



PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

I. INTRODUCCIÓN

COOHOBIENESTAR reconoce la maternidad y la lactancia como etapas fundamentales en la vida de las mujeres y sus hijos, y se compromete a proteger integralmente los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo, durante el parto, el posparto y el período de lactancia, así como los derechos de los recién nacidos. Este protocolo se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1822 de 2017, la Ley 2306 de 2023, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y demás normas nacionales e internacionales que protegen la maternidad, la paternidad, la familia y la primera infancia.

Este protocolo no solo busca cumplir con las obligaciones legales, sino también promover una cultura organizacional que valore y apoye la maternidad, la paternidad responsable y la lactancia materna como pilares fundamentales del desarrollo humano y social. Se busca garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y libre de discriminación para las trabajadoras gestantes y lactantes, facilitando la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

II. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la protección integral de los derechos de las trabajadoras de COOHOBIENESTAR en estado de embarazo, durante el parto, el posparto y el período de lactancia, así como los derechos de los recién nacidos, a través de la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales, promoción de la salud, no discriminación, estabilidad laboral reforzada, licencias, permisos, adecuaciones del puesto de trabajo y apoyo a la lactancia materna, en estricto cumplimiento de la legislación vigente.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Informar:** Difundir ampliamente entre todos los trabajadores de COOHOBIENESTAR los derechos y obligaciones relacionados con la protección a la maternidad y la lactancia, establecidos en la ley y en este protocolo.
2. **Prevenir:** Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y la seguridad de las trabajadoras gestantes y lactantes, y de sus hijos.
3. **Proteger:** Adoptar medidas de protección específicas para las trabajadoras gestantes y lactantes, incluyendo la adecuación de sus puestos de trabajo, la reubicación temporal (si es necesario) y la prevención de la exposición a agentes nocivos.
4. **Garantizar:** Asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes, incluyendo la estabilidad laboral reforzada, las licencias de





maternidad y paternidad, los permisos de lactancia, y el acceso a servicios de salud y apoyo psicosocial.

5. **Promover:** Fomentar la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida del niño y la lactancia materna complementaria hasta los dos años o más, brindando a las madres trabajadoras el tiempo, el espacio y el apoyo necesarios.
6. **No discriminar:** Prohibir cualquier forma de discriminación o trato desfavorable hacia las trabajadoras por razón de su embarazo, maternidad, paternidad o lactancia.
7. **Vigilar:** Realizar el seguimiento, la evaluación de los riesgos y peligros que puedan incidir negativamente en la salud de la madre y del hijo.
8. **Controlar:** Generar las medidas de control necesarias, para prevenir los riesgos y los peligros.
9. **Erradicar:** Realizar las medidas de intervención, para disminuir o eliminar los riesgos que puedan generar afectaciones en la salud de la madre y el hijo.

IV. DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- **Trabajadora gestante:** Mujer en estado de embarazo, desde la concepción hasta el parto.
- **Trabajadora en posparto:** Mujer que ha dado a luz, desde el parto hasta el final de la licencia de maternidad.
- **Trabajadora lactante:** Mujer que está amamantando a su hijo, desde el nacimiento hasta, idealmente, los dos años o más.
- **Licencia de maternidad:** Período de descanso remunerado al que tiene derecho toda trabajadora en época de parto y posparto, con el fin de recuperarse física y emocionalmente, y de cuidar a su hijo recién nacido. (Ley 1822 de 2017)
- **Licencia de paternidad:** Periodo de descanso remunerado al que tiene derecho todo padre, con el fin de fortalecer el núcleo familiar, brindándole compañía a la madre, y cuidado al hijo recién nacido. (Ley 2306 de 2023)
- **Lactancia materna exclusiva:** Alimentación del lactante únicamente con leche materna, sin ningún otro alimento sólido o líquido, ni siquiera agua, durante los primeros seis meses de vida.
- **Lactancia materna complementaria:** Alimentación del lactante con leche materna y otros alimentos nutritivos y seguros, a partir de los seis meses y hasta los dos años o más.
- **Sala de Lactancia:** Espacio digno, privado, higiénico y accesible, dentro o cerca del lugar de trabajo, destinado para que las madres trabajadoras puedan extraer





y conservar su leche materna durante la jornada laboral, o amamantar a sus hijos si así lo desean.

- **Estabilidad laboral reforzada:** Protección especial contra el despido o la desmejora de las condiciones laborales de la trabajadora gestante y lactante, que se extiende desde el inicio del embarazo hasta los seis meses posteriores al parto.
- **Riesgo para la lactancia del hijo menor de seis (6) meses:** Cuando el hijo o hija menor de seis (6) meses no es beneficiario del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el empleador asumirá directamente los gastos, por concepto de salud que requiera el menor, hasta que sea afiliado como beneficiario del sistema.
- **Riesgo laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (accidente de trabajo o enfermedad laboral).
- **Adecuación del puesto de trabajo:** Modificación temporal de las tareas, el horario, el lugar o las condiciones de trabajo de la trabajadora gestante o lactante, para prevenir riesgos laborales y proteger su salud y la de su hijo.

V. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES Y LACTANTES

COOHOBIENESTAR reconoce y garantiza los siguientes derechos a las trabajadoras gestantes y lactantes:

1. Derecho a la no discriminación:

- No ser discriminadas por razón de su embarazo, maternidad, paternidad o lactancia en el acceso al empleo, la promoción, la capacitación, la remuneración, las condiciones de trabajo o cualquier otro aspecto de la relación laboral.
- No ser sometidas a pruebas de embarazo como requisito para el ingreso, la permanencia o el ascenso en el empleo, salvo en los casos en que el trabajo implique riesgos reales o potenciales para la gestación, y siempre con el consentimiento informado de la trabajadora.

2. Derecho a la estabilidad laboral reforzada:

- No ser despedidas por motivo de su embarazo o lactancia, desde el inicio del embarazo hasta los seis (6) meses posteriores al parto.
- En caso de despido sin justa causa durante este período, se presumirá que el despido fue por motivo del embarazo o la lactancia, y la trabajadora tendrá derecho a una indemnización especial, además de las indemnizaciones y prestaciones legales.
- No ser desmejoradas en sus condiciones laborales (salario, horario, funciones, etc.) por motivo de su embarazo o lactancia.

3. Derecho a la licencia de maternidad (Ley 1822 de 2017 y Ley 2306 de 2023):





- **Duración:** Dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, que se podrán disfrutar de la siguiente manera:
 - Licencia preparto: Una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de carácter obligatorio (salvo que la madre, por razones médicas, prefiera tomar dos semanas). Si por alguna razón médica la madre requiere una fecha diferente, se debe de presentar un certificado médico.
 - Licencia posparto: Diecisiete (17) o dieciséis (16) semanas (según si se tomó una o dos semanas de preparto), contadas a partir de la fecha del parto.
 - En caso de parto múltiple: La licencia se amplía en dos semanas más (20 semanas en total).
 - En caso de nacimiento prematuro: La licencia se contará a partir de la fecha probable del parto (es decir, se suma el tiempo faltante para completar las 40 semanas de gestación).
 - En caso de fallecimiento de la madre: El padre (o la persona que quede a cargo del niño) tendrá derecho a la licencia de maternidad restante.
 - En caso de enfermedad de la madre: La licencia se podrá extender por el tiempo que médicamente sea necesario.
- **Remuneración:** Durante la licencia de maternidad, la trabajadora recibirá el 100% de su salario, pagado por la EPS a la que esté afiliada. Si la trabajadora no cumple con los requisitos para el pago por parte de la EPS, COOHOBIEENSTAR asumirá el pago de la licencia.
- **Requisitos:** Para acceder a la licencia de maternidad, la trabajadora deberá presentar a COOHOBIEENSTAR el certificado médico de embarazo y, posteriormente, el registro civil de nacimiento del hijo.
- **Extensión de dos semanas de licencia de maternidad:** Certificado médico en donde se haga constar la necesidad de cuidado del bebé, ya sea por condiciones especiales de salud o por haber nacido con alguna discapacidad.

4. Derecho a la licencia de paternidad (Ley 2306 de 2023):

- **Duración:** Dos (2) semanas de licencia remunerada, que se podrán ampliar semana a semana hasta un máximo de cinco (5) semanas adicionales, de acuerdo con la disminución de la tasa de desempleo estructural. La forma de tomar la licencia, de corrido o por días, será decisión del padre, quien deberá acordarlo con el empleador.
- **Remuneración:** Durante la licencia de paternidad, el trabajador recibirá el 100% de su salario, pagado por la EPS.
- **Requisitos:** Para acceder a la licencia de paternidad, el trabajador deberá presentar a COOHOBIEENSTAR el registro civil de nacimiento del hijo, a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

5. Derecho a permisos de lactancia (Ley 2306 de 2023):





- Dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo o extraer y conservar su leche materna, durante los primeros seis (6) meses de edad del niño(a).
- Acordar con el empleador una (1) hora completa al inicio o al final de la jornada laboral, para cumplir con el tiempo de lactancia.
- A partir de los seis (6) meses y hasta los dos (2) años de edad del niño(a), si la trabajadora mantiene y justifica la necesidad de lactancia, COHOBIENESTAR concederá permisos razonables y remunerados para tal fin, acordando la duración y frecuencia con la trabajadora.
- Si la trabajadora, ya cumplidos los 6 meses de edad de su hijo, presenta un certificado médico donde se expongan las razones que justifiquen mayor tiempo, el empleador valorará el documento y definirá el tiempo, el cual no podrá ser mayor a dos (2) años de edad del niño(a).

6. Derecho a la adecuación del puesto de trabajo:

- Si las condiciones de trabajo de la trabajadora gestante o lactante representan un riesgo para su salud o la de su hijo, COHOBIENESTAR realizará las adecuaciones necesarias en su puesto de trabajo (cambio temporal de tareas, modificación de horarios, suministro de elementos de protección personal, etc.).
- Si la adecuación no es posible o suficiente, la trabajadora podrá ser reubicada temporalmente en otro puesto de trabajo compatible con su estado, sin que esto implique una desmejora en sus condiciones laborales.
- Si no es posible ninguna reubicación, la trabajadora tendrá derecho a una licencia no remunerada.

7. Derecho a la protección contra riesgos laborales:

- COHOBIENESTAR identificará, evaluará y controlará los riesgos laborales que puedan afectar a las trabajadoras gestantes y lactantes, incluyendo riesgos físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperaturas extremas, etc.), químicos (sustancias tóxicas, gases, vapores, etc.), biológicos (virus, bacterias, hongos, etc.), ergonómicos (posturas inadecuadas, levantamiento de cargas, movimientos repetitivos, etc.) y psicosociales (estrés, acoso laboral, etc.).
- Se dará prioridad a las medidas de prevención en la fuente del riesgo, luego a las medidas de control en el medio de transmisión y, por último, a las medidas de protección personal.

8. Derecho a la atención en salud:

- COHOBIENESTAR garantizará que las trabajadoras gestantes y lactantes tengan acceso a los servicios de salud que requieran, incluyendo controles prenatales, atención del parto, atención posparto, atención pediátrica para el niño y atención en salud mental.
- Se promoverá la afiliación de los hijos de las trabajadoras al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como beneficiarios.





9. **Derecho a la información y la capacitación:**

- COOHOBIENESTAR brindará a las trabajadoras gestantes y lactantes información clara, completa y oportuna sobre sus derechos, los riesgos laborales asociados a su estado, las medidas de prevención y protección, y los recursos disponibles.
- Se realizarán capacitaciones específicas sobre lactancia materna, cuidados del recién nacido y conciliación de la vida laboral y familiar.

10. **Derecho a la participación:** Se promoverá la participación activa de las trabajadoras gestantes y lactantes en la identificación de riesgos laborales, la propuesta de medidas de prevención y protección, y la evaluación de la efectividad de este protocolo.

VI. **OBLIGACIONES DE COOHOBIENESTAR**

COOHOBIENESTAR, como empleador, se compromete a:

1. **Cumplir** estrictamente con la legislación vigente en materia de protección a la maternidad y la lactancia.
2. **Adoptar** y **divulgar** ampliamente este protocolo entre todos sus trabajadores.
3. **Garantizar** un ambiente laboral seguro, salubre y libre de discriminación para las trabajadoras gestantes y lactantes.
4. **Implementar** medidas de prevención de riesgos laborales específicos para las trabajadoras gestantes y lactantes.
5. **Realizar** las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo de las trabajadoras gestantes y lactantes, o reubicarlas temporalmente si es necesario.
6. **Conceder** las licencias de maternidad y paternidad, y los permisos de lactancia, de acuerdo con la ley.
7. **Facilitar** la lactancia materna, proporcionando el tiempo y el espacio adecuados (sala de lactancia o un lugar alternativo que cumpla con los requisitos).
8. **Brindar** apoyo y acompañamiento a las trabajadoras gestantes y lactantes, a través de programas de bienestar y salud.
9. **Investigar** y **sancionar** cualquier forma de discriminación o acoso laboral relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la lactancia.
10. **Evaluar** periódicamente la efectividad de este protocolo y realizar los ajustes necesarios.



11. **Promover** una cultura organizacional que valore y apoye la maternidad, la paternidad responsable y la lactancia materna.
12. **Capacitar** al personal de la cooperativa, en cuanto a la protección de la maternidad y lactancia.

VII. SALAS DE LACTANCIA (Ley 1823 de 2017 y Resolución 2423 de 2018)

COOHOBIENESTAR, en cumplimiento de la normatividad, implementa un espacio para la lactancia el cual cumple con las siguientes características:

- **Ubicación:** Estará ubicada en un lugar accesible, dentro de las instalaciones de la cooperativa (o en un lugar cercano, si no es posible dentro), alejado de áreas contaminadas, basuras, ruido excesivo o riesgos para la salud.
- **Características:** Será un espacio:
 - Privado: Que permita a la madre extraer su leche o amamantar sin ser vista ni interrumpida.
 - Higiénico: Limpio, ventilado, iluminado y con superficies lavables.
 - Cómodo: Con sillas o sillones cómodos, una mesa o superficie de apoyo, y acceso a energía eléctrica.
 - Equipado: Con un lavamanos con agua potable, jabón y toallas de papel, un refrigerador para almacenar la leche materna, y elementos de aseo.
- **Uso:** La sala de lactancia estará disponible para todas las trabajadoras que la necesiten, durante su horario laboral. El uso de la sala será gratuito y confidencial.
- Se permitirá el ingreso a los padres, si es necesario.

VIII. PROCEDIMIENTO EN CASO DE RIESGO LABORAL

1. **Identificación del riesgo:** Si una trabajadora gestante o lactante, su médico tratante, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o cualquier otro trabajador identifica un riesgo laboral real o potencial para la salud de la madre o del hijo, se deberá informar inmediatamente al área de SST o al jefe inmediato.
2. **Evaluación del riesgo:** El área de SST, en conjunto con la trabajadora y, si es necesario, con el médico tratante y la ARL, realizará una evaluación exhaustiva y documentada del riesgo, considerando:
 - Las características del puesto de trabajo y las tareas que realiza la trabajadora.
 - Las condiciones de salud de la trabajadora y la etapa del embarazo o lactancia.
 - Los agentes de riesgo presentes en el ambiente laboral (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales).
 - La exposición a dichos agentes (frecuencia, intensidad, duración).
 - Las medidas de control existentes.





- Las recomendaciones médicas (si las hay).
3. **Determinación de medidas de intervención:** Con base en la evaluación del riesgo, se determinarán las medidas de intervención necesarias, siguiendo la jerarquía de control:
- **Eliminación del riesgo:** Si es posible, se eliminará el riesgo en la fuente.
 - **Control en la fuente:** Si no es posible eliminar el riesgo, se implementarán medidas para controlarlo en la fuente (por ejemplo, instalando sistemas de ventilación, etc.).
 - **Control en el medio:** Se implementarán medidas para controlar el riesgo en el medio de transmisión (por ejemplo, utilizando barreras físicas, aumentando la distancia entre la trabajadora y la fuente de riesgo, etc.).
 - **Control en el trabajador (Adecuación del puesto de trabajo):** Si las medidas anteriores no son suficientes, se realizarán adecuaciones en el puesto de trabajo de la trabajadora, que podrán incluir:
 - Modificación de tareas: Asignar tareas más livianas, menos repetitivas o que no impliquen exposición al riesgo.
 - Cambio de horario: Ajustar el horario de trabajo para evitar la exposición al riesgo en determinados momentos (por ejemplo, evitar el trabajo nocturno).
 - Reducción de la jornada laboral: Si el riesgo es significativo y no se puede controlar de otra manera, se podrá considerar la reducción de la jornada laboral, sin disminución del salario.
 - Suministro de elementos de protección personal (EPP) adecuados para el riesgo y para el estado de embarazo o lactancia: Los EPP deben ser cómodos y no restringir la movilidad ni la comodidad de la trabajadora.
 - Implementación de pausas más frecuentes.
 - Adecuación ergonómica del puesto de trabajo (silla, mesa, etc.).
 - **Reubicación temporal:** Si la adecuación del puesto de trabajo no es posible o no es suficiente para eliminar o controlar el riesgo, se considerará la reubicación temporal de la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud y que no implique una desmejora en sus condiciones laborales (salario, categoría, etc.).
 - **Licencia no remunerada:** Si las anteriores medidas no son posibles.
4. **Seguimiento y reevaluación:** Se realizará un seguimiento periódico de la efectividad de las medidas implementadas y se reevaluará el riesgo si hay cambios en las condiciones de trabajo, en el estado de salud de la trabajadora o en la etapa del embarazo o lactancia.

IX. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LICENCIAS

1. Licencia de maternidad:





- **Notificación del embarazo:** La trabajadora deberá notificar a COOHOBIEENSTAR sobre su estado de embarazo tan pronto como sea posible, presentando el certificado médico correspondiente.
- **Solicitud de licencia:** La trabajadora deberá solicitar formalmente la licencia de maternidad, indicando la fecha probable del parto y la fecha en que desea iniciar la licencia.
- **Trámite ante la EPS:** COOHOBIEENSTAR informará a la trabajadora sobre el procedimiento para tramitar el reconocimiento y pago de la licencia ante la EPS.
- **Pago de la licencia:** La EPS pagará directamente a la trabajadora la licencia de maternidad. Si la trabajadora no cumple con los requisitos para el pago por parte de la EPS, COOHOBIEENSTAR asumirá el pago.
- **Reintegro:** Al finalizar la licencia de maternidad, la trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo o a uno de iguales o mejores condiciones, si hubo reubicación temporal.

2. Licencia de paternidad:

- **Notificación del nacimiento:** El trabajador deberá notificar a COOHOBIEENSTAR sobre el nacimiento de su hijo dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento, presentando el registro civil de nacimiento.
- **Solicitud de licencia:** El trabajador deberá solicitar formalmente la licencia de paternidad, indicando las fechas en que desea tomarla.
- **Trámite ante la EPS:** COOHOBIEENSTAR informará al trabajador sobre el procedimiento para tramitar el reconocimiento y pago de la licencia ante la EPS.
- **Pago de la licencia:** La EPS pagará directamente al trabajador la licencia de paternidad.
- **Reintegro:** Al finalizar la licencia, el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo.

X. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

COOHOBIEENSTAR prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o trato desfavorable hacia las trabajadoras por razón de su embarazo, maternidad, paternidad o lactancia. Se considerará discriminación, entre otras, las siguientes conductas:

- Negar el empleo, la promoción o la capacitación a una trabajadora por estar embarazada, ser madre o estar en período de lactancia.
- Despedir, desmejorar las condiciones laborales o trasladar injustificadamente a una trabajadora por su embarazo, maternidad, paternidad o lactancia.
- Realizar comentarios ofensivos, humillantes o degradantes relacionados con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la lactancia.
- Obstaculizar el ejercicio de los derechos relacionados con la maternidad y la lactancia (licencias, permisos, adecuaciones del puesto de trabajo, etc.).





- Cualquier otra conducta que tenga como efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes.

Cualquier trabajador que se considere víctima de discriminación por estas razones podrá presentar una denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Recursos Humanos o las autoridades competentes.

XI. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

- **Divulgación:** Este protocolo será ampliamente divulgado entre todos los trabajadores de COOHOBIEENESTAR, utilizando diversos canales de comunicación (correo electrónico, intranet, carteleras, reuniones informativas, entrega de copia digital, etc.). Se garantizará que todos los trabajadores tengan acceso al protocolo y lo conozcan.
- **Capacitación:** Se realizarán capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, incluyendo directivos, mandos medios y personal de base, sobre:
 - El contenido de este protocolo.
 - Los derechos y obligaciones de las trabajadoras gestantes y lactantes.
 - Los riesgos laborales asociados al embarazo y la lactancia.
 - Las medidas de prevención y protección.
 - La importancia de la lactancia materna.
 - La no discriminación y el fomento de un ambiente laboral respetuoso.
- **Evaluación:** Se evaluará periódicamente (al menos una vez al año) la efectividad de este protocolo, a través de encuestas, entrevistas, grupos focales, análisis de indicadores (número de licencias, número de adecuaciones de puestos de trabajo, número de denuncias por discriminación, etc.) y otros mecanismos que se consideren pertinentes. Los resultados de la evaluación se utilizarán para realizar los ajustes necesarios al protocolo.

XII. DISPOSICIONES FINALES

- **Vigencia:** El presente protocolo entrará en vigor a partir de la fecha de su socialización formal a todos los trabajadores de COOHOBIEENESTAR, 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 1822, Ley 2306, 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.

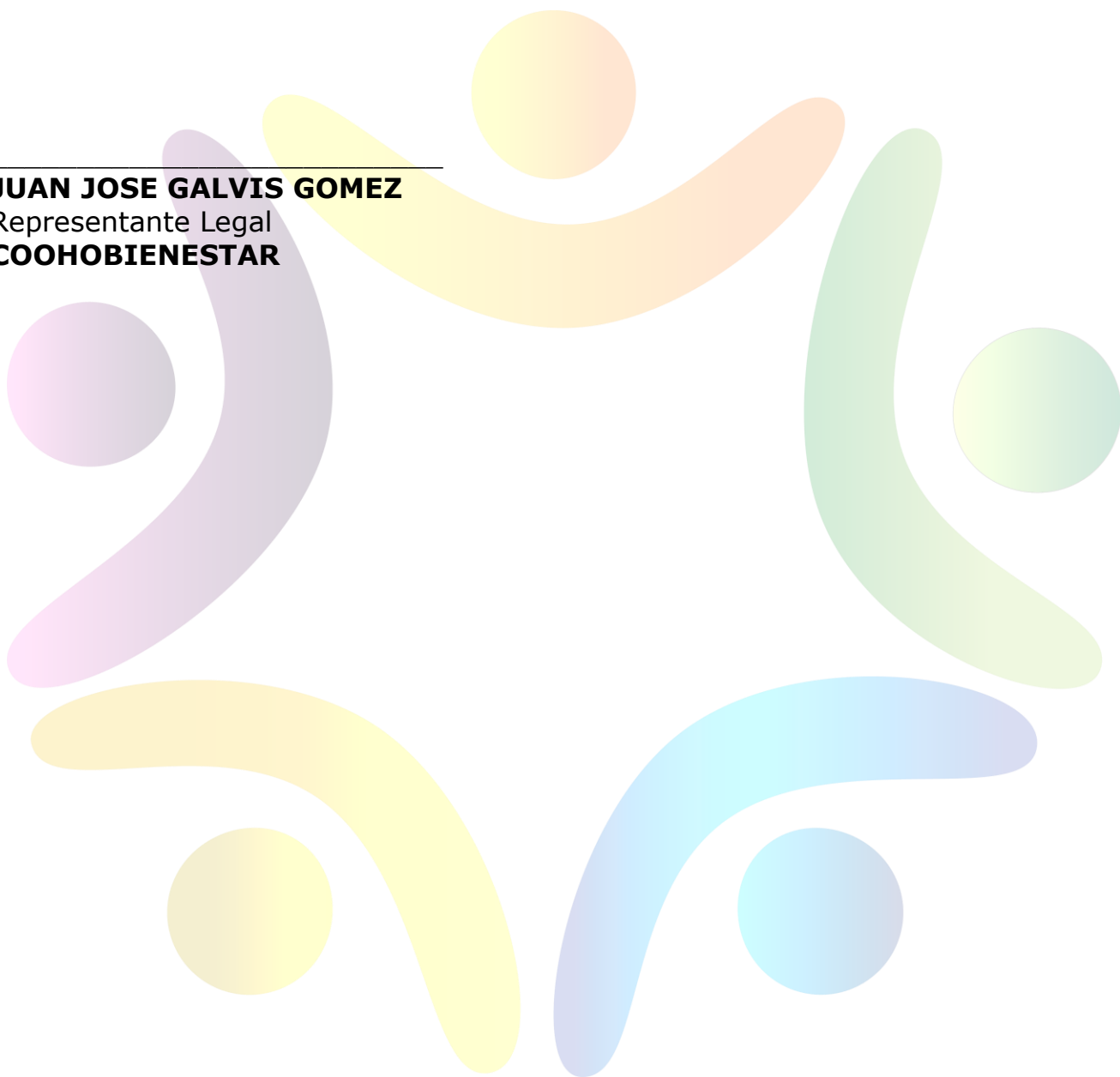




- **Divulgación:** Este protocolo estará disponible para su consulta en lugar visible y de acceso a todos los empleados.
- **Régimen supletorio:** En lo no previsto en este protocolo, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1822 de 2017, la Ley 2306 de 2023, el Reglamento Interno de Trabajo de COOHOBIEENESTAR, 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
COOHOBIEENESTAR





DOCUMENTO:

**PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD
Y LA LACTANCIA**

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

