En TRANSPORTES Y SERVICIOS OTR S.A.S. estamos comprometidos con ambientes de trabajo seguros, dignos, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, violencia, violencia basada en género y discriminación, y con el respeto del derecho a la desconexión laboral. La alta dirección declara cero tolerancia frente a estas conductas y asigna los recursos necesarios para prevenirlas, atenderlas y sancionarlas.

Esta política aplica a todas las personas que trabajan o se relacionan con la empresa, sin importar su forma de vinculación: trabajadores directos, contratistas y subcontratistas, proveedores, aprendices, practicantes, personal en misión, voluntarios, postulantes, personas desvinculadas y quienes ejercen funciones de dirección. Cubre los hechos que ocurran en el contexto laboral: la sede, las bases de operación y los frentes de trabajo propios o de clientes, los vehículos y equipos, los desplazamientos y viajes de trabajo, el alojamiento que proporcione la empresa, los eventos laborales y las comunicaciones de trabajo, incluidas las virtuales.

Esta política se construyó con la participación de los trabajadores y del Comité de Convivencia Laboral, mediante la socialización del proyecto con todo el personal antes de su aprobación, según consta en el acta de socialización. Se aplica con enfoques de género, diferencial e interseccional, y se rige por los principios de dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, no revictimización y debida diligencia.

Lineamientos

Por lo anterior, establecemos los siguientes lineamientos:

- Prevenir y rechazar el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación, en cualquiera de sus formas.
- Realizar campañas de sensibilización y capacitación al menos una vez al año, dirigidas a la gerencia, los jefes, el Comité de Convivencia Laboral, el personal administrativo, el personal de campo y los contratistas, sobre las conductas prohibidas, sus consecuencias legales, los enfoques diferenciales y la inclusión, y los canales y rutas de atención.
- Disponer de canales seguros, confidenciales y accesibles, que admiten quejas anónimas, y atenderlas conforme al Protocolo SIG-PR-027, sin exigir denuncia penal previa, evitando la revictimización y protegiendo a quien reporta y a los testigos contra cualquier represalia.
- Adoptar medidas de protección inmediatas para las víctimas y brindar acompañamiento psicológico, médico y orientación jurídica, en coordinación con la ARL y las autoridades competentes.
- Tramitar las quejas de acoso laboral y de desconexión laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, y las de acoso sexual, violencia, violencia basada en género y discriminación mediante investigación formal, sin conciliación ni confrontación con la persona señalada.
- Articular esta política con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial con la gestión del riesgo psicosocial.

- Publicar cada semestre, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y de sanciones impuestas por acoso sexual, y remitirlo al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).
- Sancionar el incumplimiento de esta política conforme al Reglamento Interno de Trabajo, con debido proceso, y, en el caso de contratistas y proveedores, conforme a sus contratos.

Derechos y deberes

- **La empresa** tiene el deber de cumplir esta política y el protocolo, mantener los canales y los recursos para aplicarlos, proteger a las víctimas y a los testigos, investigar con debida diligencia, sancionar las conductas comprobadas y tratar la información conforme a la Ley 1581 de 2012.
- **Los trabajadores y demás personas vinculadas** tienen derecho a un trabajo libre de acoso, violencia y discriminación, a presentar quejas, a ser protegidos contra represalias y al debido proceso. Tienen el deber de respetar a todas las personas, cumplir esta política y el protocolo, asistir a las capacitaciones, guardar reserva sobre los casos que conozcan y colaborar con las investigaciones.
- **Los contratistas, subcontratistas, proveedores y clientes** deben conocer y respetar esta política en sus actividades con la empresa y en los frentes de trabajo. La empresa informa su existencia y obligatoriedad en los contratos de trabajo, contratos y órdenes de servicio.

Desconexión laboral

- Una vez termina la jornada laboral, los trabajadores tienen derecho a no tener contacto por ningún medio con asuntos de trabajo, y a disfrutar plenamente de sus descansos, permisos, licencias, vacaciones y vida personal y familiar. La empresa se abstiene de dar órdenes o hacer requerimientos fuera de la jornada.
- Las llamadas, mensajes, correos y grupos de WhatsApp de trabajo se usan dentro de la jornada o del turno programado. Los mensajes recibidos fuera de ella no tienen que responderse hasta el inicio de la siguiente jornada. Los turnos y servicios nocturnos o en días de descanso se programan según el Reglamento Interno de Trabajo y no constituyen contacto fuera de jornada.
- De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no están sujetos a esta regla: (i) los cargos de dirección, confianza y manejo, que en la empresa son Administrador, Gerente General, Subgerente y Jefe administrativo y operativo; y (ii) las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
- Cualquier trabajador puede presentar una queja por vulneración de este derecho, a nombre propio o de forma anónima, por la Línea Ética o ante el Comité de Convivencia Laboral. El Comité la tramita con debido proceso, busca la solución del conflicto y verifica el cumplimiento de los acuerdos y la cesación de la conducta, según el Protocolo SIG-PR-027.

Seguimiento y publicación

- La Coordinación HSET hace seguimiento a esta política y presenta un informe semestral a la Gerencia General con estos indicadores: quejas recibidas y cerradas por tipo de conducta; porcentaje de medidas de protección adoptadas dentro de los cinco (5) días hábiles; cobertura de la capacitación anual; y cumplimiento de la publicación semestral.
- Esta política se publica en las carteleras de la sede y de las bases de operación, en la página web y en la inducción; se socializa con todas las personas a las que aplica, sin importar su vínculo; se revisa al menos una vez al año y cuando cambie la norma; y hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo.

Marco normativo: Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1581 de 2012, 2191 de 2022, 2365 de 2024, 2466 de 2025 y 2528 de 2025; Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 8 (adicionado por el Decreto 1040 de 2026); y Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

TRANSPORTES Y SERVICIOS OTR S.A.S. reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad, la igualdad, la prevención y el bienestar de todas las personas.

OCTAVIO TIERRADENTRO
GERENTE GENERAL
FECHA: 12/11/2026