

1. INTRODUCCIÓN

En **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ SAS**, alineamos nuestra labor con el marco constitucional de Colombia, que reconoce el trabajo como un derecho protegido y un pilar fundamental de la dignidad humana. Nuestra misión es facilitar a las organizaciones el cumplimiento de la normativa vigente, transformando las obligaciones legales en entornos laborales sanos, productivos y armoniosos.

2. OBJETIVO

Establecer la ruta técnica y legal para la sustanciación, investigación y resolución de los procesos disciplinarios derivados de conductas de acoso laboral, garantizando el estricto cumplimiento del debido proceso, la preservación de la prueba, la imparcialidad en la valoración de los hechos y la aplicación de las sanciones proporcionales según la gravedad de la falta y lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de carácter obligatorio para la totalidad de la comunidad laboral y operativa de **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ SAS**. Su cumplimiento es exigible a todas las personas vinculadas a la organización, independientemente de su jerarquía, ubicación geográfica o naturaleza jurídica de su relación con la empresa.

4. DEFINICIONES

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, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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 colaborador; 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.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: La Ley 1010 de 2006, modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013, reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “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”.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador. 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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones que significan menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta que tiende a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el colaborador.

Acoso Sexual: Cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, no deseado por la víctima.

5. CONDUCTAS ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 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;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- 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;
- 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;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- 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;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Tocamientos no deseados, roces, abrazos forzados, besos o cercanía física excesiva e innecesaria.
- Comentarios sugerentes sobre el cuerpo, chistes de contenido sexual, propuestas de citas persistentes tras una negativa, o preguntas sobre la vida íntima.

- Gestos obscenos, miradas lascivas ("escaneo" del cuerpo), exhibición de material pornográfico o envío de mensajes/fotos de contenido sexual por redes sociales.

7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- 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;
- 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;
- 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 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

8. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Ante una denuncia de acoso, la empresa activará un procedimiento interno disciplinario que garantice:

- Proceso de descargos
- Evaluación de pruebas
- Garantías del debido proceso
- Confidencialidad
- Decisión motivada por escrito

Ante un caso comprobado de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades (Maltrato Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento Laboral, Inequidad Laboral, Desprotección, Acoso Sexual) Laboral la empresa dará por terminado el contrato laboral por justa causa basándose en lo estipulado dentro del reglamento interno de trabajo **CAPÍTULO XVI, ARTÍCULO 59°, LITERAL V.**

9. VALORACIÓN PROBATORIA

Las pruebas presentadas serán analizadas con enfoque de derechos, imparcialidad y perspectiva de género. La empresa aplicará el principio de sana crítica en su valoración.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal