



**COOPERATIVA LABOYANA DE
TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL**

Versión: 01

Código: GG-PO-014

Fecha: 9/07/2026

LA COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES – COOTRANSLABOYANA, establece la presente Política de convivencia y prevención del acoso laboral, con el propósito de fomentar el bienestar y mantener un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas.

Esta política busca fortalecer la armonía entre quienes comparten el entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo. Su aplicación se fundamenta en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las medidas preventivas para la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral.

Todas las actuaciones derivadas de esta política se rigen por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Desde estos valores se promueve una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la participación y la cooperación mutua, entendiendo la convivencia laboral como una responsabilidad compartida que contribuye al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la organización.

En el marco de esta política, se acogen las definiciones y disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la prevención, atención y corrección de conductas relacionadas con el acoso laboral, la violencia y la discriminación. Estas normas constituyen la base legal para el desarrollo de las medidas y procedimientos que garantizan la sana convivencia, la dignidad humana y el respeto en todas las relaciones laborales.

COOTRANSLABOYANA reafirma su compromiso con la creación de espacios laborales seguros, participativos y equitativos, fortalecidos por la confianza, el respeto mutuo y la corresponsabilidad de todos los integrantes de la organización. Toda la información que se conozca o recolecte en el marco de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con estricta confidencialidad, reserva y respeto, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

Alcance y ámbito de aplicación

Esta política tiene un alcance integral y aplica para todas las personas que prestan servicios, desarrollen actividades o tengan relación con la organización, independientemente de su tipo de vinculación o situación contractual.



COOPERATIVA LABOYANA DE
TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL

Versión: 01

Código: GG-PO-014

Fecha: 9/07/2026

Esto incluye expresamente a:

- Trabajadores directos (contratos a término indefinido, fijo).
- Contratistas de prestación de servicios (personas naturales independientes).
- Personas en formación, pasantes, judicantes y aprendices (SENA u otras instituciones).
- Trabajadores en misión enviados por empresas de servicios temporales (EST).
- Personal directivo, de confianza, accionistas y representantes del empleador.
- Aspirantes o postulantes en procesos de selección.

Atendiendo la diversidad de relaciones jurídicas existentes en la Cooperativa, el trámite de las quejas se diversificará según la naturaleza del vínculo de las partes involucradas, de la siguiente manera:

- **Personal bajo relación de subordinación laboral:** Las conductas que involucren a trabajadores dependientes y directos de la Cooperativa se tramitarán en estricto cumplimiento de las etapas preventivas del Comité de Convivencia Laboral, aplicando los procedimientos, garantías y sanciones consagrados en la Ley 1010 de 2006 y el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Personal sin vínculo laboral (contratistas y terceros):** Las situaciones que involucren a contratistas de prestación de servicios, personal en misión, pasantes o aspirantes se gestionarán bajo los componentes de prevención, rutas de atención y medidas de protección integral amparadas en la Ley 2466 de 2025. Su incumplimiento dará lugar a la terminación anticipada de los vínculos civiles o comerciales respectivos.
- **Asociados de la cooperativa:** Tratándose de conductas de convivencia que involucren a los asociados de la Cooperativa, el caso se canalizará inicialmente a través de los Reglamentos de Regulación de Trabajo Asociado. De no lograrse un advenimiento, o según la gravedad de la conducta, se remitirá el expediente de forma directa al Consejo de Administración para la aplicación de las medidas correctivas y disciplinarias estatutarias, en armonía con los principios protectores de la dignidad humana y las garantías procesales de la Ley 2466 de 2025.

	COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Versión: 01 Código: GG-PO-014 Fecha: 9/07/2026
--	--	---

Esta política comprende todos los espacios físicos y virtuales donde se desarrollen las actividades laborales, lo que incluye:

- Espacios físicos de trabajo, comedores, áreas comunes y zonas de descanso.
- Desplazamientos, viajes, eventos sociales, capacitaciones o actividades de bienestar organizadas por la empresa.
- Entornos virtuales y herramientas digitales: Incluye comunicaciones por correo electrónico corporativo, WhatsApp, herramientas de mensajería instantánea, videollamadas (Teams, Zoom, entre otros) y cualquier plataforma de conectividad utilizada para el desarrollo de las funciones, incluso fuera de la jornada laboral ordinaria.

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

1. Conocer y cumplir la Política de prevención del acoso laboral, la discriminación y las violencias en el entorno laboral.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
3. Cumplir las normas, reglamentos internos e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
4. Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5. Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ello, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9. Cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al Comité de Convivencia Laboral toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos que se presente un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.



**COOPERATIVA LABOYANA DE
TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL**

Versión: 01

Código: GG-PO-014

Fecha: 9/07/2026

El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.

Esta política será distribuida, divulgada a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la organización

MAURICIO ORDÓÑEZ CLEVEZ

Gerente