

1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

TELEMEDELLÍN, comprometido con la protección de la dignidad humana, el respeto por los derechos fundamentales de las personas y la promoción de ambientes laborales saludables, adopta la presente Política de Convivencia Laboral y Prevención del Acoso Laboral con el propósito de fomentar relaciones de trabajo basadas en el respeto, la confianza, la comunicación asertiva, la colaboración y el trato digno.

La entidad rechaza cualquier conducta que constituya acoso laboral o que afecte la integridad física, psicológica o emocional de las personas, comprometiéndose a implementar acciones permanentes de prevención, promoción, atención y seguimiento que contribuyan a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

Asimismo, TELEMEDELLÍN promoverá mecanismos de diálogo, conciliación y gestión preventiva de conflictos que fortalezcan la convivencia laboral y favorezcan el bienestar de todos los trabajadores.

2. OBJETIVO

Promover una cultura organizacional fundamentada en el respeto, la sana convivencia, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, mediante la implementación de acciones orientadas a prevenir, identificar, atender y realizar seguimiento a las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral, contribuyendo al bienestar de los trabajadores y al fortalecimiento del clima organizacional.

3. ALCANCE.

El Comité de Convivencia Laboral de TELEMEDELLÍN tendrá competencia para conocer, tramitar y hacer seguimiento a las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral que involucren a trabajadores vinculados directamente con la entidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás normatividad aplicable.

Para el personal vinculado mediante empresas de servicios temporales, las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral podrán ser atendidas en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral de TELEMEDELLÍN, como empresa usuaria, dado que es el espacio donde se desarrollan las actividades laborales y las relaciones cotidianas de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, dichas situaciones deberán articularse con el Comité de Convivencia Laboral o mecanismo equivalente de la empresa de servicios temporales, en su calidad de empleador directo y conforme a sus competencias legales y contractuales.

En el caso de contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios, proveedores y demás terceros sin vínculo laboral subordinado con TELEMEDELLÍN, las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral serán gestionadas a través del área de Gestión Humana y del

supervisor del contrato correspondiente, con el propósito de realizar el respectivo seguimiento y adoptar las medidas preventivas o administrativas a que haya lugar

No obstante, cuando las situaciones reportadas afecten el ambiente laboral, la convivencia, la seguridad y salud en el trabajo o el desarrollo adecuado de las actividades institucionales dentro de TELEMEDELLÍN, la entidad podrá adelantar acciones de articulación, seguimiento preventivo, coordinación interinstitucional y adopción de medidas orientadas a promover entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia

4. MARCO NORMATIVO.

La presente política se fundamenta en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Resolución 652 de 2012.
- Resolución 1356 de 2012.
- Resolución 2646 de 2008.
- Resolución 2764 de 2022.
- Resolución 0312 de 2019.
- Demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan las anteriores.
- Ley 2209 de 2022, por medio de la cual se modifica el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral previsto en la Ley 1010 de 2006.

5. PRINCIPIOS RECTORES.

Todas las actuaciones derivadas de esta política se desarrollarán bajo los siguientes principios:

- Dignidad humana.
- Respeto mutuo.
- Igualdad y no discriminación.
- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Debido proceso.
- Buena fe.
- Prevención.
- Concertación.
- Protección contra represalias.

6. DEFINICIONES.

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
- **Convivencia laboral:** Conjunto de relaciones interpersonales que se desarrollan en el entorno de trabajo y que deben estar fundamentadas en el respeto, la cooperación, la comunicación asertiva y el reconocimiento de la dignidad humana.
- **Conflicto laboral:** Diferencia, desacuerdo o controversia surgida entre personas en el contexto laboral que puede resolverse mediante mecanismos de diálogo, concertación o mediación.
- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, libertad física o sexual, bienes o dignidad de una persona.
- **Persecución laboral:** Conductas reiteradas orientadas a generar desmotivación laboral, inducir la renuncia o afectar negativamente las condiciones de trabajo.
- **Discriminación laboral:** Trato diferenciado injustificado basado en razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.
- **Entorpecimiento laboral:** Acciones dirigidas a obstaculizar el cumplimiento de las labores o a afectar el desempeño de una persona.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones o cargas de trabajo con criterios discriminatorios o injustificados.
- **Desprotección laboral:** Conductas orientadas a poner en riesgo la integridad o seguridad de los trabajadores mediante la omisión de medidas necesarias para su protección.

7. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y LA RUTA DE ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Con el propósito de promover ambientes de trabajo sanos, respetuosos y libres de conductas constitutivas de acoso laboral, TELEMEDELLÍN contará con un Comité de Convivencia Laboral como instancia encargada de promover acciones de prevención, promoción de la sana convivencia, recepción, análisis y seguimiento de las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral, conforme a lo establecido en la normatividad legal vigente aplicable

El Comité de Convivencia Laboral será una instancia independiente del Comité de Género y estará conformado de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones internas de la entidad.

Las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral podrán ser presentadas a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico institucional: Comitedeconvivencialaboral@telemedellin.tv
- Entrega física del formato de presunta queja de acoso laboral a cualquiera de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.
- Manifestación verbal de los hechos ante cualquiera de las personas integrantes del Comité, quienes orientarán al trabajador sobre el procedimiento correspondiente y apoyarán el diligenciamiento del formato respectivo.

La recepción de las quejas deberá realizarse garantizando la confidencialidad, el respeto, la imparcialidad y el debido proceso, promoviendo espacios de diálogo y gestión preventiva orientados al mejoramiento del clima laboral y la convivencia en la entidad.

El Comité de Convivencia Laboral desarrollará sus actuaciones bajo criterios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, concertación y promoción de ambientes laborales saludables, conforme a las funciones establecidas en la normatividad vigente y el Manual de Convivencia Laboral de TELEMEDELLÍN.

8. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS Y GARANTÍAS DE ESTABILIDAD LABORAL

TELEMEDELLÍN garantiza la protección de las personas que presenten quejas por presunto acoso laboral, participen como testigos o colaboren en los procedimientos adelantados por el Comité de Convivencia Laboral o por las autoridades competentes.

Ninguna persona podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, discriminación, desmejoramiento de sus condiciones laborales, persecución o cualquier otra actuación que afecte el ejercicio de sus derechos por haber presentado una queja o participado en un proceso relacionado con presunto acoso laboral.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la persona afectada carecerá de efecto si se produce dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja, denuncia o petición, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos para tal protección.

La misma garantía aplicará a las personas que hayan actuado como testigos dentro de los procedimientos relacionados con presunto acoso laboral, en los términos establecidos por la ley.

TELEMEDELLÍN adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para salvaguardar la integridad, dignidad, bienestar y derechos laborales de las personas involucradas en estos procedimientos, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la protección frente a cualquier forma de retaliación.

9. COMPROMISOS INSTITUCIONALES.

Compromisos institucionales transversales

TELEMEDELLÍN se compromete a:

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.
- Implementar programas obligatorios de formación y sensibilización.
- Incorporar estas acciones dentro del SG-SST.
- Evaluar factores de riesgo psicosocial.
- Garantizar canales de denuncia confidenciales y seguros.
- Adoptar medidas preventivas y de protección.
- Garantizar el debido proceso.
- Remitir los casos a las autoridades competentes cuando corresponda.

10. DIVULGACIÓN.

La presente política será:

- Publicada en los medios institucionales de TELEMEDELLÍN.
- Socializada en procesos de inducción y reinducción.
- Difundida mediante campañas internas de sensibilización.
- Incorporada en contratos, acuerdos y documentos institucionales correspondientes.

Articulada con el Reglamento Interno de Trabajo y el SG-SST.

11. VIGENCIA.

La presente Política de Convivencia Laboral y Prevención del Acoso Laboral rige a partir de la fecha de su aprobación y permanecerá vigente hasta que sea modificada o sustituida por una nueva disposición institucional.

Para constancia se firma en Medellín, a los ____ días del mes de _____ de _____.

Vanessa Palacio Olayo
Gerente

CÓDIGO: MA-GH-SST-14
VERSIÓN: 01
FECHA: 14/07/2026



POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Los abajo firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del gerente

Elaboró	Aprobó	VoBo
Maria Alejandra Betancur Sánchez Seguridad y Salud en el Trabajo	Juan Felipe Estrada Restrepo Jefe Gestión Humana	Jorge Gil Secretario General

CÓDIGO: MA-GH-SST-14
VERSIÓN: 01
FECHA: 14/07/2026