



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL (LEY 1010 DE 2006)

I. INTRODUCCIÓN

COOHOBIEENESTAR reconoce que el acoso laboral es una grave problemática que atenta contra la dignidad humana, la integridad física y psicológica de los trabajadores, el clima laboral y la productividad. En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y en su compromiso con la creación de un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso, adopta este Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral.

Este protocolo no es solo una obligación legal, sino una manifestación de la voluntad de COOHOBIEENESTAR de promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la colaboración, la comunicación abierta y la no tolerancia a cualquier forma de agresión, maltrato o discriminación. La prevención, la detección temprana, la atención integral a las víctimas y la sanción justa y oportuna de los responsables son los pilares de este protocolo. Se busca crear una cultura organizacional donde el acoso laboral sea inaceptable y donde todos los trabajadores se sientan seguros, valorados y respetados.

II. OBJETIVO GENERAL

Garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral en COOHOBIEENESTAR, a través de la implementación de medidas integrales de prevención, detección temprana, atención a las víctimas, investigación imparcial y sanción efectiva de las conductas de acoso laboral, en estricto cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y demás normatividad aplicable. Se promoverá una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato, la no discriminación y la resolución pacífica de conflictos.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Prevenir:** Implementar estrategias y acciones proactivas y efectivas para evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral en todos los niveles y áreas de COOHOBIEENESTAR. Esto incluye la sensibilización, la capacitación, la difusión de información, la promoción de valores éticos y la creación de un clima organizacional positivo.
2. **Definir:** Establecer una definición clara y precisa de acoso laboral, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, para que todos los trabajadores sepan qué conductas son inaceptables y cuáles son sus derechos y responsabilidades.
3. **Detectar:** Establecer mecanismos de detección temprana de posibles situaciones de acoso laboral, a través de la observación, la comunicación abierta, las encuestas de clima laboral y otros instrumentos de medición.
4. **Proteger:** Garantizar la protección integral de las víctimas de acoso laboral, brindándoles un entorno seguro, confidencial y libre de represalias, y adoptando medidas cautelares para evitar la continuación del acoso.
5. **Atender:** Ofrecer atención integral, oportuna y especializada a las víctimas de acoso laboral, que incluya apoyo psicológico, asesoría legal, acompañamiento en el proceso de denuncia y, si es necesario, atención médica.





6. **Investigar:** Realizar investigaciones imparciales, exhaustivas, confidenciales y expeditas de todas las denuncias de acoso laboral, garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y la presunción de inocencia tanto de la víctima como del presunto agresor.
7. **Sancionar:** Aplicar sanciones disciplinarias justas, proporcionales y disuasorias a los responsables de acoso laboral, de acuerdo con la gravedad de la falta, las circunstancias del caso, la reincidencia (si la hay) y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley.
8. **Promover:** Fomentar una cultura organizacional de cero tolerancia al acoso laboral, basada en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos.
9. **Erradicar:** Realizar las medidas necesarias para la completa eliminación de la conducta en la cooperativa.

IV. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL (Artículo 2, Ley 1010 de 2006)

Para efectos de este protocolo, y en concordancia con la Ley 1010 de 2006, se entenderá por **acoso laboral** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador (empleado) por parte de:

- Un empleador (o sus representantes).
- Un jefe o superior jerárquico (inmediato o mediato).
- Un compañero de trabajo.
- Un subalterno.

Esta conducta debe estar encaminada a:

- Infundir miedo, intimidación, terror o angustia.
- Causar perjuicio laboral (afectar negativamente el desempeño, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, etc.).
- Generar desmotivación en el trabajo.
- Inducir la renuncia del trabajador.

Modalidades de acoso laboral:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de la víctima. Incluye agresiones físicas, insultos, humillaciones, amenazas, burlas, comentarios degradantes, críticas destructivas constantes, etc.
2. **Persecución laboral:** Conductas reiteradas y arbitrarias que buscan descalificar, sobrecargar de trabajo, cambiar injustificadamente las condiciones laborales, negar permisos o licencias sin justificación, obstaculizar el desempeño, etc., con el fin de inducir la renuncia del trabajador.





3. **Discriminación laboral:** Trato diferenciado y perjudicial por razones de raza, género, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, o cualquier otra condición protegida por la ley.
4. **Entorpecimiento laboral:** Acciones que obstaculizan el cumplimiento de la labor, como ocultar información, suministrar información falsa, retrasar injustificadamente el trabajo, asignar tareas imposibles de cumplir, sabotear el trabajo, etc.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, asignación de tareas por debajo de sus capacidades, trato salarial desigual sin justificación, etc.
6. **Desprotección laboral:** Órdenes o instrucciones que ponen en riesgo la seguridad o la salud del trabajador, sin las medidas de protección necesarias.

V. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (Artículo 7, Ley 1010 de 2006)

Se presume que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas (no es una lista exhaustiva):

- Agresión física.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes (insultos, groserías, etc.).
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de compañeros.
- Amenazas injustificadas de despido, expresadas en presencia de compañeros.
- Múltiples denuncias disciplinarias infundadas contra un mismo trabajador.
- Descalificación humillante de propuestas u opiniones profesionales, en presencia de compañeros.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas o cambios sorpresivos del lugar de trabajo o la labor contratada sin justificación.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos, en días de descanso o festivos, sin justificación.
- Trato discriminatorio en cuanto a beneficios, capacitación o permisos.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias o incapacidades.
- Envío de mensajes, correos electrónicos o comunicaciones de carácter intimidatorio, ofensivo o con contenido sexual no deseado.

Conductas que pueden constituir acoso laboral (requieren análisis del contexto):

- Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.



- Expresiones injuriosas o ultrajantes, utilizando palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en privado.
- Amenazas de despido, incluso si no se expresan en presencia de compañeros.
- Exigencia de laborar en horarios que excedan la jornada laboral contratada, sin justificación.
- Circulares o memorandos discriminatorios o vejatorios dirigidos a un trabajador específico.

Conductas que NO constituyen acoso laboral (Artículo 8, Ley 1010 de 2006):

- Actos para ejercer la potestad disciplinaria (siempre que se ajusten a la ley y al reglamento).
- Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- Memorandos solicitando exigencias técnicas o mejoramiento de la eficiencia laboral, dentro de parámetros de razonabilidad.
- Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.
- Actuaciones administrativas para dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o justa.
- Exigencias para cumplir con las obligaciones y deberes laborales, según lo establecido en la ley y los reglamentos.

VI. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL (Artículo 9, Ley 1010 de 2006)

COOHOBIENESTAR implementará un conjunto integral de medidas preventivas y correctivas para abordar el acoso laboral:

A. Medidas preventivas:

1. **Política de prevención:** COOHOBIENESTAR adoptará una política formal de prevención del acoso laboral, que será ampliamente divulgada y que incluirá:
 - Declaración de cero tolerancia al acoso laboral.
 - Definición clara de acoso laboral.
 - Derechos y responsabilidades de los trabajadores.
 - Procedimiento de denuncia, investigación y sanción.
 - Medidas de protección a las víctimas y a los testigos.
 - Compromiso de la alta dirección con la prevención y erradicación del acoso laboral.

2. Capacitación y sensibilización:



- Se realizarán programas de capacitación obligatorios y periódicos para todos los trabajadores, incluyendo directivos, mandos medios y personal de base.
- Los programas de capacitación abordarán los siguientes temas:
 - Definición y modalidades de acoso laboral.
 - Identificación de conductas de acoso laboral.
 - Consecuencias del acoso laboral para la víctima, el agresor y la organización.
 - Derechos y responsabilidades de los trabajadores.
 - Procedimiento de denuncia y rutas de atención.
 - Prevención del acoso laboral y promoción de un ambiente de trabajo respetuoso.
 - Intervención de testigos.
 - Manejo de conflictos y comunicación asertiva.
- Se utilizarán metodologías participativas, estudios de caso y ejemplos prácticos.

3. Comunicación y difusión:

- Se utilizarán diversos canales de comunicación (correo electrónico, carteleras, reuniones, etc.) para difundir información sobre el acoso laboral, la política de prevención, los mecanismos de denuncia y los recursos disponibles.
- Se realizarán campañas de sensibilización periódicas.

4. Evaluación del riesgo psicosocial:

- Se realizarán evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial, incluyendo el acoso laboral, utilizando herramientas validadas y con la participación de los trabajadores.
- Los resultados de la evaluación se utilizarán para implementar medidas de intervención específicas.

5. Promoción de un clima laboral positivo:

- Se fomentará un clima laboral basado en el respeto, la confianza, la colaboración, la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos.
- Se promoverá el liderazgo positivo y el reconocimiento del buen desempeño.

6. **Comité de Convivencia Laboral:** Se conformará un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con la ley, que tendrá entre sus funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
- Crear un espacio de diálogo para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva.
- Formular planes de mejora.
- Hacer seguimiento a los compromisos.
- Presentar recomendaciones a la alta dirección.





- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.

B. Medidas correctivas:

1. **Procedimiento de denuncia, investigación y sanción:** Se establecerá un procedimiento claro, detallado y confidencial para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, que garantice el debido proceso y el derecho a la defensa de todas las partes. (Se detalla en la sección VIII).
2. **Medidas de protección:** Se adoptarán medidas de protección para las víctimas y los testigos, como:
 - Cambio temporal de puesto de trabajo o de horario (con el consentimiento de la víctima).
 - Orden de no contacto entre la víctima y el presunto agresor.
 - Acompañamiento psicológico y legal.
 - Otras medidas que se consideren necesarias.
3. **Sanciones disciplinarias:** Se aplicarán sanciones disciplinarias justas y proporcionales a los responsables de acoso laboral, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley. Las sanciones podrán incluir:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión temporal del trabajo sin goce de sueldo.
 - Traslado de puesto de trabajo (si es viable y no perjudica a la víctima).
 - Terminación del contrato de trabajo con justa causa (en casos graves y reiterados).
4. **Medidas de reparación:** Se le brindará a la víctima la reparación integral por el daño recibido, el cual se compondrá de:
 - Atención en salud mental.
 - Reconocimiento de los perjuicios causados.
 - Indemnización, según los perjuicios causados.

VII. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL (Artículo 10, Ley 1010 de 2006)

El acoso laboral, una vez acreditado, se sancionará de la siguiente manera:

1. **Falta disciplinaria gravísima:** En el Reglamento Interno de Trabajo, el acoso laboral se tipificará como falta disciplinaria gravísima, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por parte del empleador, o a la renuncia justificada por parte del trabajador (despido indirecto).
2. **Multa (para el empleador que lo tolere):** Si un empleador tolera el acoso laboral (es decir, lo conoce y no toma medidas para prevenirlo o sancionarlo),





podrá ser sancionado con una multa de entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, impuesta por la autoridad administrativa competente (Ministerio del Trabajo).

3. **Obligación de pago a EPS y ARL (para el empleador):** Cuando la ARL o la EPS determinen que el acoso laboral ha generado una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, el empleador deberá pagar el 50% del costo de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de dicha enfermedad o accidente.
4. **Justa causa de terminación o renuncia:** El acoso laboral debidamente acreditado, es justa causa para que el empleador termine el contrato con el agresor, o para que el trabajador presente su renuncia (despido indirecto), con derecho a indemnización.

VIII. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO (Artículo 13, Ley 1010 de 2006) (Ampliado)

El procedimiento para investigar y sancionar el acoso laboral en COOHOBIENESTAR será el siguiente:

1. Denuncia:

- La denuncia podrá ser presentada por la víctima, por un testigo o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.
- La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Recursos Humanos o un directivo de confianza. Se recomienda utilizar los canales formales establecidos (correo electrónico confidencial, buzón físico).
- La denuncia deberá contener, como mínimo:
 - Identificación de la víctima y del presunto agresor.
 - Relato detallado de los hechos (qué ocurrió, cuándo, dónde, cómo, quiénes estaban presentes).
 - Pruebas disponibles (correos electrónicos, mensajes, testimonios, etc.).
 - Solicitud de medidas de protección (si se requieren).
- Si la denuncia es presentada de manera verbal, se levantará un acta de la denuncia, la cual será firmada por la víctima, en la cual deberá de contener los puntos nombrados anteriormente.

2. **Recepción y registro:** El Comité de Convivencia Laboral (o el área designada) recibirá la denuncia, la registrará en un sistema confidencial y asignará un número de caso. Se acusará recibo a la víctima.

3. **Evaluación inicial:** El Comité de Convivencia Laboral (o el área designada) realizará una evaluación inicial inmediata de la denuncia para determinar:

- La verosimilitud de los hechos, basándose en la información presentada y, si es posible, en una indagación preliminar muy breve.





- Si los hechos descritos podrían constituir acoso laboral según la Ley 1010 y este protocolo.
 - La necesidad de adoptar medidas de protección urgentes para la víctima.
 - Si la denuncia corresponde a una situación diferente al acoso laboral (en cuyo caso, se remitirá al área o procedimiento correspondiente).
4. **Medidas de protección:** Si la evaluación inicial indica que existe un riesgo para la seguridad, la integridad, la salud o el bienestar de la víctima, o que la continuación del presunto acoso podría agravar la situación, se adoptarán inmediatamente medidas de protección, que podrán incluir, entre otras, y siempre con el consentimiento informado de la víctima (excepto en casos de riesgo inminente para su vida o integridad):
- **Separación temporal:** Cambio temporal del puesto de trabajo, horario, turno o lugar físico de trabajo de la víctima o del presunto agresor (o de ambos), sin desmejorar las condiciones laborales de la víctima.
 - **Orden de no contacto:** Prohibición de cualquier tipo de contacto (directo, indirecto, por cualquier medio) entre el presunto agresor y la víctima, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (si es necesario y proporcional).
 - **Suspensión provisional del presunto agresor:** En casos de extrema gravedad y cuando la permanencia del presunto agresor represente un riesgo evidente para la víctima o para la investigación, se podrá considerar la **suspensión provisional del presunto agresor, sin afectar su derecho al salario**, mientras se adelanta la investigación. Esta medida debe ser excepcional, justificada y proporcional.
 - **Acompañamiento psicosocial:** Ofrecimiento de apoyo psicológico y emocional a la víctima, a través de profesionales internos o externos (EPS, ARL).
 - **Asesoría legal:** Ofrecimiento de asesoría legal a la víctima sobre sus derechos y los recursos disponibles.
 - **Otras medidas:** Cualquier otra medida que se considere necesaria, adecuada y proporcional para proteger a la víctima y garantizar el desarrollo de la investigación.
5. **Investigación formal:** Si la evaluación inicial determina que la denuncia es verosímil y que los hechos podrían constituir acoso laboral, se iniciará una investigación formal, imparcial, exhaustiva, confidencial y expedita. La investigación se registrará por los siguientes principios:
- **Debido proceso:** Se garantizará el derecho a la defensa, a la presunción de inocencia y a la contradicción de pruebas tanto a la víctima como al presunto agresor.
 - **Imparcialidad:** El investigador (o equipo investigador) será imparcial y no tendrá ningún conflicto de interés con las partes.
 - **Exhaustividad:** Se recopilarán y analizarán todas las pruebas relevantes para esclarecer los hechos.
 - **Confidencialidad:** Se mantendrá la confidencialidad de la identidad de las partes, de los testigos y de la información recolectada, salvo que la ley exija su revelación o que las partes autoricen su divulgación.





- **Celeridad:** La investigación se realizará en el menor tiempo posible, sin demoras injustificadas, respetando los plazos establecidos en este protocolo y en la ley.

6. La investigación incluirá, como mínimo, las siguientes actuaciones:

- **Entrevistas individuales:** Se realizarán entrevistas individuales y confidenciales con:
 - La víctima.
 - El presunto agresor.
 - Los testigos (si los hay y si la víctima y/o el presunto agresor los proponen, o si el investigador lo considera necesario).
- **Recopilación de pruebas documentales:** Se recopilarán y analizarán todas las pruebas documentales relevantes, como:
 - Correos electrónicos.
 - Mensajes de texto o de aplicaciones de mensajería instantánea.
 - Cartas, memorandos, circulares.
 - Fotografías o videos.
 - Registros de asistencia, horarios, turnos.
 - Evaluaciones de desempeño.
 - Cualquier otro documento que pueda aportar información sobre los hechos.
- **Inspección al lugar de los hechos (si es pertinente):** Si se considera necesario, se podrá realizar una inspección al lugar donde presuntamente ocurrieron los hechos.
- **Solicitud de informes:** Se podrán solicitar informes a otras áreas de la Cooperativa (Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.) o a entidades externas (EPS, ARL), si se considera pertinente.
- **Asesoría técnica o legal:** Si la complejidad del caso lo requiere, se podrá solicitar asesoría técnica o legal a expertos externos.

7. **Informe de investigación:** Al finalizar la investigación, el investigador (o equipo investigador) elaborará un informe escrito, detallado y objetivo, que contendrá:

- **Resumen de la denuncia:** Una descripción concisa de la denuncia presentada.
- **Metodología de la investigación:** Una descripción de los pasos seguidos en la investigación, las personas entrevistadas, las pruebas recolectadas y analizadas, etc.
- **Relación de hechos probados:** Una descripción clara y precisa de los hechos que se consideran probados, con base en las pruebas recolectadas.
- **Valoración de las pruebas:** Un análisis crítico y objetivo de las pruebas, explicando por qué se les da credibilidad o no.
- **Conclusiones:** Una determinación clara y fundamentada sobre si los hechos investigados constituyen o no acoso laboral, según la Ley 1010 y este protocolo.
- **Recomendaciones:** Si se concluye que existió acoso laboral, se recomendarán las medidas a adoptar, que podrán incluir:
 - Sanciones disciplinarias al agresor.





- Medidas de reparación para la víctima.
- Medidas de no repetición (capacitación, cambios en políticas, etc.).
- Otras medidas que se consideren necesarias.

8. **Decisión:** El Comité de Convivencia Laboral (o la instancia que determine el Reglamento Interno de Trabajo, que no puede ser la misma persona o equipo que realizó la investigación) tomará una decisión motivada (es decir, explicando las razones de la decisión) con base en el informe de investigación. Se garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa de ambas partes. La decisión podrá ser:

- **No hay mérito:** Declarar que no existen pruebas suficientes para acreditar la ocurrencia de acoso laboral. En este caso, se archivará el expediente, pero se podrán recomendar medidas para mejorar el clima laboral o prevenir futuros conflictos.
- **Acoso laboral comprobado:** Declarar que sí existió acoso laboral y recomendar la aplicación de sanciones disciplinarias al agresor, así como medidas de reparación para la víctima y medidas de no repetición.
- **Otro tipo de conflicto:** Declarar que la situación corresponde a otro tipo de conflicto laboral (por ejemplo, un conflicto de intereses, una diferencia de criterios, etc.) y remitir el caso al área o procedimiento correspondiente.

9. **Sanciones:** Si se comprueba la existencia de acoso laboral, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la falta, las circunstancias del caso, la reincidencia (si la hay) y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley 1010 de 2006. Las sanciones podrán incluir, sin ser una lista taxativa:

- **Amonestación verbal:** Llamado de atención verbal, que quedará registrado en una comunicación escrita con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Amonestación escrita:** Llamado de atención formal por escrito, con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Suspensión temporal del trabajo sin goce de sueldo:** Suspensión del contrato de trabajo por un período determinado (según la gravedad de la falta y lo establecido en el Reglamento Interno), sin derecho a remuneración.
- **Traslado de puesto de trabajo:** Cambio de puesto de trabajo, siempre que sea viable y no perjudique a la víctima. Esta medida se puede aplicar al agresor, pero nunca como una forma de castigar o revictimizar a la víctima.
- **Terminación del contrato de trabajo con justa causa:** En casos de acoso laboral grave y reiterado, o cuando la conducta del agresor sea de tal magnitud que haga imposible la convivencia laboral, se podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

10. **Notificación:** Se notificará por escrito a la víctima y al presunto agresor sobre la decisión tomada, informándoles sobre sus derechos y los recursos que pueden interponer. La notificación debe ser clara, completa y comprensible.



11. **Recursos:** El Reglamento Interno de Trabajo establecerá los recursos que proceden contra la decisión y los plazos para interponerlos.
12. **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento periódico del caso para:
 - Verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas (sanciones, medidas de protección, medidas de reparación).
 - Prevenir la reincidencia del acoso laboral o la ocurrencia de retaliaciones.
 - Evaluar la satisfacción de la víctima con el proceso y la atención recibida.
 - Identificar oportunidades de mejora en el protocolo y en las políticas de prevención.
13. **Apoyo a la víctima:** Se brindará apoyo continuo a la víctima durante todo el proceso, y se le ofrecerán los recursos necesarios para su recuperación y bienestar.
14. **Confidencialidad:** Se garantiza la confidencialidad del proceso.

IX. DISPOSICIONES FINALES

- **Vigencia:** El presente protocolo entrará en vigor a partir de la fecha de su socialización formal a todos los trabajadores de COHOBIENESTAR, la cual se realizará a través de reuniones informativas o publicación en lugar visible y de acceso a todos los empleados. Se dejará constancia escrita (física o digital) de la socialización y de la recepción del protocolo por parte de cada trabajador.
- **Revisión y actualización:** Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente, como mínimo cada dos (2) años, o antes si se producen cambios normativos relevantes (modificaciones a la Ley 1010, nuevas leyes o decretos, jurisprudencia relevante) o si la evaluación de su efectividad así lo recomienda. Las revisiones y actualizaciones serán realizadas por el Comité de Convivencia Laboral (o la instancia designada), con la participación de los trabajadores (a través de encuestas, grupos focales, representantes, etc.) y la asesoría de expertos, si es necesario.
- **Divulgación:** Este protocolo estará disponible para su consulta en lugar visible y de acceso a todos los empleados.
- **Régimen supletorio:** En lo no previsto en este protocolo, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, el Reglamento Interno de Trabajo de COHOBIENESTAR, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y demás normas aplicables. En caso de duda en la interpretación o aplicación de este protocolo, se aplicará el principio de favorabilidad al trabajador.

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ

Representante Legal
COHOBIENESTAR





Coohobienestar

Construyendo calidad de vida

DOCUMENTO:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

NOMBRE DE LA EMPRESA:

COHOBIENESTAR

NIT:

801.000.102-9

CIUDAD:

ARMENIA QUINDÍO.

DIRECCIÓN:

CALLE 7 Nro. 16-16 BARRIO GALÁN. ARMENIA, QUINDIO

TELÉFONO:

313 560 0507

E-MAIL:

gerencia@coohobienestar.org

FECHA:

Marzo 21 de 2025

REPRESENTANTE LEGAL:

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ
REPRESENTANTE LEGAL

