

	POLÍTICA DE RELACIONES AFECTIVAS Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO	P-05 Versión: 0 Fecha: 19/01/2026 Pág. 1 de 2
---	---	--

POLÍTICA DE RELACIONES AFECTIVAS Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Esta política es parte integral del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la compañía. Su objetivo primordial es prevenir, identificar, con ello gestionando situaciones de conflicto de interés, trato preferencial, y acoso laboral que puedan derivarse de relaciones afectivas o íntimas entre empleados.

1. Declaración de Principios

DISCON SAS respeta el derecho a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad de sus empleados. Por lo tanto, no prohíbe las relaciones afectivas consensuadas entre compañeros de trabajo, siempre que estas no afecten el ambiente laboral, el desempeño de las funciones o generen un conflicto de interés.

El interés de la empresa, la objetividad, así como la ética profesional priman sobre los intereses particulares derivados de una relación afectiva.

2. Definición y Alcance

Esta política aplica a todas las relaciones afectivas, románticas o íntimas, que se desarrollen entre empleados, sin importar su jerarquía o departamento.

- 2.2. Relación Afectiva/Íntima: Se refiere a toda relación romántica, sentimental o sexual establecida por mutuo acuerdo entre dos empleados.
- 2.3. Conflicto de Interés: Es la situación en la cual una relación afectiva tiene el potencial de influir de manera inapropiada en la toma de decisiones, la evaluación de desempeño, la gestión de personal o en el uso de los recursos de la compañía.

3. Obligación de Notificación y Gestión de Conflictos

- **Deber de notificación**: Si una relación afectiva se establece entre empleados que, por la naturaleza de sus cargos, puedan generar un conflicto de interés, los involucrados deberán notificar a la Dirección de Recursos Humanos.
- **Acciones preventivas**: Una vez notificada la relación, la empresa, en acuerdo con las partes, evaluará la situación y tomará las medidas necesarias para mitigar cualquier conflicto de interés.
- **Confidencialidad**: Toda notificación será tratada de manera confidencial por la Dirección de Recursos Humanos.



POLÍTICA DE RELACIONES AFECTIVAS Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO

P-05

Versión: 0

Fecha: 19/01/2026

Pág. 2 de 2

4. Conducta Profesional

- Los empleados en una relación afectiva deben mantener un comportamiento profesional en todo momento, evitando tratos preferenciales que puedan afectar la moral o el desempeño de otros compañeros.
- Las muestras de afecto explícitas en el lugar de trabajo están prohibidas.
- El rendimiento laboral y el cumplimiento de las responsabilidades no deben verse afectados por la relación.

5. Prevención de Acoso y Hostigamiento

- La empresa mantiene una política de cero tolerancias frente al acoso y el hostigamiento laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.
- En caso de que la relación afectiva finalice, ambos empleados están obligados a mantener un trato respetuoso y estrictamente profesional.
- Cualquier conducta de acoso o represalia deberá ser reportada a la Dirección de Recursos Humanos y el comité de convivencia.

6. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de esta política, especialmente el no reportar un conflicto de interés o la participación en actos de favoritismo o acoso, será considerado una falta grave y podrá ser sancionado según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

El incumplimiento de esta política, incluyendo la omisión en el reporte de conflicto de interés o la participación en actos de trato preferencial o acoso, será considerado una falta grave y podrá ser sancionado con medidas disciplinarias que van desde amonestaciones hasta la terminación del contrato con justa causa, según lo tipificado en el RIT.

7. Derechos del Trabajador

Ningún empleado será discriminado, sancionado o despedido por el simple hecho de mantener una relación afectiva, siempre y cuando se adhiera a esta política y no se genere un conflicto de interés que perjudique el funcionamiento de la empresa.

Divúlguese, Publíquese y Cúmplase,

JAVIER SANCHEZ GOMEZ

Representante Legal,