



POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

“Prevención y corrección del acoso laboral.

La Ley 1010 de 2006 en el artículo 2, establece que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Así mismo, describe las modalidades generales de acoso laboral y las define como:

1. Maltratado 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”.

2. 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”.

3. 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” Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.

4. 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”.

Es de resaltar que el artículo 9 señala que: “Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las



conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

En este orden de ideas, se insta al sector público, privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Por su parte, el Código Penal en el **artículo 210A, tipifica al acoso sexual**, así: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)"

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;



h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social

j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;

k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;

l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;

n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;

o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona

p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

*En este contexto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-400-22^[3] hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en el **razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género** de conformidad con la Constitución.*



Recuerda que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros”.

La honorable Corte Constitucional en su Sentencia T-317/2020, Magistrado Ponente CRISTINA PARDO SCHLESINGER, Sala séptima de Revisión, del 18 de agosto del 2020, ha establecido una clasificación del Acoso Laboral en el cual no sólo se presenta de manera vertical descendente, es decir, cuando el agresor es el superior jerárquico sobre el trabajador, también establece la modalidad del **Acoso Vertical Ascendente** cuando el agresor es el trabajador sobre el superior jerárquico o el **Acoso Laboral Horizontal** cuando se presenta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo, así:

“58. Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

- **Acoso vertical descendente:** *ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.*
- **Acoso vertical ascendente:** *se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.*
- **Acoso horizontal:** *se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.*

59. Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la



posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

60. Lo anterior, puede generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana”.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DEL ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN. Para efectos del presente reglamento de trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

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

a) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral; la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo 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



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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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 a menosprecio del trabajador.

f) Desprotección laboral. Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buen comportamiento anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares o afectivos.



- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de las causales
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- e) Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias



- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones 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.
- i) La exigencia de labor 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 los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- l) La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.



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

En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- e) Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL:

La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral, con apoyo del Comité conformado para tal fin, el cual definirá acciones pertinentes según el caso, para su tratamiento y solución, entre ellas acciones de conciliación y apoyo a la víctima.

Las acciones de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contarán con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a) Primera Fase. Valoración:** Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b) Segunda Fase. Esquematización:** Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c) Tercera Fase. Conciliación:** Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas,



roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.

d) Cuarta Fase. Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos-evento.

Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de esta.

Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.

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.

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 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:

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 y...

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.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de 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.

La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su



delegado según el número de trabajadores. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.



g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

1. Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada trimestre del año o cada vez que las circunstancias así lo ameriten y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
2. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
3. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta 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”

Tratamiento sancionatorio y garantías. Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Representante Legal