



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

POLÍTICA Y PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A.

Terminales de Transporte de Medellín S.A., en adelante Terminales Medellín, reconoce el derecho de todas las personas a desarrollar sus actividades en un ambiente laboral digno, respetuoso, seguro, incluyente y libre de acoso laboral, violencia y discriminación.

En consecuencia, la entidad adopta la presente Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Laboral, orientada a promover relaciones laborales respetuosas, prevenir conductas que afecten la convivencia laboral y establecer los compromisos institucionales para su prevención y atención.

La presente política se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la Resolución de Gerencia N° 2026050228 del 25 de junio de 2026, por medio de la cual se actualizó la conformación, organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, y las demás normas que regulen la materia.

Objetivo

Promover un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la comunicación asertiva, así como prevenir y atender las situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia laboral.

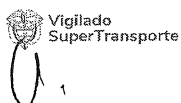
Principios

La presente política se fundamenta en los siguientes principios: Dignidad humana, Igualdad y no discriminación, Confidencialidad y reserva, Imparcialidad, Debido proceso, Celeridad y eficacia, No revictimización, Enfoque de género y diferencial y Corresponsabilidad.

Compromisos de Terminales Medellín

1. Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad, la confianza, la cooperación y la comunicación asertiva.
2. Prevenir el acoso laboral y las conductas que afecten la convivencia laboral mediante acciones de sensibilización, capacitación y promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo.
3. Garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normativa vigente y la Resolución de Gerencia N° 2026050228 de 2026 y las demás normas que regulen la materia.

H. J. J.



SC-3419-1



SA-CER440081



www.terminalesmedellin.com
Terminal del Norte
Carrera 64C N° 78 - 580 Local 265N
PBX: 604 444 80 20
informacion@terminalesmedellin.com

Código postal 050034
Nit. 890.919.291.1
Medellín - Colombia

4. Adoptar, dentro del ámbito de sus competencias, las medidas preventivas y correctivas que resulten procedentes.
5. Proteger la información conocida con ocasión de las actuaciones relacionadas con la convivencia laboral, de acuerdo con la normativa sobre confidencialidad y protección de datos personales.
6. Promover la protección de las personas que, de buena fe, pongan en conocimiento situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia laboral.

Deberes de las personas que desarrollan actividades en el entorno laboral en Terminales Medellín

1. Tratar con respeto y dignidad a las demás personas.
2. Abstenerse de realizar conductas de acoso laboral o cualquier comportamiento que afecte la dignidad, la integridad o la convivencia laboral.
3. Contribuir a la solución pacífica de los conflictos y utilizar canales de comunicación respetuosos y asertivos.
4. Informar oportunamente las situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia laboral, a través de los canales y las instancias competentes.
5. Respetar la confidencialidad de la información conocida en el marco de las actuaciones de convivencia laboral.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora frente a las situaciones de presunto acoso laboral y demás circunstancias que afecten la convivencia laboral.

Su conformación, organización, funciones, procedimiento, términos y demás aspectos relacionados con su funcionamiento se regirán por la normativa vigente y por la Resolución de Gerencia N° 2026050228 de 2026, o por las normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o complementen.

Articulación con otras Políticas Institucionales

Las situaciones relacionadas con acoso laboral serán atendidas de conformidad con la normativa vigente, la presente política y las disposiciones que regulan la conformación, organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Las situaciones que correspondan a otras formas de violencia, acoso, discriminación o vulneración de derechos serán atendidas de acuerdo con su naturaleza y con las políticas, protocolos, rutas e instancias institucionales y legales competentes.

En particular, las situaciones relacionadas con acoso sexual y violencia de género en el ámbito laboral se regirán por la Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencia de Género en el Ámbito Laboral de Terminales Medellín, así como por las normas y autoridades competentes en la materia.

La presente política se aplicará de manera articulada con las demás políticas institucionales vigentes relacionadas con la protección de los derechos, la convivencia, la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de riesgos psicosociales, la igualdad, la inclusión y la protección de datos personales, en lo que resulte pertinente.

Prevención y Seguimiento

Terminales Medellín desarrollará acciones de sensibilización, capacitación y prevención del acoso laboral y de promoción de la convivencia laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La implementación de esta política será objeto de seguimiento y evaluación, de acuerdo con los mecanismos institucionales de mejora continua.

Vigencia y Actualización

La presente política rige a partir de su aprobación y deberá actualizarse cuando se produzcan cambios normativos o institucionales que incidan en su contenido.

La presente política se interpretará y aplicará de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la Resolución de Gerencia N° 2026050228 de 2026 y las demás normas que las modifiquen, adicionen, sustituyan o complementen.

Régimen Disciplinario

El Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para determinar la responsabilidad disciplinaria ni para imponer sanciones.

La competencia para conocer de los procesos disciplinarios por acoso laboral respecto de los servidores públicos corresponde exclusivamente al Ministerio Público, a través de la Procuraduría General de la Nación y la Personería Distrital de Medellín, de conformidad con las reglas de competencia aplicables.

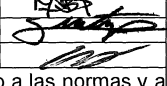
En el caso de los aprendices del SENA vinculados mediante contrato de aprendizaje, las situaciones de acoso o discriminación que se presenten durante la etapa práctica o en el centro de formación serán atendidas por el Comité de Convivencia Laboral competente, de acuerdo con las circunstancias del caso. Los procesos disciplinarios se tramitarán conforme al Reglamento del SENA. Respecto de los practicantes que hacen parte de la cuota de aprendizaje, se aplicará el reglamento de la institución educativa correspondiente.

La presentación de una queja o la intervención del Comité de Convivencia Laboral no impide que los hechos sean puestos en conocimiento de las autoridades competentes, cuando ello resulte procedente.

Lo anterior sin perjuicio de la regulación específica contenida en la Política Integrada del Sistema de gestión, la política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencia de Género en el Ámbito Laboral y la política de Tratamiento de Datos Personales de Terminales Medellín y de las competencias legalmente asignadas a las autoridades encargadas de conocer de dichas conductas.



OVIDIO ANTONIO BUITRAGO SIERRA
Gerente General

Elaboró	Laura Mesa Jaramillo/ Abogada Contratista	
Revisó	Maria Teresa Berrio Palacio / Secretaria General	
	Santiago Restrepo David / Profesional Universitario SST	
	Carolina Escobar Osorio/Contratista apoyo a la gestión de la Secretaría y Gerencia General	
Nota: Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y a las disposiciones legales y/o técnicas vigentes, y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente		