá ser corporal ni lesiva de la dignidad del trabajador.

Artículo 44. Conductas sancionables y legalidad

Solo podrán imponerse sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, laudo arbitral o contrato individual, conforme al artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo. El Anexo 1 contiene la escala de faltas y sanciones aplicable al presente Reglamento.

La terminación del contrato con justa causa no se considera una sanción automática derivada de la clasificación interna de una falta. Podrá proceder cuando los hechos configuren una causal legal, contractual o reglamentaria válida y comprobada, con observancia del debido proceso que resulte aplicable.

Artículo 45. Procedimiento disciplinario

De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias observará como mínimo las siguientes etapas:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
2. Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Traslado de todas las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones.
4. Concesión de un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador se pronuncie, controvierta las pruebas y aporte las que considere necesarias. Si los descargos son verbales, se levantará acta.
5. Valoración integral e imparcial de los argumentos y pruebas.
6. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando las causas o motivos de la decisión y, de ser el caso, imposición de una sanción proporcional.
7. Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión mediante el recurso o mecanismo interno informado en la comunicación.

El procedimiento deberá adelantarse en un término razonable y respetar el principio de inmediatez. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical podrá estar asistido o acompañado en los términos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Para trabajadores con discapacidad se realizarán los ajustes razonables necesarios para garantizar comunicación y comprensión. El procedimiento podrá desarrollarse mediante tecnologías de la información cuando el trabajador disponga de ellas.

Artículo 46. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, según la gravedad de la falta, antecedentes, reincidencia, intencionalidad, impacto y circunstancias del caso, son:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez, y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, dentro de los límites del artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

SUPERLABORALES no aplicará multas disciplinarias salvo que en el futuro sean incorporadas expresamente al Reglamento cumpliendo los requisitos del artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO 13. DATOS PERSONALES, CONFIDENCIALIDAD Y TECNOLOGÍAS

Artículo 47. Protección de datos personales y confidencialidad

El tratamiento de datos personales se regirá por la Constitución, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015, las instrucciones de la Superintendencia de Industria y Comercio y la Política Integral de Tratamiento y Protección de Datos Personales de SUPERLABORALES S.A.S. Los trabajadores deberán tratar información personal únicamente para finalidades autorizadas y dentro de sus funciones, aplicando los principios de confidencialidad, necesidad, acceso restringido y seguridad.

La obligación de reserva comprende información laboral, comercial, financiera, técnica, estratégica, de nómina, salud, seguridad, candidatos, trabajadores, empresas usuarias, clientes y proveedores, y subsiste después de la terminación del vínculo cuando la naturaleza de la información así lo exija.

Artículo 48. Uso de tecnologías de información y comunicaciones

- Los equipos, cuentas, aplicaciones, redes, bases de datos y recursos tecnológicos suministrados por la empresa se utilizarán para fines laborales autorizados.
- Se prohíbe instalar software no autorizado, compartir credenciales, vulnerar controles de seguridad, extraer información sin autorización o utilizar recursos corporativos para actividades ilícitas.
- Los controles y auditorías sobre recursos tecnológicos se realizarán con respeto por la intimidad, la protección de datos y la legislación aplicable.
- Todo incidente de seguridad de la información deberá reportarse inmediatamente por los canales internos definidos.

CAPÍTULO 14. FORMACIÓN, BIENESTAR Y DIVULGACIÓN

Artículo 49. Formación e inducción permanente

SUPERLABORALES desarrollará actividades de inducción, reinducción y formación en materias relacionadas con el cargo, SG-SST, prevención del acoso y la violencia, igualdad y no discriminación, protección de datos, desconexión laboral, ética y demás asuntos relevantes. En el caso de trabajadores en misión, la formación se coordinará con la empresa usuaria cuando corresponda a riesgos o procedimientos específicos del puesto.

CAPÍTULO 15. DISPOSICIONES ESPECIALES PARA TRABAJADORES EN MISIÓN

Artículo 50. Coordinación con empresas usuarias

La relación laboral de los trabajadores en misión existe con SUPERLABORALES S.A.S. y se rige por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. La empresa usuaria deberá respetar los derechos del trabajador en misión y coordinar con SUPERLABORALES los aspectos operativos, de SG-SST, novedades de jornada, convivencia y finalización de la asignación que correspondan conforme al contrato comercial y la ley.

La empresa usuaria no tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias ni terminar el contrato de trabajo del trabajador en misión. Cualquier novedad disciplinaria deberá ser informada a SUPERLABORALES, quien evaluará y tramitará lo correspondiente como empleador.

La responsabilidad por salarios, prestaciones, afiliaciones y demás obligaciones laborales corresponde a SUPERLABORALES en su calidad de empleador, sin perjuicio de las consecuencias legales específicas que puedan generarse para la empresa usuaria en los eventos expresamente previstos por la ley, incluidos los casos de uso indebido de la figura temporal o las obligaciones relacionadas con aportes al Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO 16. INTERPRETACIÓN, MODIFICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 51. Interpretación y norma más favorable

Ninguna disposición de este Reglamento podrá interpretarse en perjuicio de derechos mínimos establecidos en la Constitución, la ley, contratos, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En caso de conflicto o duda se aplicarán los principios laborales de favorabilidad, condición más beneficiosa cuando proceda y primacía de la realidad.

Artículo 52. Modificación, control de versiones y aplicación

Las modificaciones del presente Reglamento deberán ajustarse a la legislación vigente, ser informadas y publicadas conforme a los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo y quedar incorporadas al control documental interno. La fecha de entrada en aplicación de esta Versión 02 será la que SUPERLABORALES comunique formalmente a los trabajadores mediante circular interna o medio equivalente, una vez cumplidas las obligaciones de información y publicación.

ANEXO 1. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

El presente Anexo hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo. Las conductas aquí previstas se aplicarán con observancia estricta del procedimiento disciplinario del Artículo 45, los principios de proporcionalidad y gradualidad y la prohibición de imponer sanciones no previstas. La clasificación no convierte automáticamente la conducta en justa causa de terminación; esta deberá analizarse de manera independiente conforme a la ley, el contrato y las circunstancias probadas.

Código	Conducta	Clasificación	Sanción disciplinaria máxima prevista
L1	Llegar tarde de manera ocasional o incumplir el registro de asistencia sin justificación suficiente y sin afectación relevante del servicio.	Leve	Amonestación verbal o escrita.
L2	Incumplir de manera menor un procedimiento interno o instrucción legítima, sin generar riesgo ni perjuicio relevante.	Leve	Amonestación escrita.
L3	Descuidar herramientas, equipos o documentos sin causar daño significativo.	Leve	Amonestación escrita.
L4	Usar ocasionalmente dispositivos personales para fines ajenos al trabajo afectando de forma menor la productividad.	Leve	Amonestación verbal o escrita.
G1	Ausentarse de la jornada o abandonar el puesto sin autorización o justificación, cuando no configure una causal legal de terminación.	Grave	Suspensión hasta 2 días por primera vez.
G2	Reincidir en una falta leve después de haber sido amonestado formalmente.	Grave	Suspensión hasta 3 días por primera vez.
G3	Incumplir instrucciones legítimas o procedimientos que afecten de manera relevante la operación, calidad o servicio.	Grave	Suspensión hasta 3 días por primera vez.

Código	Conducta	Clasificación	Sanción disciplinaria máxima prevista
G4	Incumplir normas de SG-SST o no utilizar EPP, cuando la conducta genere un riesgo relevante y no constituya causal legal de terminación.	Grave	Suspensión hasta 5 días por primera vez.
G5	No reportar oportunamente un accidente, incidente o condición peligrosa de la que tenga conocimiento, generando riesgo o afectación.	Grave	Suspensión hasta 3 días por primera vez.
G6	Tratar irrespetuosamente a compañeros, superiores, personal de empresas usuarias, clientes o terceros, sin que la conducta alcance una mayor gravedad legal.	Grave	Suspensión hasta 5 días por primera vez.
G7	Incumplir obligaciones de confidencialidad o seguridad de la información sin producir un perjuicio grave.	Grave	Suspensión hasta 5 días por primera vez.
G8	Negarse injustificadamente a asistir a capacitaciones obligatorias de SG-SST o a cumplir medidas preventivas legalmente exigibles.	Grave	Suspensión hasta 3 días por primera vez.
GV1	Falsificar, alterar o presentar fraudulentamente documentos, registros de asistencia, incapacidades, certificaciones o soportes laborales.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal.
GV2	Apropiarse, sustraer o intentar sustraer bienes, dinero o información de SUPERLABORALES, empresa usuaria o terceros.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y acciones legales.
GV3	Presentarse o laborar bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas en condiciones que comprometan la seguridad, o consumirlas en lugares prohibidos, salvo situaciones médicas legalmente protegidas.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal.
GV4	Ejecutar actos de violencia, amenazas graves, acoso laboral comprobado, acoso sexual comprobado, violencia basada en género, discriminación o represalias.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y remisiones a autoridades.
GV5	Divulgar, sustraer, comercializar o usar deliberadamente información confidencial o datos personales sin autorización, causando o pudiendo causar perjuicio grave.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y acciones legales.
GV6	Desobedecer deliberadamente una instrucción esencial de seguridad que genere riesgo grave para la vida o integridad propia o de terceros.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal.
GV7	Dañar intencionalmente, sabotear o alterar instalaciones, maquinaria, vehículos, equipos, sistemas informáticos o procesos de SUPERLABORALES o de la empresa usuaria.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y acciones legales.
GV8	Utilizar credenciales de otra persona o permitir deliberadamente que otra persona utilice las propias para ingresar, registrar asistencia, acceder a sistemas o suplantar identidad.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal.
GV9	Participar en riñas, agresiones físicas o conductas violentas en el contexto laboral.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y acciones legales.
GV10	Portar o utilizar armas ilegales en el lugar de trabajo o durante la ejecución de la labor.	Gravísima	Suspensión hasta 8 días por primera vez, sin perjuicio de evaluar justa causa legal y acciones legales.

Reincidencia: cuando proceda una suspensión y exista reincidencia, el límite máximo podrá alcanzar hasta dos (2) meses, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, previa aplicación del debido proceso. La empresa valorará en cada caso la gravedad, proporcionalidad, antecedentes y circunstancias concretas.

Justa causa: la eventual terminación del contrato por justa causa se evaluará separadamente, únicamente cuando los hechos encuadren en una causal legal, contractual o reglamentaria válida, debidamente probada y comunicada, sin que la clasificación de este Anexo sustituya dicho análisis.

Dado en Bogotá D.C., a los 28 días del mes de septiembre de 2026.

SUPER LABORALES S.A. GERENCIA

MANUEL FELIPE RAMOS CALDERÓN
Representante Legal
SUPERLABORALES S.A.S.

CONTROL DOCUMENTAL

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIÓN	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN
02	28/09/2026	Actualización normativa integral	Ley 2466/2025; publicación virtual; debido proceso disciplinario; convivencia/acoso y Decreto 1040/2026; protección de datos; régimen EST; depuración de cláusulas administrativas y escala de faltas; incorporación del horario del personal de planta y fecha mensual de pago de nómina.