	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO		Código: SGI-PO-003
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.		Versión: 02
			Fecha: 29/09/2025
			Página: 1 de 4

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.

I. OBJETIVO

Las disposiciones contenidas en esta política van encaminadas a establecer medidas que le garanticen al personal vinculado al **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.** el goce de un ambiente laboral sano y libre de acoso laboral, así como disponer de una ruta de atención oportuna y expedita para atender las quejas presentadas por acoso laboral en cualquiera de sus expresiones de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y demás normas que regulen el tema.

EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H., rechaza el acoso laboral en todas sus modalidades y formas, sin importar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico. Así mismo, se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, y dar trámite oportuno a las quejas que se presenten ante el Comité de Convivencia Laboral.


II. DEFINICIONES.

Acoso Laboral:	De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe 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.
El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:	
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 o 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.
Discriminación laboral:	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H."



	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO	Código: SGI-PO-003
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.	Versión: 02 Fecha: 29/09/2025 Página: 2 de 4

	destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
Inequidad laboral:	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
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.
Inobservancia del derecho a la "Desconexión Laboral"	<p>Formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo o en la jornada máxima legal, Ley 2191 de 2022.</p> <p>El trabajador tiene derecho a no ser contactado, 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 durante sus vacaciones o descansos.</p>
Ley 1010 de enero de 2006:	"Tiene por objeto definir, prevenir, corregir, y sancionar 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 actividades económicas en el contexto de una relación laboral pública o privada".
Comité de Convivencia:	Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados con sus respectivos suplentes, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo del Centro Comercial.

III. DISPOSICIONES GENERALES DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

A. Comité de Convivencia Laboral: CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H. es consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas que puedan constituirse en acoso laboral, por lo anterior, ha creado el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** en los términos de la Resolución 3461 de 2025, el cual en conjunto con las directivas, establecerán las actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia que, promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial, el buen ambiente en el Centro Comercial así como proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.


El propósito del Centro Comercial es proporcionar un ambiente de trabajo sano que fomente el respeto mutuo entre el personal vinculado, y se propenderá por unas relaciones de trabajo libres de hostigamiento.

Así mismo, el Centro Comercial prohíbe cualquier forma de acoso hacia o de sus trabajadores contratistas, proveedores o clientes, ya sea en el centro de trabajo, o en cualquier función patrocinada por el Centro Comercial. Las formas de acoso laboral incluyen sugerencias verbales o físicas indeseables, y comentarios o declaraciones sexuales o raciales que puedan ser ofensivas o discriminatorias.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral 16/09/2025	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero 16/09/2025	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano 16/09/2025	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente 29/09/2025

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H.



	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO		Código: SGI-PO-003
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.		Versión: 02
			Fecha: 29/09/2025
			Página: 3 de 4

B. Mecanismos de prevención: En desarrollo del objetivo de la presente Política **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.** ha dispuesto los siguientes mecanismos de prevención a través del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**:

1. Espacio para el diálogo, círculos de participación o grupo de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.**
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de prevenir y corregir actitudes que pudieran generar actos de acoso laboral.
3. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
4. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otro hostigamiento en el Centro Comercial, que afecte la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás recomendaciones que en cualquier tiempo estableciera el Centro Comercial para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.


C. Funciones Comité de Convivencia Laboral: Las funciones del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** son:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar 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 concertado entre las partes, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría o Personerías (sector público). En el sector privado, informará a la alta dirección, cerrará el caso y la persona trabajadora podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las áreas de talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"



	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO		Código: SGI-PO-003
			Versión: 02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.		Fecha: 29/09/2025
			Página: 4 de 4

D. Sujetos del Acoso Laboral: Para los efectos disciplinarios del acoso laboral, se deberá tener en cuenta quiénes son los sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- b. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- c. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

De igual forma se consideran sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- a. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- b. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- c. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- d. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

E. De las sanciones: Si como resultado del Comité, este considera prudente adoptar sanciones disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los cargos competentes de **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.**, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, todo hecho de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, o desprotección laboral en que hubiese incurrido cualquier trabajador o empleado, de acuerdo con la definición que sobre estos aspectos se ha incluido en este capítulo, o en los casos de reiteración de la conducta.

F. Otros mecanismos: En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considera víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 del 2006.

IV. ALCANCE DE LA APLICACIÓN.

La presente política aplica a todo el personal vinculado al **CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.**, así como a contratistas y demás personas que participen del contexto laboral del Centro Comercial.

EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H. agradece a todo el personal su compromiso con la aplicación de la presente política, esperamos que con las medidas aquí adoptadas se propenda por el desarrollo de un ambiente laboral saludable, libre de todo tipo de violencia o persecución.

La presente política se suscribe el 29 de septiembre de 2025

SERGIO FELIPE BERNAL ROTTA
REPRESENTANTE LEGAL
CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA P.H.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H."

