


Código: PL-SGSST-004	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 01-21-2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Razón Social: **PEOPLE AND TRADE S.A.S.**

NIT: **900742532-5**

Domicilio principal: **Calle 81 No 11-55 Piso 9 Bogotá D.C., Colombia**

Actividad Económica:

- **9512 – Mantenimiento y reparación de equipos de comunicación.**
- **7310 – Publicidad.**

1. Objeto Social:

PEOPLE AND TRADE S.A.S. tiene como objeto principal la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos de comunicación, así como la ejecución de actividades de publicidad, marketing y servicios conexos, desarrollando sus operaciones conforme a la normatividad legal vigente en Colombia.

“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” (Ley 1010 de 2006).”


Para el cumplimiento de la Política se fijan los siguientes aspectos:

- ✓ Todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- ✓ Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- ✓ La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- ✓ La empresa trabajará en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- ✓ Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

2. APLICABILIDAD DE LA POLÍTICA LABORAL FRENTE A LOS DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

La presente política es de obligatorio cumplimiento durante toda la relación laboral, incluyendo:

- Jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
- Trabajo suplementario o en horas extras.

Código: PL-SGSST-004	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 01-21-2026			
Página: 2 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- Trabajo dominical y festivo.
- Días de descanso legalmente obligatorios.
- Actividades institucionales, capacitaciones, eventos empresariales o reuniones virtuales realizadas por medios tecnológicos.

3. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

Los trabajadores podrán presentar quejas relacionadas con presunto acoso laboral ante:

1. **Comité de Convivencia Laboral**, a través del correo institucional:
ccl@peopleandtrade.com
2. Área de Gestión Humana o quien haga sus veces.
3. Representante Legal, en caso de que la queja involucre a miembros del Comité.

Trámite:

- Recepción formal y radicación de la queja.
- Verificación preliminar de los hechos.
- Citación a las partes involucradas.
- Audiencia confidencial.
- Propuesta de medidas correctivas o preventivas.
- Seguimiento al caso.

Se garantizará confidencialidad, debido proceso, imparcialidad y protección contra represalias.

Las conductas constitutivas de acoso laboral serán investigadas aun cuando ocurran fuera de la jornada ordinaria, siempre que exista relación directa con el vínculo laboral.

4. GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

PEOPLE AND TRADE S.A.S. establece que los medios tecnológicos suministrados por la empresa son herramientas de trabajo y deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales.

Se regulan los siguientes medios:

- Correos electrónicos institucionales.
- Equipos de cómputo corporativos.
- Teléfonos celulares corporativos.
- Redes sociales institucionales.
- Sistemas de videovigilancia (CCTV).
- Grabación de llamadas corporativas cuando aplique.


Disposiciones:

- Se respeta el derecho a la intimidad, honra y buen nombre de los trabajadores.
- El monitoreo se realizará conforme a la ley y con fines de seguridad, control y mejora organizacional.
- Está prohibido utilizar medios tecnológicos para ejercer conductas de acoso laboral.
- La información recolectada será tratada bajo principios de confidencialidad y protección de datos.

5. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral:

- Exigir el cumplimiento de funciones y obligaciones contractuales.

Código: PL-SGSST-004	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 01-21-2026			
Página: 3 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- Realizar llamados de atención respetuosos y fundamentados.
- Evaluaciones de desempeño objetivas.
- Solicitudes de cumplimiento de metas razonables.
- Imposición de medidas disciplinarias conforme al debido proceso.
- Asignación de tareas acordes al cargo.
- Cambios organizacionales legítimos.

Siempre que dichas actuaciones se realicen con respeto, proporcionalidad y fundamento legal.

6. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

La empresa implementará:

- Capacitaciones periódicas sobre convivencia laboral.
- Sensibilización en comunicación asertiva.
- Evaluación de riesgo psicosocial.
- Actividades de bienestar laboral.
- Encuestas de clima organizacional.
- Intervención temprana de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral actuará como mecanismo preventivo antes de acudir a instancias judiciales o administrativas.

7. LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

Podrán ser sujetos de acción disciplinaria:

- Empleador.
- Representantes legales.
- Directivos y jefes inmediatos.
- Trabajadores dependientes.
- Contratistas y subcontratistas cuando exista relación directa con la empresa.


Las sanciones se impondrán conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

8. TRABAJO EN CASA

(En virtud de la Ley 2088 de 2021)

La empresa podrá implementar la modalidad de trabajo en casa de manera ocasional, temporal o excepcional. Se garantizará:

- Derecho a la desconexión laboral.
- Respeto por la jornada laboral.
- Uso adecuado de las TIC.
- Protección de datos personales.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Prevención del acoso laboral mediante medios digitales.

Código: PL-SGSST-004	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.		
Versión: 05			
Fecha de aprobación 01-21-2026			
Página: 4 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Marcela Almendrales	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

9. TRABAJO REMOTO

Cuando la empresa adopte la modalidad de trabajo remoto:

- Se formalizará mediante contrato o modificación contractual.
- Se garantizarán los mismos derechos laborales y prestacionales.
- Se establecerán mecanismos de supervisión respetuosos.
- Se protegerá la información corporativa.
- Se promoverá la prevención del ciberacoso laboral.

10. TELETRABAJO

En caso de implementar teletrabajo:

- Se cumplirá con la normativa vigente en Colombia.
- Se definirá el tipo de teletrabajador (autónomo, suplementario o móvil).
- Se garantizarán condiciones ergonómicas adecuadas.
- Se promoverá la desconexión digital.
- Se mantendrán canales formales de comunicación y reporte.

PEOPLE AND TRADE S.A.S, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores, desde su responsabilidad y compromiso.

Al mismo tiempo, **PEOPLE AND TRADE SAS** garantiza un espacio propicio para llevar a cabo las reuniones y otras actividades relacionadas con el Comité de Convivencia Laboral, brindando los elementos necesarios para la retención documental, la ejecución de capacitaciones y sensibilizaciones sobre resolución de conflictos y temas de relevancia para generar, y mantener el bienestar laboral para todos los miembros de la organización; de esta manera prestar total atención a los casos relacionados con acoso laboral que puedan presentarse dándoles una atención oportuna, los cuales podrán ser expuesto en el siguiente correo: ccl@peopleandtrade.com

Se firma a los 22 días del mes de enero de 2026

YESIKA CAMPO VALENCIA
Representante Legal

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la Gerencia.