

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASTO S.A. Nit. 800.057.019-7	GERENCIA
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSION 0 DE 2010 CÓDIGO: TTP-GER- 100-01
		Página 1 de 4

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Terminal de Transportes de Pasto S.A. adopta la presente Política de Prevención del Acoso Laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, con el propósito de prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y demás formas de hostigamiento que puedan presentarse en las relaciones de trabajo, reafirmando su compromiso con la protección de la dignidad humana, el respeto y la sana convivencia laboral, y orientando su aplicación bajo los principios de dignidad humana, respeto, igualdad, imparcialidad, confidencialidad, buena fe, debido proceso, prevención, diálogo social y protección de la salud física y mental de los trabajadores.

La Sociedad rechaza de manera expresa cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, y promueve relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la equidad, la tolerancia, la comunicación asertiva y el trato digno entre todos los niveles de la organización. Para efectos de la presente política, las conductas de acoso laboral serán entendidas conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo que deberán reunir los elementos definidos en dicha norma. En consecuencia, no constituyen acoso laboral las actuaciones derivadas del ejercicio legítimo de las facultades de dirección, supervisión, control y disciplina, ni los conflictos ocasionales, diferencias de criterio o llamados de atención debidamente sustentados.

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables, la Terminal de Transportes de Pasto S.A. se compromete a prevenir, identificar, atender y corregir las conductas de acoso laboral. Para efectos de la presente política, se entenderá por 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 y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir su renuncia. Estas conductas podrán manifestarse mediante maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral.

Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados mediante relación laboral con la empresa, independientemente de su cargo o nivel jerárquico. Asimismo, sus lineamientos de prevención y promoción de la convivencia laboral serán observados por las demás personas que, en el desarrollo de actividades institucionales, interactúen con la organización, sin que ello implique la aplicación del régimen disciplinario o sancionatorio laboral a quienes no tengan vínculo laboral con la entidad.

La Sociedad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de conocer las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral, desarrollar las acciones preventivas y de manejo de convivencia dentro del marco de sus competencias, promover espacios de diálogo y formular recomendaciones orientadas al mejoramiento del clima laboral, conforme a la normativa vigente.

ELABORADO POR: SGC	REVISADO POR: GERENTE	APROBADO POR: GERENTE	 Vigilado SuperTransporte
-------------------------------------	--	--	---

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASTO S.A. Nit. 800.057.019-7	GERENCIA
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSION 0 DE 2010
		CÓDIGO: TTP-GER- 100-01
		Página 2 de 4

Todos los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad, abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral y participar en las acciones de sensibilización que promueva la empresa.

La determinación de responsabilidades y la imposición de sanciones por conductas de acoso laboral debidamente comprobadas corresponden a las instancias competentes de la entidad, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el procedimiento disciplinario aplicable y demás normas vigentes. En consecuencia, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia sancionatoria, limitándose a cumplir las funciones preventivas y de gestión que le asigna la normatividad correspondiente.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, constituyen conductas de acoso laboral las siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

ELABORADO POR: SGC	REVISADO POR: GERENTE	APROBADO POR: GERENTE	 Vigitado Super Transporte
------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	--

 Terminal <i>de transportes de Pasto</i>	TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASTO S.A. Nit. 800.057.019-7	GERENCIA
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSION 0 DE 2010
		CÓDIGO: TTP-GER- 100-01
Página 3 de 4		

- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los casos no expresamente previstos, la autoridad competente valorará la configuración del acoso laboral conforme a las circunstancias y gravedad de las conductas denunciadas; excepcionalmente, un solo acto podrá ser suficiente para acreditarlo cuando, por su entidad, tenga la capacidad de afectar la dignidad humana, la vida, la integridad física, la libertad sexual u otros derechos fundamentales, debiendo en todo caso las conductas ocurridas en el ámbito privado acreditarse mediante los medios de prueba reconocidos por la ley procesal civil.

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, establece las conductas que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, teniendo en cuenta que las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración mencionadas a continuación, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ELABORADO POR: SGC	REVISADO POR: GERENTE	APROBADO POR: GERENTE	 Vigilado Super Transporte
-------------------------------------	--	--	--

 Terminal de transportes de Pasto	TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASTO S.A. Nit. 800.057.019-7	GERENCIA
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSION 0 DE 2010
		CÓDIGO: TTP-GER- 100-01
		Página 4 de 4

- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

La presente política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025 y demás disposiciones aplicables relacionadas con convivencia laboral, prevención de riesgos psicosociales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación en el año 2026 y será objeto de revisión y actualización periódica, o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o circunstancias que así lo requieran, con el propósito de garantizar su pertinencia institucional, su alineación con la normatividad aplicable y la efectividad de las acciones implementadas para la prevención, gestión y fortalecimiento de la convivencia laboral.

La presente política será objeto de divulgación, capacitación y seguimiento como parte de las acciones de promoción de la convivencia laboral y prevención de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para constancia, se firma en la ciudad de Pasto, a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026.


AFRANIO RODRIGUEZ ROSERO
Gerente S.T.T.P S.A.

ELABORADO POR: SGC	REVISADO POR: GERENTE	APROBADO POR: GERENTE	 Vigitado SuperTransporte
------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---