

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN
CONTRA EL ACOSO LABORAL**

SERVILIMPIEZA S.A.S

2025





I. INTRODUCCIÓN

SERVILIMPIEZA S.A.S promueve y exige un ambiente laboral en que las personas sean tratadas con respeto y dignidad, donde se previene todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral, y en que se proteja su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

El Acoso laboral atenta contra la dignidad y la salud de las personas, por lo cual SERVILIMPIEZA S.A.S impulsa acciones y medidas encaminadas a la prevención y sanción de dichas conductas, fomentando un buen clima laboral y una cultura de integridad.

II. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es: i) prevenir el acoso laboral y sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten ii) establecer los principios básicos por los que deben regirse SERVILIMPIEZA S.A.S y todos sus Colaboradores para prevenir toda forma de Acoso; y, iii) establecer las directrices que deben seguir los Colaboradores y cada Compañía para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

III. ALCANCE

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todo trabajador de SERVILIMPIEZA S.A.S debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, SERVILIMPIEZA S.A.S promoverá (por ejemplo, a través de sus cláusulas contractuales y comunicaciones) que sus clientes, proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. MARCO LEGAL

La presente política se rige bajo las disposiciones de la Constitución Política Colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2365 de 2024, Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1719 de 2014 y Ley 1761 de 2015, y Resolución 3461 De 2025.

Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las resoluciones 652 de y 1356 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y estableció





responsabilidades a empleadores y a las ARL sobre medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Resolución 2764 de 2012: “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. Artículo 1: “Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención: (...) Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral”.

Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional: sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección y prevención de la violencia de género.

Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral: “4. *Responsabilidad de los empleadores públicos y privados: ... Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo*”.

Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

V. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva armónica que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la fraternidad entre quienes comparten la vida laboral empresarial, el buen clima laboral de la empresa y proteja la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo de este propósito, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:





1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva 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.
 2. 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:
 - Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral y Comité de Ética de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
 - Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
 - Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral armónica.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, o que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
-

VI. ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por Acoso Laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 la desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo la cual establece como el funcionamiento y la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, en su artículo 11. Adicional señala que las instituciones públicas o las empresas privadas a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de Salud Ocupacional deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y Privadas y respaldas a dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

El Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo 1072 de 2015 dispone que el Ministerio del Trabajo, como parte de sus acciones para impulsar el reconocimiento social y económico del trabajo realizado por las mujeres, debe crear el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. Uno de los objetivos principales de este programa es definir lineamientos para la sensibilización y la formación con perspectiva de género y enfoque diferencial respecto a la Ley 1010 de 2006. Para los fines de este reglamento, el acoso laboral se entenderá como las conductas, modalidades, agravantes, atenuantes y excepciones establecidas en dicha ley y en las normas que la regulen, modifiquen o desarrollen, así como las definiciones contenidas en la misma.

MODALIDADES



La Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 describe las modalidades generales de acoso laboral, entre otras:

- a. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de quien se desempeñe como 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 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 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 retardada con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral: 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 a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
-

CONDUCTAS QUE LA CONSTITUYEN

No obstante, y lo establecido en la normatividad vigente y en particular, 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.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Con el fin de prevenir el uso indebido de la norma la cual fue diseñada para salvaguardar los derechos del trabajador, y conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, se aclara que las siguientes conductas no se consideran acoso laboral:

- a)** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida
 - b)** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
 - c)** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional
 - d)** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de
-



rendimiento.

- e) 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;
- 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 de Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) 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 artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

VII. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO.

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:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y del empleador, cada uno con su respectivo suplente. Este comité se denominará "*Comité de Convivencia Laboral*" y será independiente del Comité Paritario de Salud Ocupacional.





2. 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 agradable 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 tuvieren 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 artículo 9º, numeral 2 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.
 - h. Designará de entre sus miembros un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de 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.
-



- i. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de un adecuado ambiente laboral; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- j. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias 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.
- k. 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.

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONFLICTOS POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno ante el Comité de Convivencia Laboral en el cual se desarrollan las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 para este procedimiento:

A. Primera Etapa: Recepción De La Queja. Ante la presencia de una o más conductas constitutivas de acoso laboral el posible afectado podrá informar por escrito al secretario del Comité de Convivencia Laboral sobre la situación del acoso, la queja debe ir firmada por el afectado con sus datos completos con la descripción de los hechos con las características de tiempo, modo y lugar esta información será tratada dentro de la reserva y confidencialidad que la ley exige.

a) A través de solicitud por escrito radicada en el formato diseñado para tal efecto ante alguno de los miembros del Comité de Convivencia.

b) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.





Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso laboral a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral. convivencia@servilimpieza.com.co
- Al Supervisor o Coordinador de contrato.
- Gerencia de área.

La queja dará lugar a la activación de la ruta de atención y el acompañamiento por parte del Comité de Convivencia Laboral lo cual debe hacerse en un término de cinco (05) días.

Parágrafo 1: Cuando se conozca de manera verbal una situación de presunto acoso laboral, el secretario(a) o quien reciba la información deberá suministrar la información por escrito estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos constitutivos.

Parágrafo 2: Cuando el secretario(a) y/o el presidente(a) reciban una situación anónima, se deberá realizar una investigación para determinar una persona o grupo sobre el cual se manifiesta el exponente, unos hechos o situaciones y un responsable.

B. Segunda Etapa: Calificación Previa Y Traslados: Luego de recibir la queja, en el término de cinco (5) días calendario se ejecutarán los siguientes:

1. Una vez recibida la queja, el secretario del Comité de Convivencia Laboral convocará a reunión extraordinaria a los integrantes indicando día, hora y lugar para su práctica por medio de correo electrónico o en físico.

De esta forma, en reunión el Comité verificará la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en la Ley 1010 de 2006. Para ello realizará la respectiva acta de reunión dejando constancia de la decisión tomada.

2. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto del Asesor Jurídico de la Empresa.

a) Una vez realizada la calificación previa el Comité tomará alguna de las dos opciones: si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a un tema sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la queja.

b) Si, por el contrario, la conclusión por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá inmediatamente citas a las partes para escucharlas individualmente.





El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá (sic) superar los 15 días calendario.

C. Tercera Etapa: Citación individual de las partes: En el término de cinco (5) días calendario:

1. Se citará mediante correo electrónico o en físico individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, mediante una versión libre. Para ello se efectuará la citación a las partes mediante correo electrónico o en físico indicando lugar, fecha y hora.

2. Igualmente, de ser necesario el comité recepcionará los testimonios correspondientes.

Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber, tanto al Trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral de la Empresa.

D. Cuarta Etapa: Conciliación. Una vez ejecutada la etapa de escucha individual, en el término de cinco (5) días calendario, si hay lugar, el Comité de Convivencia Laboral convoca a reunión con los Trabajadores involucrados en la queja, mediante comunicado en físico o por correo electrónico, o por medio de su jefe inmediato.

El fin de citar a los Trabajadores involucrados es con el fin de establecer compromisos, motivar espacio de diálogo para lograr una solución efectiva a las controversias. De esta forma, el Comité de Convivencia solicitará a los Trabajadores establecer compromisos, y apoyará en la elaboración de un plan de mejora teniendo en cuenta el análisis de causas.

De esta conciliación el Comité de Convivencia Laboral dejará constancia mediante acta de la reunión sostenida con las partes, en la cual se establecerá el plan de mejora y su cumplimiento por cronograma, si hay lugar a ello.

El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá (sic) superar los 15 días calendario.

E. Quinta Etapa: Seguimiento Compromisos Y Planes De Mejora. Transcurrido un mes del acuerdo el Comité de Convivencia realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja. Este seguimiento se realizará una vez por cada caso. Los Trabajadores involucrados deben reunirse de



acuerdo a las fechas establecidas en el plan de mejora y realizar seguimiento del caso y se deben presentar soportes de las acciones tomadas.

De la realización de este seguimiento, el Comité de Convivencia Laboral lo dejará mediante el acta de reunión.

F. Sexta Etapa. Cierre De Casos. La queja se puede cerrar en caso que se evidencie cumplimiento de las recomendaciones y mejora en la conducta de los Trabajadores y se informará a la Gerencia de la Empresa. De igual forma, en caso que no se llegue a un acuerdo y la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la Gerencia de la Empresa para cerrar el caso y el Trabajador ya puede remitirse a las entidades autorizadas por la legislación y presentar la queja.

Del cierre de caso se deja constancia del acta de reunión sostenida por el Comité de Convivencia Laboral.

1. El Comité tendrá un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario para tramitar y cerrar una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones de todos los miembros del Comité suspenden dicho término.
2. En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.
3. Respecto a las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral dentro de la Empresa, los Trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos, una vez agotado el trámite inicial ante el Comité de Convivencia Laboral.
4. 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.

SERVILIMPIEZA S.A.S. garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.



El Comité de Convivencia Laboral recibirá capacitación anual obligatoria sobre acoso laboral, actualización normativa y estrategias de prevención, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Área Jurídica o Gestión Humana, o quien haga sus veces, para que adelante los procedimientos que corresponda de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En el evento de que el encargado de atender los asuntos descritos en el presente Capítulo se encuentre involucrado en los presuntos hechos constitutivos de acoso, estará automáticamente impedido para conocer las recomendaciones del Comité, y será su superior jerárquico quien conozca de dicha situación, y quién a su vez tomará las medidas pertinentes.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, debe surtirse antes de que el trabajador afectado adelante las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

La presente Política será divulgada por Talento Humano a todos los colaboradores y colaboradoras, y se actualizará de acuerdo a las actualizaciones normativas.

