



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

1PSST01


Página 0 de 9

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO
LABORAL

Versión No. 00

Versión	Fecha Revisión	Descripción del Cambio	Revisado	Aprobado
00	26/09/2025	Edición Original	P. Chaparro S. D. Calderón S.	C. Barrios H

Controlado

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1PSST01
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Página 1 de 9
		Versión No. 00

OBJETIVO


Prevenir, detectar y atender oportunamente las situaciones de acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo sanos, seguros, inclusivos y respetuosos que favorezcan la dignidad, la armonía y el bienestar de todas las personas en la compañía.

ALCANCE

Esta política aplica a los trabajadores de C & M Consultores S.A.S., en concordancia con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. Su alcance comprende las instalaciones físicas de la empresa, los espacios virtuales de comunicación, las actividades externas organizadas por la compañía y cualquier situación directamente relacionada con las labores desarrolladas en el contexto organizacional.

MARCO NORMATIVO

- Resolución 3461 de 2025
- Ley 1010 de 2006
- Ley 2466 de 2025 (Reforma laboral)
- Convenio C190 de la OIT
- Código Sustantivo del Trabajo
- Constitución Política de Colombia Artículos 1, 13, 25 y 53: dignidad humana, igualdad, trabajo en condiciones justas y protección laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1PSST01
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Página 2 de 9
		Versión No. 00

PRINCIPIOS


Los principios determinados a continuación, tienen como propósito establecer un referente sobre las actuaciones relacionadas con el acoso sexual en el contexto laboral:

- **Dignidad y respeto:** reconocimiento de la dignidad humana en todas las relaciones laborales.
- **Confidencialidad:** manejo reservado de la información durante todo el proceso.
- **Imparcialidad:** neutralidad en la prevención y resolución de casos.
- **Debido proceso:** respeto al derecho de defensa y contradicción.
- **Prevención y sensibilización:** implementación de acciones educativas para reducir el riesgo de acoso.
- **No represalias:** protección de las personas que presenten quejas o participen como testigos.
- **Accesibilidad:** disponibilidad de canales de reporte y material informativo para todas las personas vinculadas.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

DEFINICIÓN

ACOSO LABORAL: De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o empleado público, por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia.

Las modalidades de acoso laboral incluyen: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1PSST01
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Página 3 de 9
		Versión No. 00

Modalidades de acoso laboral:

- a. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral: asignación de funciones en menosprecio del trabajador.
- f. Desprotección laboral: tareas impuestas sin cumplir requisitos mínimos de seguridad.



PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

- a. Las quejas serán recibidas por el Comité de Convivencia Laboral de forma física o a través del correo electrónico comiteconvivencia@cmconsultores.co
- b. Se analizarán en un plazo máximo de 65 días.
- c. Se garantizará el debido proceso, la imparcialidad y la confidencialidad.
- d. Se promoverá la conciliación como mecanismo de resolución.

COMUNICACIÓN

La política se encuentra divulgada y disponible a través de los canales oficiales de comunicación interna, con acceso garantizado en el home principal y la plataforma Sway, espacios destinados a la socialización de procedimientos, normativas internas, lineamientos de convivencia y demás componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

RESPONSABILIDADES

Empleador:

- I. Conformar y apoyar el Comité de Convivencia Laboral.
- II. Garantizar recursos, tiempo y formación.
- III. Implementar medidas correctivas cuando sea necesario.

Trabajadores:

- I. Presentar la queja por escrito por los canales definidos y aportar pruebas; asistir a entrevistas y reuniones de concertación



- II. Cumplir los compromisos del plan de mejora y suministrar soportes para seguimiento cuando sean requeridos
- III. Utilizar las rutas externas (Inspector de Trabajo o juez) cuando el CCL cierre el caso sin acuerdo o persista la conducta.


CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL

- I. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- II. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- III. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- IV. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- V. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- VI. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- VII. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- VIII. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- IX. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

- X. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- XI. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- XII. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- XIII. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- XIV. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL


- I. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- II. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- III. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- IV. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1PSST01
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Página 7 de 9
		Versión No. 00

- V. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- VI. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública. · La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. · La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- VII. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- VIII. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

SANCIONES

Las conductas que constituyan acoso laboral, comprobadas conforme a la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de C & M Consultores S.A.S., podrán dar lugar a sanciones disciplinarias internas como llamados de atención, suspensiones o la terminación del contrato con justa causa, así como a sanciones administrativas o judiciales impuestas por las autoridades competentes, incluyendo multas e indemnizaciones; igualmente, si se demuestra que una queja fue presentada de mala fe, la persona denunciante podrá ser sancionada, y la empresa también será responsable ante los organismos de control en caso de omitir la adopción de medidas preventivas o el cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1PSST01
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Página 8 de 9
		Versión No. 00

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La presente política será revisada de manera anual o cuando se produzcan cambios normativos que lo requieran, y su efectividad será evaluada mediante indicadores como el número de casos reportados y atendidos; esta política se complementa con el Manual de Convivencia Laboral, el Reglamento del Comité de Convivencia y el Procedimiento Preventivo para la Atención de Casos de Acoso Laboral, los cuales están disponibles para consulta.

Controlado