

	POLÍTICA	CÓDIGO:	GHU-POL-002
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	02
		FECHA:	17/03/2026
		PÁGINA:	1

CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S., empresa que diseña, produce y comercializa soluciones de protección personal especializada con innovación, diseño personalizado, tecnología y calidad, reconoce que el respeto, la dignidad y el bienestar de las personas son fundamentales para el desarrollo de sus actividades.

Por lo anterior, la organización se compromete a promover un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral, implementando mecanismos de prevención, atención y gestión de situaciones que puedan afectar la sana convivencia en el trabajo.

La compañía establece medidas orientadas a prevenir conductas de acoso laboral, fortalecer la convivencia laboral y promover relaciones basadas en el respeto, la tolerancia y la equidad, fomentando una conciencia colectiva de sana convivencia entre todos los colaboradores.

ALCANCE

La presente política aplica a:

- Todos los trabajadores de CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S.
- El empleador y representantes de la organización.
- Contratistas, proveedores y terceros que desarrollen actividades dentro de las instalaciones o en nombre de la empresa.
- El Comité de Convivencia Laboral.

MARCO LEGAL

La presente política se fundamenta en la legislación colombiana vigente relacionada con la prevención del acoso laboral:

- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Resolución 2646 de 2008, sobre la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Las demás normas que regulen la materia.

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:

Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral del trabajador, su libertad física o sexual, así como expresiones verbales injuriosas o comportamientos que lesionen su dignidad, autoestima o derechos fundamentales.

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-002
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	2

Persecución laboral

Conductas reiteradas orientadas a inducir la renuncia del trabajador mediante descalificación constante, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario u otras acciones que generan desmotivación laboral.

Discriminación laboral

Trato diferenciado injustificado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, preferencia política, orientación sexual o condición social.

Entorpecimiento laboral

Acciones orientadas a obstaculizar el cumplimiento de las labores del trabajador mediante la ocultación, destrucción o inutilización de insumos, documentos, herramientas o información necesaria para su trabajo.

Inequidad laboral

Asignación reiterada de funciones que desvalorizan al trabajador o que resultan inequitativas frente a las condiciones del cargo.

Desprotección laboral

Situaciones en las cuales se pone en riesgo la seguridad o integridad del trabajador mediante la asignación de funciones sin los elementos o condiciones adecuadas de seguridad.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral:

- El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria por parte de los superiores jerárquicos.
- La exigencia razonable del cumplimiento de metas, responsabilidades y funciones del cargo.
- La evaluación del desempeño laboral.
- La solicitud de colaboración extraordinaria en situaciones necesarias para la continuidad de la operación.
- El cumplimiento de reglamentos internos, manuales de funciones y normas legales.
- Las demás situaciones contempladas en la legislación laboral vigente.

PRINCIPIOS RECTORES

Respeto

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral basado en el respeto y la dignidad humana.

Igualdad

Ningún trabajador será objeto de discriminación o trato desigual por motivos personales o sociales.

Confidencialidad

La información relacionada con posibles casos de acoso laboral será manejada con estricta reserva.

Tolerancia Cero

CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S. mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Denuncia

La denuncia deberá presentarse por escrito por la persona afectada, utilizando alguno de los siguientes canales:

- Correo electrónico dirigido a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-002
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	3

- Formulario institucional disponible en el enlace: <https://forms.gle/nz83NbWYt8SJHmGQ8>
- Cualquier otro medio que permita dejar constancia de la presentación de la queja.

Para los trabajadores que no cuenten con acceso a correo electrónico corporativo, el área de Gestión Humana o Gestión Social facilitará el envío de la denuncia.

Se recomienda que la denuncia contenga:

- Identificación de la persona presuntamente responsable.
- Descripción detallada de las conductas.
- Fechas y lugares donde ocurrieron los hechos.
- Pruebas disponibles.
- Posibles testigos.
- Identificación de la persona afectada.

Confidencialidad y protección de los afectados

Durante todo el proceso se garantizará:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas involucradas.
- Manejo confidencial de la información.
- Protección frente a posibles represalias.
- Trato imparcial tanto para el denunciante como para el denunciado.

Investigación

El Comité de Convivencia Laboral analizará la información recibida y verificará si los hechos se enmarcan dentro de lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Para el desarrollo de la investigación el comité podrá:

- Realizar entrevistas con las partes involucradas.
- Escuchar a testigos.
- Revisar documentación y evidencias.
- Solicitar apoyo de asesores o especialistas cuando sea necesario.

Las entrevistas se realizarán garantizando el respeto, la confidencialidad y el derecho de las partes a ser escuchadas.

INFORME Y RESULTADOS

Una vez analizada la información, el Comité elaborará un informe que incluirá:

- Antecedentes del caso.
- Actividades realizadas durante la investigación.
- Hechos verificados.
- Conclusiones.
- Medidas o recomendaciones para restablecer la convivencia laboral.

Cuando sea pertinente, podrán establecerse acuerdos conciliatorios entre las partes, incluyendo compromisos de comportamiento y seguimiento.

TEMERIDAD EN LAS DENUNCIAS

Cuando se determine que una denuncia carece de fundamento, podrán aplicarse las medidas establecidas en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, sin perjuicio de las acciones disciplinarias correspondientes.

	POLÍTICA	CÓDIGO:	GHU-POL-002
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	02
		FECHA:	17/03/2026
		PÁGINA:	4

ACTITUDES RETALIATORIAS

CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S. prohíbe cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten denuncias o participen en procesos de investigación relacionados con acoso laboral.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La organización implementará acciones orientadas a prevenir el acoso laboral, entre ellas:

- Cumplimiento del Código de Conducta.
- Funcionamiento activo del Comité de Convivencia Laboral.
- Programas de sensibilización y capacitación en convivencia laboral.
- Fortalecimiento de habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
- Seguimiento a factores de riesgo psicosocial.
- Procedimientos internos confidenciales para la atención de quejas.

Cuando sea necesario, se implementarán acciones de intervención frente a factores de riesgo psicosocial que puedan generar violencia en el trabajo.

DIVULGACIÓN

La presente política será comunicada, divulgada y puesta a disposición de todos los trabajadores y partes interesadas, asegurando su conocimiento y aplicación en todos los niveles de la organización.

COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

Todos los colaboradores de CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S. deben:

- Actuar con respeto y ética en sus relaciones laborales.
- Promover un ambiente de trabajo sano y libre de acoso.
- Denunciar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

Cualquier persona involucrada en comportamientos de acoso laboral estará sujeta a investigación interna y a las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normatividad vigente.

Para constancia se firma el 17 de marzo de 2026 en la ciudad de Bogotá

Nancy Rodriguez
Representante Legal