

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA LABORAL NASES EST S.A.S**

### **1. OBJETIVO DEL CÓDIGO**

Este código está enmarcado en el sistema legal relacionado con la **CONVIVENCIA LABORAL** dentro de los mecanismos de prevención, corrección y solución de conductas contrarias a la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral en **NASES EST S.A.S.**

Este documento está en armonía y alineado con los principios, condiciones y disposiciones establecidas en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de **NASES EST S.A.S.**

Esta importante herramienta de cumplimiento legal precisa los parámetros a seguir sobre la promoción, prevención y corrección de conductas que podrían afectar la convivencia laboral, buscando la armonía laboral a través de un ambiente de trabajo sano y enriquecedor.

Es así como a través de este código se describen algunas situaciones relativas a la conducta que obligatoriamente debe asumir cada uno de los integrantes de la comunidad de **NASES EST S.A.S.**, tanto con el desarrollo y desempeño de sus actividades laborales cotidianas como en el trato con usuarios, clientes, proveedores y autoridades.

Es responsabilidad laboral de todos fomentar y mantener un ambiente de trabajo que incentive el cumplimiento de este Código, así como asumir la obligación para denunciar ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL) las posibles conductas no éticas en contravía de los valores institucionales y la sana convivencia.

### **2. MARCO LEGAL**

En armonía con el marco legal colombiano, este código considera la legislación vigente, a saber:

- La Ley 1010 de 2006, *por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras conductas que podrían constituir en el marco de las relaciones de trabajo.*
- Las Resoluciones 0652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, *por las cuales se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.*

### **3. GLOSARIO**

A continuación, se aclaran y definen algunos conceptos importantes a los cuales se hace referencia en este Código:

- **Vida Laboral:** Coherencia y armonía al interior de una empresa, en la que la cooperación de seres humanos, con base en el respeto y el buen trato, genera una

dinámica que permite el desarrollo eficiente de los fines que constituyen la razón de ser de esa empresa.

- **Convivencia:** Relación armónica con el otro, sustentada en el mutuo respeto, el diálogo, la tolerancia y el compromiso por una visión compartida.
- **Valores:** Son aquellos principios de la empresa que utilizamos para definir lo que es correcto, bueno y justo, los mismos dirigen nuestras acciones.
- **Armonía:** Coherencia construida desde el respeto a la diversidad con fundamento en el espíritu de cooperación.
- **Situación no Conviviente:** Todas aquellas actitudes, circunstancias o hechos en los que se causa daño a la dignidad humana, en términos de maltrato, entorpecimiento de la acción, arbitrariedad, discriminación, ultraje, hostigamiento y en general, conductas contrarias al buen trato.
- **Acoso laboral:** Toda conducta reiterada y demostrable ejercida sobre un empleado (a) o trabajador (a) por parte de un empleador, un jefe, un compañero de trabajo o un subalterno con el fin de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar prejuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia del acosado.

#### **Son modalidades de acoso laboral:**

- **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 (a) o trabajador (a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante continua 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 reiterado 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 (a) o trabajador (a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado continuo 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 reiterada tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador (a) o empleado (a). 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 reiterada a menosprecio del trabajador (a) o empleado (a).
- **Desprotección laboral:** Toda conducta continua tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador (a) o empleado (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (a) o empleado (a).

#### **4. DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Es el organismo creado por ley con los siguientes parámetros:

- Con propia regulación interna.
- Totalmente confidencial.
- Con nivel de independencia.
- Conciliador.
- Efectivo.

La regulación del Comité de Convivencia Laboral de **NASES EST S.A.S** está contenida en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

#### **5. LINEAMIENTOS GENERALES DE COMPORTAMIENTO**

Todos los empleados de **NASES EST S.A.S** deben mantener una conducta honorable y profesional en el desarrollo de sus actividades y por lo tanto, a continuación se describen algunos lineamientos de comportamiento y actuación sobre los cuales los empleados deben basar su conducta, de manera enunciativa:

##### **TRATO JUSTO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

- Reconocer la dignidad de las personas.
- Respetar la libertad y el derecho a la privacidad de las personas.
- Respetar y valorar la identidad y diferencias de las personas.
- Brindar oportunidades iguales a todas las personas.
- Respetar raza, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, capacidades diferentes o cualquier otra razón inherente a la naturaleza de las personas.
- Asegurar un trato justo y de equidad a todos.

##### **SALUD LABORAL**

- Se debe mantener el lugar de trabajo seguro y saludable, promoviendo la seguridad y la salud de todos.

## 6. NORMAS DE CONVIVENCIA

Todos debemos involucrarnos en la convivencia laboral generando actuaciones que contribuyan a la armonía laboral.

### Deberes de conducta

A partir de las definiciones legales incluidas en el glosario del presente Código de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento y desprotección laboral como conductas constitutivas de acoso laboral, se presentan a continuación **las conductas de obligatoria observancia** para todos los colaboradores de **NASES EST S.A.S** en relación con la sana convivencia laboral:

- 1. Ser respetuoso:** Tratar dignamente y con consideración a los demás. Esforzarse por escuchar y comprender las opiniones ideas, creencias y sentimientos del otro. Ser tolerante ante las diferencias individuales. Tratar a los demás en la forma como se espera ser tratado. Valorar y respetar a las personas por sus conocimientos, su potencial y por su experiencia como individuos y como miembros de un equipo. Respetar la privacidad de los compañeros y la propia.
- 2. Comprometerse:** Ofrecer todo el talento y esfuerzo en realizar acciones concretas que permitan materializar los objetivos en el trabajo y obtener los mejores resultados. Ser consciente de la importancia del trabajo para la Empresa. Trabajar para construir relaciones de trabajo sanas, duraderas y productivas. Fomentar el trabajo satisfactorio, agradable y atractivo para realizarse personal y laboralmente. Asumir con responsabilidad errores propios y sus consecuencias y tomar las medidas necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir.
- 3. Comunicarse adecuadamente:** Expresarse en forma directa, respetuosa y honesta. Ser asertivo, defendiendo sus derechos y opiniones sin agredir ni violar los derechos y opiniones del otro. Ser prudente al emitir juicios sobre los demás.
- 4. Ser coherente:** Mostrar consistencia entre lo que se piensa, dice y hace en la cotidianidad laboral. Predicar con el ejemplo.
- 5. Ser generoso con su conocimiento y la información:** Compartir información, conocimientos y aprendizajes para el crecimiento de los individuos y de la organización. Responder las preguntas abierta y cordialmente.
- 6. Dar y recibir retroalimentación:** Expresar aprecio, valorar el trabajo bien hecho y estimular el reconocimiento sincero y oportuno hacia los compañeros. Dar retroalimentación clara, oportuna y respetuosa, sobre la forma de hacer el trabajo. Estar abiertos a la crítica respetuosa y a la autocrítica razonada y constructiva y convertirla en una opción legítima y aceptable de expresión en el trabajo.

- 7. Ser equitativo:** Promover la igualdad de oportunidades y estar comprometido a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades.

## **7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos orientados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los jefes inmediatos y/o la instancia competente sobre los colaboradores a su cargo.
2. La formulación de exigencias razonables encaminadas a mejorar la eficiencia laboral, así como los actos de gestión y evaluación del desempeño.
3. La solicitud de cumplir labores extra de colaboración, necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
4. La exigencia de cumplir con lo establecido en los estatutos, reglamentos, manuales y demás normas legales y reglamentarias.

## **8. PAUTAS PARA LA COMUNIDAD DE NASES EST S.A.S EN EL MANEJO DE SITUACIONES NO CONVIVIENTES**

El conflicto es inherente a la naturaleza del ser humano. Es una forma inevitable de la existencia social e individual. Por esa razón es inevitable.

Cuando esté frente a un conflicto tenga en cuenta que usted tiene la oportunidad de crecer y mejorar como persona si lo maneja adecuadamente. Un conflicto mal manejado genera malestar, frustración y ruptura de las relaciones.

### **Pautas:**

Actúe oportuna y propositivamente:

1. Analice
2. Pregunte
3. Escuche
4. Busque ayuda
5. Transforme el conflicto en oportunidad
6. Sea parte de la solución

### **Explicación:**

1. **Analice la situación:** Identifique los puntos críticos y aquellos aspectos que resultan de mutuo interés.

2. **Pregunte** a la otra persona que pasó. Indague principalmente como se siente y cómo ve y evalúa lo que ocurrió. Recuerde que cada uno percibe la realidad de manera diferente.
3. **Escuche** con atención lo que la otra persona tiene que decirle e intente encontrar acuerdos de mutuo beneficio.
4. **Busque ayuda:** Recuerde que, si no logra resolver la situación favorablemente, puede acudir a un tercero facilitador, que puede ser: su jefe o el Comité de Convivencia Laboral.
5. **Transforme el conflicto en oportunidad:** No deje pasar mucho tiempo para restaurar la situación.
6. **Sea parte de la solución:** Plantee alternativas para resolver el conflicto, busque soluciones.

## 9. RESPONSABILIDADES

### De la Comunidad laboral de NASES EST S.A.S

- Cumplir con las obligaciones legales vigentes sobre convivencia laboral a través del Código establecido para este efecto.
- Conocer y aplicar el Código de Convivencia Laboral.
- Señalar los aspectos de este Código cuya interpretación o aplicación no sea lo suficientemente clara.
- Involucrarse real y efectivamente en las políticas sobre convivencia laboral que regirán obligatoriamente en la empresa.
- Reportar violaciones o infracciones al Código de lo cual tengan conocimiento.

## 10. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

La presente vigencia rige a partir del día 17 de agosto del 2021 y podrá ser modificada en cualquier momento por la Gerencia General de **NASES EST S.A.S**, hecho que será notificado a los trabajadores de manera escrita.

Atentamente,

**NASES-EST S.A.S.**  
NIT. 830.009.600-1



---

**CLAUDIA GARCÍA VELASQUEZ**  
**SUBDIRECTOR(A)**  
**NASES EST S.A.S**