



COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL

9/07/2026

	COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL	Versión: 01
		Código: GTH-PR-001
		Pág. 2 de 13

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Versión	Fecha aprobación	Justificación
01	9/07/2026	Se aprueba primera versión

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 3 de 13

1. OBJETIVO

Este protocolo establece una ruta efectiva para la prevención, mitigación y atención del acoso laboral en la COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES – COOTRANSLABOYANA, mediante la socialización de los procedimientos de denuncia y sus respectivos mecanismos de control. Como medida preventiva, este documento divulga los lineamientos internos diseñados para garantizar los bienes jurídicos protegidos por la Ley 1010 de 2006 (Artículo 1°), tales como: *“(...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”*.

Asimismo, este instrumento busca sensibilizar a todos los colaboradores sobre las prácticas que vulneran los derechos humanos, promoviendo una cultura institucional de respeto. Para ello, se establecen procedimientos claros, confidenciales e imparciales que permitan atender oportunamente las quejas que se presenten.

Entendiendo que el acoso laboral es un factor que vulnera directamente la dignidad humana, afecta la convivencia y deteriora la salud física y mental, la confianza y la autoestima del equipo, COOTRANSLABOYANA ratifica su compromiso con la creación de entornos seguros. Por lo tanto, el presente protocolo guiará a los colaboradores en la gestión de casos a través del Comité de Convivencia Laboral, promoviendo un espacio donde imperen la equidad, la tolerancia y el respeto mutuo.

2. ALCANCE

El presente protocolo 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, que en algún momento de su trayectoria pueda involucrarse en una queja/denuncia por acoso laboral, sea como víctimas, como responsable del acoso, como testigos, bien como integrantes de la dependencia para la prevención de dichas prácticas.

Se entiende como sujeto activo la persona que ejerce la presunta conducta constitutiva de acoso, entendiéndose por sujeto pasivo quien alega ser víctima de la presunta conducta.

La relación existente entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, desde el punto de vista organizativo puede responder a la siguiente tipología:

- **Acoso Descendente.** Aquella conducta realizada por la persona natural que se desempeña como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 4 de 13

- **Acoso Horizontal.** Aquella conducta realizada por compañeros(as) de trabajo.
- **Acoso Ascendente.** Aquella conducta realizada por trabajadores(as) jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

3. DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo se adoptan las siguientes definiciones normativas:

- **Comité de Convivencia Laboral:** Es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador (Resolución 3461 de 2025).
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (Ley 1010 de 2006).
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Resolución 2646 de 2008.
- **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008.)
- **Población objeto:** Persona o grupo de personas expuestas a factores psicosociales, a quien(es) se dirige la acción o estrategia propuesta con el propósito de promover su salud o prevenir enfermedades.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.
- **Violencia laboral:** Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (Organización Internacional del Trabajo, 2012).
- **Violencia y acoso por razones de género:** Cualquier acción u omisión orientada a causar daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona por razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- **Nuevas modalidades digitales:** El uso de herramientas tecnológicas para el envío de mensajes intimidatorios, descalificaciones profesionales públicas en entornos virtuales o la exigencia de conectividad desproporcionada que vulnere el derecho a la desconexión laboral y la intimidad.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 5 de 13

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1010 de 2006**, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 2646 de 2008** "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".
- **Resolución 3461 de 2025:** "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."
- **Circular 026 de 2023:** Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.
- **Ley 2365 de 2024:** Garantizar los derechos de igualdad, no discriminación y vida libre de violencias, adoptando medidas de prevención, detección y atención al acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- **Ley 2466 de 2025:** "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

6. GENERALIDADES

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

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 6 de 13

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.

Definición de acoso y modalidades: El presente “Protocolo de intervención y atención del acoso laboral, la discriminación y las violencias en el entorno laboral” de la Cooperativa Laboyana De Transportadores – COOTRANSLABOYANA” se entiende como el mecanismo para la prevención de cualquier tipo de acoso en el trabajo, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral.

A continuación, se definirán los tipos de acoso que abarca el presente documento:

- **Acoso Laboral:** Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), trabajador(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero(a) de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006, Art 2.)

Para la configuración de acoso laboral, se requiere que sean acciones sistemáticas, habituales, mal intencionadas, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. No debe confundirse de las situaciones de presión o de conflicto laboral, puesto que se trataría entonces de situaciones de desacuerdo que pueden producirse en el desarrollo de una relación de trabajo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, siempre y cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública:

Modalidades de acoso laboral: Desde la Ley 1010 de 2006 se reconocen el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral como las principales modalidades, las cuales se describen de la siguiente manera:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado(a) o trabajador(a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 7 de 13

derechos la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado(a) o trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral, sin justificación alguna. (actos arbitrarios reiterados; Descalificación; Cambios permanentes de horario; Carga excesiva de trabajo).
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Trato diferenciado; Violar el principio de igualdad de oportunidades. Tipos: género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.).
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador(a) o empleado(a). se entiende por acciones como: Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor; retardar el cumplimiento de la labor o las metas. Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador(a). Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador(a).

7. CONTENIDO

7.1 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

La ocurrencia repetida y sistemática de cualquiera de las siguientes conductas puede constituir acoso laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 8 de 13

- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física y vestimenta.
- La alusión pública a hechos íntimos.
- La asignación de deberes fuera de la obligación laboral.
- Las exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de sus funciones.
- El cambio brusco de la labor sin fundamento en las necesidades técnicas del servicio.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derecho o imposición de deberes.
- El no suministro de información requerida para el cumplimiento de la labor.
- La negativa injustificada de aprobación de licencias, permisos, vacaciones cuando se dan las condiciones legales para su otorgamiento.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido intimidatorio u ofensivo.
- El sometimiento a una situación de aislamiento social.

Sin embargo, la Ley 1010 de 2006 establece que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.

7.2 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

El artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 define que las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- La emisión de memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean motivados por necesidades del servicio.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 9 de 13

7.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para asegurar la efectividad de esta política, COOTRANSLABOYANA desarrollará de forma permanente las siguientes acciones a través del Departamento de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

- **Formación Continua:** Talleres de sensibilización sobre comunicación asertiva, liderazgo no autoritario, manejo del estrés, equidad de género y prevención del acoso laboral.
- **Monitoreo del clima laboral:** Evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial y diagnóstico del clima organizacional para detectar focos de tensión.
- **Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Garantizar la conformación, capacitación y recursos necesarios para que el CCL opere de manera autónoma, confidencial y objetiva.
- Promover ambientes de trabajo libres de violencia.
- Capacitar a los mandos superiores y medios sobre las formas y manifestaciones de acoso laboral.
- Crear y proveer espacios de escucha con los colaboradores.

7.4 PROCEDIMIENTO, RUTA DE ATENCIÓN Y GARANTÍAS

Cualquier persona amparada por el alcance de este protocolo que considere estar siendo víctima de conductas de acoso o violencia, o que sea testigo de ellas, podrá activar la ruta de atención interna mediante queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral.

El trámite interno se registrará estrictamente por los siguientes principios normativos:

- **Confidencialidad Absoluta:** Toda la información, testimonios y documentos del proceso serán bajo estricta reserva.
- **Medidas de Protección inmediatas:** Una vez manifestada o recibida la queja, y con el fin de evitar la revictimización, la empresa evaluará e implementará de inmediato medidas provisionales de protección (ej. separación física, reasignación temporal de líneas de reporte, modificación de canales de contacto), sin que esto signifique un juicio anticipado ni requiera una carga probatoria previa.
- **Debido proceso y derecho a la defensa:** En caso de requerirse procesos de investigación o descargos derivados de conductas de acoso entre trabajadores directos, se garantizará al presunto implicado el término legal estricto para la presentación de sus descargos y la contradicción de pruebas escritas.
- **Garantía de no represalias:** Queda estrictamente prohibida cualquier acción de retaliación, desmejora de condiciones o presión hacia la víctima, los testigos o quienes intervengan en los comités.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 10 de 13

- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- **Principio de Buena Fe:** Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento Interno de la Cooperativa.

7.5 PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL.

Con el fin de garantizar el derecho a una vida laboral libre de violencias, la accesibilidad, la oportunidad y el enfoque de género, COOTRANSLABOYANA dispone de los siguientes canales oficiales, exclusivos y permanentes para que cualquier colaborador, independientemente de su tipo de vinculación, pueda interponer una queja o reporte ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL):

- **Canal digital principal (correo electrónico):** Se ha habilitado la cuenta de correo electrónico institucional convivenciacootranslaboyana@gmail.com. Este canal es administrado con exclusividad por la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.
- **Radicación física directa:** El(la) quejoso(a) podrá entregar la documentación en sobre cerrado directamente a cualquiera de los miembros principales del CCL, quienes firmarán un recibido con constancia de la fecha y hora de entrega, manteniendo la reserva inmediata del contenido.

Garantías de los canales de recepción. Todos los medios descritos en este protocolo operan bajo los siguientes principios obligatorios:

- **Confidencialidad absoluta:** Ninguna dependencia de la Cooperativa, incluyendo Gerencia, Talento Humano, Jefaturas inmediatas u otras dependencias, tendrá acceso a la información, contraseñas, correos o trazabilidad de los mensajes depositados en estos canales, salvo los miembros activos del CCL.
- **Prohibición de barreras:** No se exigirá al trabajador autenticaciones notariales, formatos rígidos o intermediaciones de sus jefes directos para la recepción de la queja. El uso de los formatos guía proporcionados por la empresa es opcional, bastando con una descripción clara de los hechos por escrito.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 11 de 13

- **Protección contra la revictimización:** Los canales digitales cuentan con almacenamiento seguro para evitar filtraciones y asegurar que el relato de la víctima no sea expuesto a personal no autorizado durante la fase de radicación y archivo.
- Recuerde que la queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la queja, los datos del sujeto activo contra quien se dirige la queja y el relato sucinto de los hechos que originan la queja con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

7.6 PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE LA QUEJA POR PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **Etapas del procedimiento preventivo y mediador:** Una vez recibida una queja a través de cualquiera de los canales habilitados, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) dará inicio obligatorio al trámite confidencial conforme a los plazos y formalidades de acuerdo a la Resolución 3461 de 2025 y Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) código ASGI-R-003.

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario.

- **Control de incompetencia inmediata (Acoso Sexual / Enfoque de Género):** Si de la queja se evidencian conductas de acoso sexual o violencias basadas en género, el CCL se declarará inmediatamente incompetente debido a que estas conductas no son conciliables por ley. La secretaria del Comité remitirá el caso a Talento Humano para activar el protocolo especial preferente de la Ley 2365 de 2024.
- **Garantía adicional de salud mental:** En consonancia con la Resolución 3461 de 2025, desde el momento en que se registre la queja y durante todo el desarrollo del procedimiento, la empresa pondrá a disposición de las partes involucradas el canal de acompañamiento y **primeros auxilios psicológicos** a través de la ARL o profesionales internos idóneos, de forma independiente a las acciones de mediación que ejecute el comité.

7.7 CONSECUENCIAS Y SANCIONES

El incumplimiento de lo dispuesto en el protocolo de intervención y atención del acoso laboral, la discriminación y las violencias en el entorno laboral, dará lugar a las siguientes acciones, según la naturaleza del vínculo del infractor:

- **Para Trabajadores directos:** Se considerará una falta grave a las obligaciones laborales, dando lugar a sanciones disciplinarias que, según la gravedad y el debido proceso,

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 12 de 13

pueden incluir la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales ante el Ministerio del Trabajo o la justicia ordinaria.

- **Para Contratistas (prestación de servicios):** El incurrir en conductas de acoso o violencia será causal de terminación anticipada e inmediata del contrato civil o comercial por incumplimiento de las cláusulas contractuales de convivencia, respeto y lineamientos corporativos, sin lugar a indemnización por parte de la empresa.
- **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.

8. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente protocolo entra en vigencia a partir de su firma y publicación, y será revisado cada vez que las modificaciones normativas en el territorio nacional así lo exijan.

9. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- GG-PO-014 Política de prevención del acoso laboral
- ASGI-R-003 Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL		
Versión: 01	Código: GTH-PR-001	Pág. 13 de 13

	RESPONSABLE	CARGO
ELABORÓ	Leiby Johana Carrillo Hernández	Coordinador SGI
REVISÓ	Miembros del Comité Interno de Archivo	Comité Interno de Archivo
APROBÓ	Mauricio Ordoñez Clevez	Gerente
FECHA DE APROBACIÓN:	9 de julio de 2026	