
	<b>POLÍTICA DE ACOSO LABORAL</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0005	Febrero 2026

### TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.....	2
2. DEFINICIONES.....	2
3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	3
4. ALCANCE.....	3
5. ORIGEN.....	3
6. PLAZO.....	3
7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....	4
8. PERIODICIDAD.....	4
9. REFERENCIAS.....	4
10. CONTROL DE MODIFICACIONES Y APROBACION.....	4


	<b>POLÍTICA DE ACOSO LABORAL</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0005	Febrero 2026

## 1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.

Promover y mantener un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado para sus trabajadores, visitantes, contratistas y demás personas que intervienen directamente en la ejecución de sus procesos y actividades laborales.

## 2. DEFINICIONES

No.	TÉRMINO	DEFINICIÓN
1	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 de este.
2	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.
3	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.
4	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.
5	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.
6	Inequidad laboral	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
7	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.

	<b>POLÍTICA DE ACOSO LABORAL</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0005	Febrero 2026

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La **CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS** ha conformado el **Comité de Convivencia Laboral**, el cual, con el apoyo y participación de los integrantes, desarrolla y ejecuta actividades tendientes a promover y prevenir las conductas de acoso en el ámbito laboral.

De la misma manera, ha establecido el procedimiento que se desarrolla en la resolución 3461 del 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo de forma confidencial para la atención de quejas por las diferentes modalidades de acoso laboral.

La **CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS**, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, a salvaguardar la información recolectada, a dar trámite oportuno a las quejas y sancionar hasta con la terminación del contrato de trabajo según la gravedad de los hechos.

La presente política hace parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y es de cumplimiento obligatorio por todos sus trabajadores.

### 4. ALCANCE.

La presente política está dirigida a todos los trabajadores de la **CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS**, contratistas y subcontratistas.


### 5. ORIGEN.

La política de acoso laboral tiene su origen en la Ley 1010 del año 2006 que nos señala:

(...) **ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.** La presente ley 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 sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (...)

### 6. PLAZO.

Esta política tendrá un plazo indefinido o lo estipulado en la normatividad laboral vigente.

	<b>POLÍTICA DE ACOSO LABORAL</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0005	Febrero 2026

## 7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Los recursos para el desarrollo de la política son: el recurso humano de trabajo de RRHH, los recursos financieros aprobados en el presupuesto de las respectivas vigencias y de las plataformas tecnológicas.

## 8. PERIODICIDAD

El seguimiento o revisión de la política será anual.

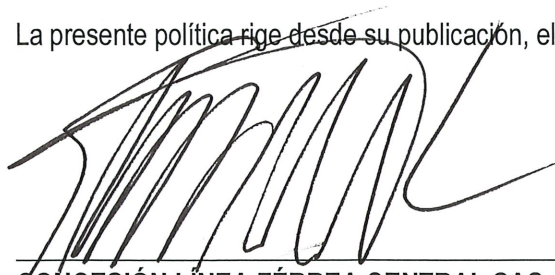
## 9. REFERENCIAS

DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
CÓDIGO (CUANDO APLIQUE)	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Ley 1010 del año 2006
N/A	Ley 2209 de 2022:
N/A	Ley 2365 de 2024
N/A	Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo
N/A	Resolución 3461 del 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo


## 10. CONTROL DE MODIFICACIONES Y APROBACION

La vigencia de la política iniciará con la firma del presente acuerdo por parte del Gerente General de la compañía y se renovará anualmente de modo tácito, a menos que exista o surjan disposición legal que exprese lo contrario o modifique su aplicación, así como las modificaciones que la empresa considere pertinentes en cualquier momento.

La presente política rige desde su publicación, el día 1 de febrero de 2026



**CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS**  
 Representante Legal (S)  
 C.C. 79.326.611  
**GERMAN DE LA TORRE LOZANO**

	<b>POLÍTICA DE ACOSO LABORAL</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0005	Febrero 2026

CONTROL CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
1	01/02/2026	Creación	Dirección de Recursos Humanos	Jurídica Grupo Ortiz	Gerente General