Automex S.A.S. adopta la presente Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral con el objetivo de promover el bienestar integral de sus colaboradores y propiciar un entorno de trabajo sano, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, favoreciendo condiciones laborales dignas, justas y equitativas.

Esta política tiene como finalidad fortalecer las relaciones armónicas entre las personas que hacen parte del entorno laboral, consolidar un clima organizacional favorable y velar por la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los trabajadores. Su implementación se sustenta en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, las cuales establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como las acciones preventivas orientadas a erradicar el acoso y la violencia en el ámbito de trabajo.

Las actuaciones que se deriven de esta política estarán guiadas por principios como la dignidad humana, la confidencialidad, la imparcialidad, la oportunidad, la eficacia, la igualdad, la no discriminación, el enfoque de género, la inclusión y la corresponsabilidad. Bajo estos lineamientos, se impulsa una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la participación y el trabajo colaborativo, reconociendo la convivencia laboral como un compromiso conjunto que aporta al bienestar colectivo y a la sostenibilidad organizacional.

En este contexto, se adoptan las definiciones y disposiciones contempladas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, las cuales orientan la prevención, atención y manejo de conductas asociadas al acoso laboral, la violencia y la discriminación. Estas normas constituyen el marco jurídico que respalda la implementación de medidas y procedimientos dirigidos a garantizar el respeto, la dignidad humana y relaciones laborales saludables.

Automex S.A.S. ratifica su compromiso con la generación de espacios de trabajo seguros, inclusivos y participativos, fundamentados en la confianza, el respeto mutuo y la responsabilidad compartida de todos los integrantes de la organización.
Asimismo, toda la información que sea conocida o recopilada en el marco de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con absoluta reserva, confidencialidad y respeto, asegurando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

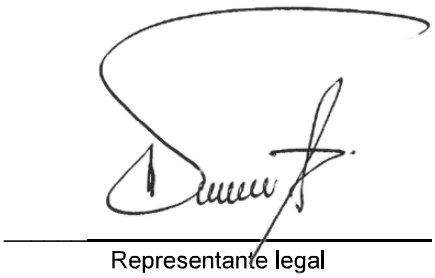
Todos los niveles de la organización se comprometen a:

1. Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
3. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
4. Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5. Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Son responsables de manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.

9. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.

Esta política se aprueba en el mes de **Junio** a los **18** días del año **2026** y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la organización.



Representante legal
Junio de 2026

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	**FECHA**	**ELABORA REVISA Y APRUEBA**		**DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN**
1	18-06-2026	E:	Diana Peña	Creación y formalización de la Política de Prevención del Acoso Laboral.
		R:	María Fernanda Rubio	
		A:	Viviana Gutiérrez	