

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.

Introducción

EL RETÉN HOLDING S.A.S., promueve un entorno de trabajo respetuoso, digno y libre de cualquier forma de acoso o violencia en el mundo del trabajo. Esta política desarrolla los mecanismos de prevención, atención, protección y sanción exigidos por la normatividad vigente y orienta la actuación de empleadores, líderes, colaboradores y terceros vinculados.

I. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

Objetivo

Establecer los lineamientos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral dentro de EL RETÉN HOLDING S.A.S., conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y las demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen; promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, digno y libre de hostigamientos.

Alcance

Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados a EL RETÉN HOLDING S.A.S. por cualquier modalidad (empleados, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes, pasantes y visitantes), en todas las sedes, centros de trabajo y actividades relacionadas con la empresa, así como a relaciones de prestación de servicios en las que exista subordinación funcional.

Marco jurídico

La presente política se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan el deber de las empresas de establecer políticas corporativas claras, orientadas a garantizar el cumplimiento de las normas laborales, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el fortalecimiento de ambientes laborales seguros, respetuosos y productivos. En general, la política se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia, artículos 25, 53 y 95, que consagran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el principio de la buena fe y el deber de toda persona y organización de respetar las normas legales y los derechos ajenos.
- Código Sustantivo del Trabajo, especialmente los artículos 55, 56, 57, 58 y 60, que regulan las obligaciones y prohibiciones de empleadores y trabajadores, y establecen la necesidad de que las empresas cuenten con reglas internas que orienten la conducta laboral.
- Ley 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 2

- Ley 1857 de 2017, que refuerza la obligación de promover el respeto por la dignidad humana y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro del entorno de trabajo.
- Ley 2466 de 2025, que modifica la Ley 1010 de 2006 y establece nuevas disposiciones en materia de prevención, atención, sanción y reparación integral frente a las violencias y el acoso en el ámbito laboral.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, “por medio de la cual se establecen los lineamientos mínimos para la adopción e implementación de políticas empresariales en materia de prevención del acoso laboral y de violencias en el trabajo”.
- Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cuyo marco se exige la adopción de políticas y procedimientos para la promoción de ambientes laborales seguros y saludables.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado por Colombia mediante la Ley 2308 de 2023, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.
- Reglamento Interno de Trabajo de EL RETÉN HOLDING S.A.S., que consagra las obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y principios de convivencia que rigen para todos los trabajadores vinculados a la organización.

Principios Rectores

- Confidencialidad y reserva de la información.
- Oportunidad y celeridad en la atención.
- Imparcialidad y presunción de inocencia (hasta decisión fundada).
- Protección efectiva de la víctima y medidas preventivas temporales cuando procedan.
- Prohibición de represalias y garantía de no discriminación.

II. SOBRE EL ACOSO LABORAL

Definición

Para efectos de la ley 1010 de 2006, se entenderá por 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 del mismo.

En consonancia, de acuerdo con la ampliación del concepto dado por la ley 2466 de 2025, se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 3

que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Modalidades de Acoso Laboral

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. Inequidad laboral:** Asignación desproporcionada de tareas o condiciones injustas.
- 6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a 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.

Conductas que constituyen acoso laboral.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas (Ley 1010 de 2006, art. 7):

- 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.



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.

26/11/2025

GTH-PO-02

Versión: 1.0

Página: 4

- 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.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades (Ley 1010 de 2006, art. 8):

- 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 laboral y la evaluación laboral 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;

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 5

- 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 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 artículos 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.
- k) 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.

Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
4. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 6

III. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Medidas Preventivas y/o mecanismos de prevención de acoso laboral.

Con la finalidad de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores, se desarrollan los siguientes mecanismos y/o medidas de prevención de acoso laboral:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Establecer el manual de convivencia de EL RETÉN HOLDING S.A.S. en el que se identifican las conductas no aceptables en la empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 7

Medidas correctivas.

De presentarse algún incidente relacionado con acoso laboral, EL RETÉN HOLDING S.A.S. se compromete a adoptar las siguientes medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

IV. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral es un órgano obligatorio, bipartito y paritario de carácter preventivo, conciliador y no sancionatorio, creado en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Su finalidad es promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la armonía, así como prevenir, atender y tramitar las quejas por presuntas conductas de acoso laboral o violencia en el entorno de trabajo.

El Comité actúa como instancia interna de gestión temprana frente a conflictos interpersonales o situaciones que afecten la convivencia laboral, aplicando medidas pedagógicas y preventivas orientadas a restablecer el clima organizacional, antes de que se configuren faltas disciplinarias o conductas sancionables.

Su naturaleza es confidencial, conciliatoria y de acompañamiento; no reemplaza los procedimientos disciplinarios ni las competencias de las autoridades laborales o judiciales, sino que complementa la gestión empresarial de riesgos psicosociales y de cumplimiento normativo en materia de acoso laboral.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-02
		Versión: 1.0
		Página: 8

Competencia ante denuncias por acoso sexual.

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para tramitar quejas referentes a situaciones de presunto acoso sexual. Por ello, las quejas de esta índole deberán ser redirigidas de acuerdo con el procedimiento y la ruta de atención creada para tal fin, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo o la política de prevención de acoso sexual en el entorno laboral de la empresa. (Resolución 3461 de 2025, art. 6, par. 1).

V. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

Cualquier trabajador que considere que es víctima de acoso laboral puede presentar su queja al Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene la función de adelantar y dar trámite a dicha queja a través del procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Para tal propósito, se establece el siguiente protocolo paso a paso:

PASOS	TIEMPO PARA EJECUCIÓN
1. El trabajador que considere que es víctima de acoso laboral, deberá presentar formalmente la queja ante el Comité de Convivencia Laboral de EL RETÉN HOLDING S.A.S., a través del correo electrónico: talentohumano@retendelcasco.com o presencialmente, ante el Director de Gestión Humana y SST. Para efectos de orientar el proceso, se dispone como adjunto a esta política el <i>FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS POR ACOSO LABORAL</i>.	N/A
2. Una vez recibida la queja el Comité se reunirá para socializar la situación entre los miembros y así iniciar trámite correspondiente de acuerdo con la ley.	Cinco (5) días calendario.
3. El Comité, procederá a estudiar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario, ampliables a diez (10) días calendario más.
4. Posteriormente, el Comité procederá a citar y escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
5. Seguidamente el Comité adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes individualmente, ampliables a diez (10) días calendario.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.		26/11/2025
			GTH-PO-02
			Versión: 1.0
			Página: 9

6. Si se llega a acuerdo entre las partes y se verifica su cumplimiento, el Comité de Convivencia Laboral podrá dar por cerrado el caso y remitirá en todo caso, su informe a la alta gerencia de la empresa. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario.
7. Finalmente, el Comité deberá presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

El procedimiento preventivo no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

VI. SANCIONES

Las personas que incurran en conductas de acoso laboral estarán sujetas a sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

VII. VIGENCIA

Esta política entra en vigencia a partir de su publicación interna y deberá ser divulgada a todo el personal de EL RETÉN HOLDING S.A.S. La política será anexada al Reglamento Interno de Trabajo y a los contratos cuando proceda.

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	
1.0	26/11/2025	FABIAN ALEJANDRO BUITRAGO	Director de Gestión de Talento Humano	SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE EL RETÉN HOLDING S.A.S.

SARA ANGELICA ATALA POSADA

C.C. 1.090.455.160

Representante Legal

EL RETEN HOLDING S.A.S.