

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

I. GENERALIDADES

PUERTO BAHÍA COLOMBIA DE URABÁ S.A. rechaza de manera categórica cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, entendida como aquellas acciones, comportamientos o expresiones que puedan afectar la dignidad, integridad o derechos de los colaboradores en el marco de sus relaciones laborales. En este sentido, a través de esta política, la Compañía ratifica su compromiso de fomentar un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de cualquier forma de hostigamiento o maltrato laboral.

Para ello, mediante esta política se establecen lineamientos claros para prevenir, identificar, corregir y sancionar cualquier conducta que constituya acoso laboral, en concordancia con la Ley 1010 de 2006. Asimismo, se implementan mecanismos de atención, protección y acompañamiento para las personas afectadas, garantizando espacios laborales seguros, inclusivos y respetuosos para todos los colaboradores de PUERTO BAHÍA COLOMBIA DE URABÁ S.A

II. OBJETIVOS

- Implementar medidas, estrategias y programas de sensibilización para evitar situaciones de acoso laboral en el entorno de trabajo, promoviendo un ambiente sano, respetuoso e inclusivo para todos los colaboradores.
- Diseñar y fortalecer canales de comunicación confidenciales que permitan identificar y reportar oportunamente cualquier conducta que pueda ser considerada acoso laboral.
- Salvaguardar la dignidad, integridad física y emocional, y derechos fundamentales de los colaboradores, asegurando que se mantengan condiciones laborales justas y respetuosas.
- Definir procedimientos claros y objetivos para atender denuncias de acoso laboral, respetando el debido proceso y asegurando la imparcialidad en la investigación, análisis y resolución de cada caso.
- Fomentar valores como la empatía, el respeto y la comunicación efectiva en el lugar de trabajo, fortaleciendo relaciones laborales positivas que prevengan el acoso laboral y otros comportamientos inapropiados.
- Aplicar de manera adecuada las medidas correctivas y disciplinarias contempladas en la normatividad laboral y en el reglamento interno de la Compañía frente a conductas de acoso laboral.

III. ALCANCE

El presente documento tiene aplicación y cobertura para todos los trabajadores de PUERTO BAHÍA DE COLOMBIA URABÁ S.A., así como al Comité de Convivencia Laboral.

IV. MARCO NORMATIVO

Esta política se adopta con ocasión y en cumplimiento de lo normado en la Ley 1010 de 2006 la cual “Define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”, en concordancia con las siguientes disposiciones relacionadas con la materia:

Constitución Política de Colombia (1991):

Artículo 1: Establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto por la dignidad humana, lo que implica el deber de proteger a los trabajadores de conductas que vulneren su integridad.

Artículo 13: Consagra el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, garantizando que todos los ciudadanos sean tratados con respeto en cualquier contexto, incluido el ámbito laboral.

Artículo 25: Reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Código Sustantivo del Trabajo (CST):

Artículos 55, 56 y 57: Obligan a los empleadores a garantizar condiciones dignas de trabajo y a respetar los derechos fundamentales de los empleados.

Artículo 209: Regula los procedimientos internos para investigar y sancionar conductas relacionadas con el acoso laboral.

Ley 1562 de 2012: Establece medidas de prevención de riesgos laborales, incluyendo aquellos asociados al estrés o las consecuencias psicológicas del acoso laboral.

Resoluciones del Ministerio de Trabajo:

Resoluciones 652 y 1356 de 2022: Por medio de las cuales se regula la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados, y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas

y correctivas del acoso laboral.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019): Aunque ratificado más recientemente, refuerza los compromisos internacionales de Colombia para prevenir y erradicar el acoso en el ámbito laboral.

Reglamento Interno de Trabajo (RIT): Cada empresa en Colombia debe incluir en su Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones específicas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, en línea con las normas mencionadas.

Las demás vigentes que regulen la materia.

V. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS

El diseño e implementación de la presente política se orienta a partir de los siguientes principios y lineamientos:

Ambiente laboral seguro y saludable: Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la Compañía debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físicos y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso laboral, sexual y/o discriminación de cualquier índole.

Igualdad: Se garantizará un trato igualitario en condiciones de respeto a todos los trabajadores de la Compañía.

Eficacia: En el desarrollo de prevenir, detectar e investigar los casos reportados, siempre primará la búsqueda de acciones adecuadas y oportunas para la protección de las víctimas y sanción de los responsables.

Imparcialidad: Todas las denuncias y casos deben ser tratados de manera justa y objetiva, sin sesgos ni discriminación, garantizando un proceso equitativo para todas las partes involucradas.

Celeridad: El proceso de atención, investigación y resolución de los casos de acoso laboral debe realizarse de manera inmediata, minimizando demoras para garantizar una respuesta rápida y oportuna.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en los procedimientos de prevención, corrección y atención de situaciones de acoso laboral, y en administración de los datos

personales deberán garantizar la debida reserva de esta y suministro de la información y datos sólo cuando lo amerite para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando los derechos de los involucrados.

No Discriminación: Se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales.

VI. 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 de este.

Colaborador: Toda y cualquier persona vinculada mediante un contrato laboral a PUERTO BAHÍA COLOMBIA DE URABÁ S.A.

VII. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Las Modalidades en que puede darse el acoso laboral de acuerdo con la tipificación legal son las siguientes:

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.

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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.

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.

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.

En línea con lo anterior, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, distingue que el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades, y en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, así:

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.

Adicionalmente, mediante la Ley 2191 de 2022, se encuentra regulado y definido el derecho que tienen todos los trabajadores a la **desconexión laboral**; esto significa no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. En cuanto a la garantía del derecho a la desconexión laboral, se indica que, los colaboradores gozarán de este, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral; y que el ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda.

VIII. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de 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;
- i. 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;
- j. 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;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. 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;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

IX. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

En concordancia con el artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, las conductas no constitutivas de Acoso Laboral en ninguna de las modalidades son las siguientes:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral o cumplimiento del perfil del cargo.
- d. La evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales, esto es, que aplica frente a la evaluación del desempeño para los colaboradores.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la organización, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la compañía .
- f. 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.
- g. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo o perfil del cargo.
 - h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

X. COMITÉ DE CONVIVENCIA

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por el número de miembros correspondiente de acuerdo con la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 o las normas de lo modifiquen.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá a su cargo las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo y normas que la complementen o modifiquen. Los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité de Convivencia Laboral no podrán ser elegidos como miembros de este Comité.

Mecanismo de elección y periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá señalarse en la respectiva convocatoria de la elección.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los empleados, serán convocados por el resto de los integrantes del Comité en los eventos de ausencias

temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados.

XI MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a los trabajadores de PUERTO BAHÍA COLOMBIA DE URABÁ S.A. sobre la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas, evitando cualquier manifestación, forma o modalidad de acoso laboral. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

Capacitación y sensibilización:

- ✓ Realizar talleres, charlas y capacitaciones periódicas para los empleados y empleadores sobre los derechos laborales, el respeto mutuo, las formas de acoso laboral y sus consecuencias.
- ✓ Promover una cultura de respeto, empatía y convivencia laboral a través de actividades internas.

Comunicación:

- ✓ Establecer canales claros, accesibles y confidenciales para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes o reportar conductas de acoso laboral sin temor a represalias.

Promoción del liderazgo respetuoso:

- ✓ Formar a los líderes y supervisores en gestión de conflictos, comunicación efectiva y manejo respetuoso de las relaciones laborales.

XII. MEDIDAS Y ACCIONES CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

Recepción y evaluación de denuncias: Garantizar un proceso formal y confidencial para recibir quejas o denuncias, que incluye su análisis por parte del Comité de Convivencia Laboral o el área encargada.

Debe destacarse que, cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Identificación de la persona que estaría desarrollando conductas posiblemente

constitutivas de acoso laboral.

- Tipos de conductas, detalladas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Pruebas de las conductas que se relacionan.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

Investigación interna: El Comité de Convivencia Laboral verificará la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos.

Si la conclusión del Comité es que el asunto no se enmarca en las disposiciones de la legislación vigente sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de las descripciones legales del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos e investigación.

El Comité tratará cada caso de manera individualizada y velará por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil sin perder de vista la confidencialidad con que debe ser abordado en asunto objeto de estudio.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, de existir, qué características cumple, por qué motivo se produjo, los hechos que le dieron origen, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado incapacitado o ausente en los últimos meses y por qué causa.

- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

Confidencialidad y protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el cuidado y debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

Elaboración del informe

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que consideren más adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, en miras de recuperar el buen ambiente laboral y la sana convivencia en la empresa. Este resultado de la investigación deberá ser comunicada por escrito a las partes; así como al área competente de la compañía si fuere el caso.

Se podrán firmar acuerdos entre los involucrados en donde se describen los compromisos, restricciones y comportamientos a modificar a los que cada involucrado se compromete, lo mismo que la gestión que el CCL o la administración se comprometen para superar la situación de queja, indicándose también el periodo o condiciones sobre los cuales se hará seguimiento a los compromisos acordados.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el

Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo, sin limitarse:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

Protección a las víctimas: Implementar medidas para proteger a las víctimas, como:

- ✓ Traslado del acosador o la víctima a otro cargo o área.
- ✓ Modificación de turnos u horarios para evitar el contacto entre las partes.
- ✓ Provisión de apoyo psicológico o legal, según sea necesario.

Temeridad en las denuncias

En el caso que a juicio de la autoridad competente se establezca que la queja de acoso carece de todo fundamento fáctico o razonable, a parte de las sanciones previstas en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Compromisos de mejora: Establecer compromisos con las partes involucradas para garantizar que las conductas no se repitan y para promover un ambiente laboral más saludable.

Monitoreo y seguimiento: Asegurar que las medidas correctivas sean efectivas mediante un monitoreo continuo del clima laboral y del cumplimiento de las acciones implementadas.

XIII. INFORMACIÓN Y RUTA PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL

- I. La persona que se considere víctima de Acoso Laboral, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en cualquiera de las modalidades señaladas deberá interponer la Queja, para el tratamiento respectivo ante el Comité de Convivencia Laboral. La Queja donde se invoque el Acoso Laboral deberá ser presentada, por los siguientes canales de atención:

Canal Físico: La queja deberá ser presentada por escrito utilizando el formato designado ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral.

Línea de Transparencia: Línea gratuita nacional 01-8000-12-44-66, el formulario web <https://reporte.lineatransparencia.co/puertoantioquia>, o al correo electrónico puertoantioquia@lineatransparencia.com

En caso de presentarse situaciones de acoso laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la primera instancia para atender, investigar y dar trámite a estas denuncias será el Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene la responsabilidad de garantizar un proceso justo, imparcial y en apego a la normativa vigente. Adicionalmente, la compañía cuenta con una Línea de Transparencia como segunda instancia para recibir reportes o consultas relacionadas, asegurando confidencialidad y respaldo durante todo el proceso. Sin embargo, es fundamental que el procedimiento se surta prioritariamente a través del Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de la ley y los lineamientos internos establecidos.

- II. Es competencia del comité de convivencia laboral recibir a través del secretario y dar trámites a las quejas o comunicaciones presentadas por los trabajadores en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas las soporten.
- III. El secretario del comité de convivencia laboral verifica que la queja cumpla con el lleno de requisitos y la descripción de los hechos que considera acoso laboral.

Si cumple con los requisitos el presidente de esta instancia realiza la convocatoria a los miembros del comité de convivencia laboral a la sesión ordinaria o extraordinaria con indicación del día, hora y lugar de la reunión. El secretario remite la convocatoria a los demás miembros del comité de convivencia laboral incluyendo la copia de la queja o denuncia.

Sí no cumple requisitos, solicita ampliación y/o aclaración de la queja, y sí, no se atiende la solicitud, se entenderá que desiste, y procederá el archivo de la queja.

El secretario del comité cita individualmente a cada uno de los sujetos o partes involucradas en la queja con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, con indicación de fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la entrevista.

- IV. Si la queja estuviese dirigida contra alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la misma deberá ser manejada por el respectivo suplente y tal miembro no podrá hacer parte de la investigación y análisis del caso.
- V. El comité de convivencia laboral examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. Escuchará a las partes involucradas de

manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o reclamo, e indaga la posibilidad, de existencia de ánimo conciliatorio.

- VI. **Si existe ánimo conciliatorio**, y si considera procedente realizar la audiencia de conciliación el comité fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas. En caso contrario, deberá remitir la queja y las diligencias adelantadas a la procuraduría general de la nación.
- VII. El comité de convivencia laboral propondrá fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.

La audiencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden del día:

- a) el presidente del comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una posible conducta acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d) Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por las mismas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el comité instará a las partes para que propongan soluciones y concilian sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e) De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del comité de convivencia, y por las partes intervinientes.
 - f) En el acta correspondiente se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
 - g) El acta reposará en los archivos del comité y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva y sólo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente, cuando sea requerido.
- VIII. **Si hay acuerdo conciliatorio**: se formula un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Acuerdo conciliatorio fallido: cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiera en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, el comité de convivencia laboral deberá dar traslado a la procuraduría -general de la

nación para el tratamiento sancionatorio que corresponda en términos de los artículos 10, 12, y 13 de la ley 1010 de 2016. También deberá dar traslado cuando no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.

- IX. El comité de convivencia laboral elaborará informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

Si el seguimiento que realiza el comité de convivencia laboral identifica que no se cumple con los compromisos pactados y/o la conducta persista deberá dar traslado a la procuraduría general de la nación para el tratamiento sancionatorio que corresponda en términos de los artículos 10, 12, y 13 de la ley 1010 de 2016.

XIV. GARANTÍAS DE NO RETALIACIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN

PUERTO BAHÍA COLOMBIA DE URABÁ prohíbe estrictamente cualquier forma de castigo, represalia, intimidación o retaliación en contra de una persona que: (i) reporte cualquier conducta de acoso laboral, de buena fe; (ii) presente una queja por estos hechos de buena fe; o (iii) coopere o sirva de testigo en las investigaciones relacionadas a un caso de acoso laboral.

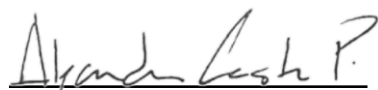
El propósito de esta política es propender por un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso de las libertades y dignidad de las personas, e informar sobre los recursos que tienen a su alcance en caso de considerarse víctimas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

El ejercicio de actitudes retaliatorias o de revictimización contra las víctimas de acoso, igualmente se califica como falta grave que constituye una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

XV. VIGENCIA

Esta política entra en vigor desde su fecha de emisión y estará vigente hasta que se modifique, suspensa o elimine por parte de la Compañía.

APROBACION.



Alejandro Costa Posada
Representante Legal

Fecha de actualización: 31/01/2025