

POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL

RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR: SEGURIDAD MONSERRATE LTDA

NIT: 860.045.813

DIRECCION: Calle 108 #51-89 Bogotá

De acuerdo con la normatividad laboral vigente LA EMPRESA establece el siguiente documento como política de prevención del acoso laboral.

La empresa tiene su sede en la ciudad de Bogotá, su sede administrativa está en la dirección antes indicada. La empresa presta servicios de vigilancia y seguridad privada en el territorio nacional.

Son fundamentos legales y de política los contenidos en las siguientes normas, en concordancia con la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo:

El Convenio C190 de 2019 de la OIT, reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La Constitución Política en su artículo 1, consagra lo siguiente "*...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general*".

El artículo 13, señala que "*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*".

El artículo 21, por su parte estipula que la *honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona*.

La Ley 1010 de 2006, señala en el artículo 9, 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*".

La Ley 2209 de 2022, señala en el artículo 1, que "*las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley*".

La Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III "*Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo*", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizara el trabajo libre de violencias y de acoso.



Teléfono: 702 6710 / 03



Calle 108 N°51-89 Bogotá D.C. -Colombia



www.seguridadmonserrate.com



La Resolución 2646 de 2008, establece en el artículo 14, las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben realizar los empleadores; la Resolución 652 de 2012, sobre la conformación de los comités de convivencia modificada por la Resolución 1356 de 2012.

El artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: *"l) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006: (...)"*.

Por las anteriores razones, se establece que esta política está dirigida a fomentar unas relaciones sanas, respetuosas y armoniosas entre los colaboradores de la empresa, favoreciendo la salud mental y física de las personas, protegiendo el buen nombre y eliminando todo intento de discriminación por razón de la edad, el género, las creencias religiosas y la condición social o económica de las personas.

Todos los actores del sistema de la empresa se comprometen a promover un excelente clima organizacional favoreciendo el diálogo, el trabajo colaborativo, el aprendizaje, la solución de los problemas en el mejor entorno posible.

Las actuaciones del comité de convivencia estarán protegidas por la confidencialidad para garantizar los derechos de las personas involucradas, el respeto a su intimidad y buen nombre y la buena gestión en aplicación de las normas a las que debe someterse.

Los compromisos de la empresa y sus colaboradores son los siguientes:

Primero: Cada funcionario se compromete a conocer el contenido de su contrato de trabajo, el manual del cargo, el Reglamento Interno de Trabajo, las normas relacionadas con la convivencia.

Segundo: La empresa se compromete a asignar los recursos que fueren necesarios para las jornadas de divulgación y capacitación y los funcionarios se comprometen a asistir e implementar los conocimientos en sus áreas de trabajo.

Tercero: Todos los funcionarios se comprometen individual y colectivamente a cumplir las normas y a apoyarse entre sí para fortalecer la convivencia y el respeto.

Cuarto: Los funcionarios de la empresa adoptarán normas de buen comportamiento, comunicación asertiva y respetuosa y ejercerán sus funciones atendiendo las necesidades de la empresa y de los compañeros para un buen suceso de los resultados.

Quinto: Los miembros del comité de convivencia liderarán los procesos de mejoramiento del entorno, trabajo en equipo y supresión de conductas ofensivas.

Sexto: Se privilegia la prevención de los conflictos, pero una vez suscitado alguno, las personas involucradas colaborarán en su solución promoviendo el diálogo y la conciliación.

Séptimo: La comunicación sobre las conductas de los funcionarios será siempre oportuna, clara y precisa con explicación de las razones por las cuales se considera ofensiva.

Octavo: Las personas que se consideren víctimas de acoso laboral tienen derecho a presentar la correspondiente queja a través del canal virtual asignado para ello, diligenciando el formato establecido o usando su propio estilo de comunicación.

Noveno: durante todo el proceso de trámite de una queja, ninguna persona podrá establecer represalias o discriminación contra la presunta víctima.

Décimo: El comité de convivencia es el encargado de activar los protocolos de atención e investigación del caso y los demás estamentos están obligados a entregar las evidencias que se les soliciten.

Décimo Primero: El proceso de investigación de una conducta estará siempre enmarcado en el respeto, reserva de la información y prelación en la dignidad de las personas.

Décimo Segundo: Al proceso de convivencia le son aplicables las normas del Reglamento Interno de Trabajo relacionadas con el proceso disciplinario, el derecho de petición y el respeto al debido proceso.

Esta política fue diseñada el día 15 de mayo de 2026 y divulgada entre los diferentes colaboradores de la empresa.

Atentamente,



CARLOS FERNANDO AREVALO YEPES
GERENTE

Act. / 2026