



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

VERSIÓN: 02

CODIGO: DG-GI-05

CREACIÓN: 10/09/2025

PAGINAS: 1 DE 3

Transportes Líquidos de Colombia TLC S.A.S., en cumplimiento de su deber legal de garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras, respetuosas y libres de violencia, y en concordancia con su Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adopta la presente **Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral**.

La presente política se expide con fundamento en la normativa colombiana vigente, en especial la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 1562 de 2012**, el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo**, así como las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, atender, gestionar y sancionar las conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, garantizando un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad humana, la sana convivencia, la salud mental y la protección de los derechos de todas las personas que desarrollan actividades para la organización.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores, directivos, aprendices, contratistas, proveedores y demás personas que desarrollen actividades para Transportes Líquidos de Colombia TLC S.A.S., en cualquiera de sus centros de trabajo, modalidades de contratación o durante la ejecución de las actividades misionales.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones derivadas de esta política se regirán por los siguientes principios:

- **Respeto y dignidad humana:** Trato justo, digno y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.
- **Cero tolerancia al acoso laboral:** No se permitirá ninguna conducta constitutiva de acoso laboral, en los términos definidos por la Ley 1010 de 2006.
- **Confidencialidad:** Las quejas serán tramitadas con estricta reserva, protegiendo la identidad de las partes involucradas.
- **Imparcialidad y debido proceso:** Las actuaciones se adelantarán sin sesgos, garantizando el derecho de defensa y contradicción.
- **Celeridad y eficacia:** Las quejas serán atendidas de manera oportuna y efectiva, conforme a los plazos y procedimientos internos.
- **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará la protección de los derechos de todas las personas sin distinción alguna.
- **Enfoque preventivo y de salud mental:** Las actuaciones priorizarán la prevención del riesgo psicosocial, la promoción del bienestar y la convivencia laboral.

4. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

Transportes Líquidos de Colombia TLC S.A.S., se compromete a:

- Prevenir el acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo mediante programas permanentes de capacitación, sensibilización y promoción de la convivencia laboral, incorporando enfoques de respeto, equidad, salud mental y bienestar psicosocial, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- Conformar, mantener y garantizar el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral (CCL), asegurando su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Garantizar canales seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas por presunto acoso laboral, tales como buzón físico, correo electrónico institucional **cocolabtlcsa@gmail.com** y entrevistas personales, protegiendo la identidad de las partes involucradas y evitando cualquier forma de represalia.
- Asegurar que los procedimientos del Comité de Convivencia Laboral incorporen de manera expresa los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, enfoque preventivo, enfoque diferencial, promoción de la salud mental y prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, conforme a la Resolución 3461 de 2025.
- Garantizar que las quejas por presunto acoso laboral sean tramitadas dentro de los plazos razonables definidos en el reglamento del Comité de Convivencia Laboral, asegurando el análisis oportuno, la mediación, el seguimiento y el cierre del caso.
- Adoptar medidas preventivas, correctivas y de mejora continua cuando se identifiquen factores de riesgo psicosocial, conductas inadecuadas o situaciones que puedan derivar en acoso laboral.
- Brindar acompañamiento psicosocial a las partes involucradas, a través del área de Gestión Humana y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Remitir a las autoridades administrativas o judiciales competentes aquellos casos que, por su naturaleza, no sean conciliables o requieran intervención externa.

5. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores deberán:

- Respetar la dignidad, integridad y derechos de sus compañeros, superiores y demás personas en el entorno laboral.
- Abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral o violencia en el trabajo.
- Utilizar los canales de queja de manera responsable, veraz y de buena fe.
- Participar en las actividades de capacitación y sensibilización en convivencia laboral.
- Cumplir los compromisos y acuerdos derivados de los procesos de mediación o conciliación.

6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral es la instancia encargada de recibir, analizar, mediar y

hacer seguimiento a las quejas relacionadas con presunto acoso laboral, con un carácter preventivo, orientador y conciliador, sin funciones sancionatorias.

El Comité se conformará, funcionará y ejercerá sus competencias conforme a los lineamientos establecidos en la **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo**, garantizando los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, enfoque preventivo, promoción de la salud mental, prevención de la violencia laboral y articulación con el SG-SST.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

VERSIÓN: 02

CODIGO: DG-GI-05

CREACIÓN: 10/09/2025

PAGINAS: 3 DE 3

El Comité contará con un **Reglamento**, en el cual se definirán como mínimo: la periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias, el manejo y custodia de la información, la elaboración de actas, el quorum decisorio, los plazos de actuación, los mecanismos de seguimiento y las responsabilidades de sus integrantes.

El Comité presentará informes periódicos a la Gerencia, sin revelar información reservada ni datos sensibles.

7. SANCIONES

Las conductas de acoso laboral debidamente comprobadas podrán dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias internas conforme al Reglamento Interno de Trabajo y, cuando a ello haya lugar, a la remisión del caso a las autoridades administrativas o judiciales competentes, sin que el Comité de Convivencia Laboral tenga funciones sancionatorias.

8. DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

La presente política será socializada a todos los trabajadores en los procesos de inducción y reinducción, divulgada a través de los medios internos de la organización y objeto de seguimiento y mejora continua, a partir de los informes del Comité de Convivencia Laboral, la identificación de factores de riesgo psicosocial y las recomendaciones de la ARL.

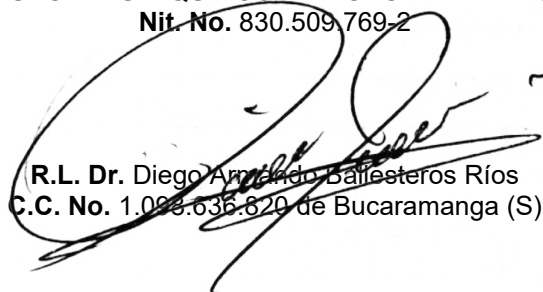
VIGENCIA: Esta actualización de la política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de esta.

PUBLICIDAD: Una copia de esta política será publicada y divulgada en lugares visibles y/o en los medios de comunicación internos de la empresa.

Se reviso en Bucaramanga, a los diecinueve (19) días del mes de enero de 2026.

TRANSPORTES LIQUIDOS DE COLOMBIA TLC S.A.S.

Nit. No. 830.509.769-2


R.L. Dr. Diego Armando Ballesteros Ríos
C.C. No. 1.098.636.820 de Bucaramanga (S)