	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-003</b>
	<b>POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSIÓN: 004</b> <b>FECHA: 11-06-2022</b> <b>Página 1 de 7</b>

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Establecer los lineamientos institucionales para la **prevención, identificación, atención y gestión** de las conductas constitutivas de acoso laboral, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo digno, seguro y respetuoso, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente en Colombia.

### Objetivos específicos

- Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso laboral dentro de la IPS CENDIDTER S.A.S.
- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana y la sana convivencia.
- Establecer un marco claro de actuación frente a situaciones de presunto acoso laboral.
- Garantizar el debido proceso, la confidencialidad y la imparcialidad en la atención de quejas.
- Integrar la prevención del acoso laboral al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## ALCANCE


La presente política aplica a **todos los trabajadores**, directivos, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas que presten sus servicios o desarrollen actividades en la IPS CENDIDTER S.A.S., independientemente de la modalidad de vinculación o nivel jerárquico, y cubija las conductas que se presenten en el marco de la relación laboral o con ocasión de esta.

## MARCO NORMATIVO.

El **Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S.**, en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 1010 de 2006**, la **Resolución 652 de 2012**, la **Resolución 1356 de 2012**, el **Decreto 1072 de 2015** y demás normas concordantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adopta la presente **Política de Prevención del Acoso Laboral**, con el propósito de **prevenir, corregir y gestionar** las conductas constitutivas de acoso laboral, protegiendo la dignidad humana, la salud mental, la intimidad y el trabajo en condiciones dignas y justas.



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de CENDIDTER S.A.S.”

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-003</b>
	<b>POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSIÓN: 004</b> <b>FECHA: 11-06-2022</b> <b>Página 2 de 7</b>

Esta política aplica a **todos los trabajadores**, contratistas, aprendices, directivos y demás personas vinculadas a CENDIDTER S.A.S, independientemente del tipo de relación contractual.

### MARCO NORMATIVO APLICABLE

La presente política se adopta y aplica en concordancia con las siguientes disposiciones legales y reglamentarias, sin perjuicio de las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan:


- **Constitución Política de Colombia**, artículos 1, 13, 25, 53 y 93.
- **Ley 1010 de 2006**, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- **Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Resolución 652 de 2012**, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- **Resolución 1356 de 2012**, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Resolución 0312 de 2019**, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.
- **Circular 026 de 2020 del Ministerio del Trabajo**, relacionada con la promoción de la convivencia laboral y la prevención de riesgos psicosociales.
- **Reglamento Interno de Trabajo** de la IPS CENDIDTER S.A.S.
- Demás normas laborales, de seguridad social y de riesgos laborales aplicables en Colombia.

### PRINCIPIOS

La aplicación e interpretación de la presente política se regirá por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** Reconocimiento del valor inherente de toda persona.
- **Respeto:** Trato considerado y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.
- **Confidencialidad:** Protección de la información y reserva de las actuaciones.
- **Imparcialidad:** Actuación objetiva y sin sesgos en el análisis de los casos.
- **Debido proceso:** Garantía del derecho de defensa y contradicción.
- **Buena fe:** Presunción de actuaciones honestas y leales.



	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-003</b>
	<b>POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSIÓN: 004</b> <b>FECHA: 11-06-2022</b> <b>Página 3 de 7</b>

- **Prevención:** Prioridad de las acciones orientadas a evitar la ocurrencia del acoso laboral.

## LINEAMIENTOS GENERALES

- El Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S. no tolera ninguna forma de acoso laboral.
- Todas las quejas serán atendidas de manera oportuna y confidencial.
- El Comité de Convivencia Laboral actuará exclusivamente dentro de sus funciones preventivas y conciliatorias.
- Las situaciones que excedan la competencia del Comité serán remitidas a los mecanismos disciplinarios internos o a las autoridades competentes.
- Las medidas adoptadas deberán ser proporcionales, razonables y ajustadas a la ley.

### 1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Para efectos de esta política, se entenderá por **acoso laboral** toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

#### Modalidades de acoso laboral

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede presentarse, entre otras, en las siguientes modalidades:


- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

No constituyen acoso laboral las conductas excluidas expresamente por el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

### 2. COMPROMISOS DE LA EMPRESA



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de CENDIDTER S.A.S.”

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-003</b>
	<b>POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSIÓN: 004</b> <b>FECHA: 11-06-2022</b> <b>Página 4 de 7</b>

El Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S. se compromete a:

- Promover un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y debido proceso en el trámite de las quejas.
- Integrar la prevención del acoso laboral dentro del SG-SST.
- Divulgar y socializar esta política a todos los trabajadores.
- Capacitar periódicamente en prevención del acoso laboral y convivencia laboral.

### 3. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa contará con un **Comité de Convivencia Laboral**, conformado y en funcionamiento conforme a la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, el cual tendrá **funciones preventivas y conciliatorias**, mas no sancionatorias.

El Comité será responsable de:


- Recibir y tramitar las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.
- Analizar los casos de manera objetiva y confidencial.
- Promover espacios de diálogo y conciliación.
- Formular recomendaciones a la alta dirección.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos.

### 4. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS

1. **Recepción de la queja:** El trabajador podrá presentar la queja de forma verbal o escrita ante el Comité de Convivencia Laboral.
2. **Análisis preliminar:** El Comité evaluará si los hechos se enmarcan dentro de posibles conductas de acoso laboral.
3. **Sesión de conciliación:** Se citará a las partes involucradas, garantizando el derecho de defensa y contradicción.
4. **Recomendaciones:** El Comité emitirá recomendaciones y compromisos de mejora.
5. **Seguimiento:** Se verificará el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Cuando no sea posible la conciliación o se evidencien conductas graves, el caso será remitido a los canales disciplinarios internos o a las autoridades competentes.



	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-003</b>
	<b>POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSIÓN: 004</b> <b>FECHA: 11-06-2022</b> <b>Página 5 de 7</b>

## 5. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores deberán:

- Respetar la dignidad, intimidad y derechos fundamentales de las demás personas.
- Abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral.
- Utilizar los canales institucionales para reportar situaciones de conflicto.
- Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y las normas del SG-SST.

## 6. DIVULGACIÓN, VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente política será publicada, divulgada y socializada a todos los trabajadores. Será revisada **anualmente** o cuando se presenten cambios normativos o institucionales relevantes.

Se firma a los 30 días del mes de enero de 2026.

  
\_\_\_\_\_  
**ALEXANDRA GIRALDO AGUDELO**  
Gerente



Norma	Ajuste y Rol Específico en la Política
Constitución Política de Colombia (Arts. 1, 13, 25, 53 y 93)	Fundamento de Derechos: Los artículos citados son la base del principio de la dignidad humana, la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la primacía de los tratados internacionales de derechos humanos (como la OIT). La política de acoso laboral es una manifestación directa del deber constitucional del empleador de garantizar estas condiciones.
Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral)	Norma Principal: Es la ley marco. Define qué constituye acoso laboral (conductas), establece sus modalidades (maltrato, persecución, discriminación, etc.), dicta medidas preventivas y correctivas, y las sanciones aplicables. Es la columna vertebral de la política.
Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012	Comité de Convivencia Laboral (CCL): Estas resoluciones regulan la conformación, el funcionamiento y las funciones del CCL, que es el ente encargado de recibir, tramitar y buscar la solución de las quejas de acoso laboral a través del procedimiento interno. Importante: Si bien están vigentes, fueron modificadas y consolidadas por la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, la cual establece los nuevos lineamientos para el reporte de la información del CCL, por lo que debe referenciarse esta última actualización.
Ley 1562 de 2012	Riesgos Laborales: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Es la base para incluir el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial y obliga a las empresas a intervenirlo y prevenirlo como parte de su SG-SST.
Decreto 1072 de 2015 (DUR del Sector Trabajo) y Resolución 0312 de 2019 (Estándares Mínimos)	Sistema de Gestión (SG-SST): El Decreto 1072 compila la obligación del empleador de implementar el SG-SST (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), y la Resolución 0312 establece los estándares mínimos de cumplimiento. La gestión del riesgo psicosocial (y, por ende, el acoso laboral) es un requisito explícito dentro del SG-SST, lo que lo hace de cumplimiento obligatorio.
Circular 026 de 2020 del Ministerio del Trabajo (Ahora complementada por otras circulares, como la Circular 0064 de 2020 y la Circular 0082 de 2023)	Énfasis en Riesgo Psicosocial: Pone un énfasis en la promoción de la convivencia laboral y la prevención del riesgo psicosocial (el factor que incluye el acoso laboral), a través de la obligatoriedad de la aplicación y análisis de la Batería de Riesgo Psicosocial y la implementación de acciones de intervención.



**CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER  
MILENIO CENDIDTER S.A.S  
NIT: 900055393-0**

**CÓDIGO: SGSST-PLT-003**

**VERSIÓN: 004**

**FECHA: 11-06-2022**

**Página 7 de 7**

**POLITICA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL**

Norma	Ajuste y Rol Específico en la Política
Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del Centro de Imágenes Diagnosticas tercer Milenio S.A.S.	Mecanismo Operativo: El RIT es el instrumento interno que debe integrar y desarrollar todas las normas anteriores. Debe incluir, de manera clara y detallada, el procedimiento para la prevención y atención de las quejas, definir las conductas de acoso, el procedimiento de sanción disciplinaria y las faltas graves, garantizando siempre el debido proceso al trabajador.

COPIA CONTROLADA