

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL



GRUPO ARGOS

Inversiones que transforman

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

La integridad, la ética y la transparencia son responsabilidad de todos en la compañía. Promovemos un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, y contamos además con los mecanismos necesarios para su prevención y la atención oportuna de los casos que se puedan llegar a presentar.

1. OBJETIVO

El presente protocolo establece los lineamientos, mecanismos y procedimientos para la prevención, atención y gestión de situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, como parte del compromiso de Grupo Argos con la integridad, el respeto y el bienestar de todas las personas que interactúan con la organización, promoviendo entornos de trabajo seguros, dignos y libres de cualquier forma de acoso.

2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a todos los colaboradores de Grupo Argos, independientemente de su modalidad de vinculación o nivel jerárquico.

Asimismo, sus principios y estándares de conducta se extienden a terceros que se relacionan con la organización, incluyendo contratistas, proveedores, clientes, visitantes y demás externos, con el fin de promover relaciones basadas en el respeto y prevenir conductas de acoso en cualquier interacción asociada a las actividades de la compañía.

3. PRINCIPIOS

Se garantiza la aplicación de los principios de respeto, imparcialidad, confidencialidad y respeto al debido proceso en la atención de las quejas por acoso laboral y acoso sexual laboral que se presenten en la compañía.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, modificado por el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), el acoso laboral es toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y que sea susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual, de género o económico al colaborador.

Estas conductas pueden presentarse tanto en un plano vertical descendente, de superiores a subalternos, vertical ascendente, de subalternos a superiores, así como en un plano horizontal entre compañeros. Igualmente, pueden provenir de terceros vinculados al contexto laboral, tales como contratistas, proveedores, clientes o visitantes.

Algunas de las modalidades de acoso laboral son:

Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del colaborador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima de quienes participen en una relación laboral.

Persecución laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador, por ejemplo, la privación, ocultación o inutilización de los documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral:

Toda asignación tendiente a desconocer condiciones equitativas para todos los colaboradores.

Desprotección laboral:

Toda conducta tendiente a arriesgar la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los actos de agresión física, independiente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), para la configuración del acoso laboral no se requiere que las conductas sean sistemáticas, habituales o reiteradas en el tiempo: basta con que se presente un solo acto, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las mencionadas conductas tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por cualquier medio de prueba.

6. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

7. ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL SON LAS SIGUIENTES:

- Contacto físico, abrazos y besos no deseados.
- Observación, miradas lascivas o comentarios sexuales no deseados.
- Comentarios, chistes o bromas con connotación sexual no deseados.
- Preguntas íntimas sobre la vida privada o sobre la apariencia física o no deseadas, u hostigamiento con palabras soeces.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, contacto por redes sociales o por chats virtuales o cualquier otro medio con contenido sexual explícito no deseados.

8. SE PRESUMIRÁ QUE LA CONDUCTA FUE COMITIDA EN EL CONTEXTO LABORAL CUANDO SE REALICE EN:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

9. CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL:

- Hostigamiento, discriminación por razones de género, identidad y orientación sexual en el lugar de trabajo.
- Comentarios ofensivos a cualquiera de las orientaciones sexuales LGBTIQ+, actos de discriminación contra mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona y abusos verbales deliberados de contenido lascivo.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona (si esta forma denigrante incluye un comentario a su condición u orientación sexual y/o condición de mujer).
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- Gestos obscenos.
- Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

10. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL.

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios no discriminatorios.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la compañía.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.

- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

11. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

- Divulgación del presente protocolo para el conocimiento y apropiación por parte de todos los colaboradores.
- Publicación en medios virtuales de la información sobre acoso laboral y sexual laboral, describiendo las conductas que puede ser constitutivas y no constitutivas, y los mecanismos dispuestos para interponer una queja si se presenta alguna de estas conductas, en cualquiera de sus modalidades.
- Llevar a cabo actividades de capacitación y promoción de principios, valores, diversidad, equidad de género y no discriminación, que faciliten y fomenten el respeto y el buen trato al interior de la compañía.
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Atención del Acoso Sexual, los cuales tienen por objeto proponer acciones preventivas de acoso laboral y acoso sexual laboral que contribuyan a proteger a los colaboradores de riesgos psicosociales que afecten la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.
- Promoción del correo convivencia@grupoargos.com para colaboradores en Medellín, y del correo convivenciabarranquilla@grupoargos.com para colaboradores en Barranquilla, como herramienta del Comité de Convivencia Laboral para la recepción de quejas frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Promoción del correo acososexual@grupoargos.com como herramienta del Comité de Acoso Sexual Laboral para la recepción de quejas frente a situaciones que puedan constituir acoso sexual laboral.
- Promoción del Código de Conducta empresarial como herramienta que contribuye a construir un comportamiento basado en la integridad, promoviendo actuaciones responsables, honestas, rectas, serias, transparentes, con respeto por las normas y las políticas internas del Grupo Empresarial Argos.
- Promoción de la Línea de transparencia como uno de los mecanismos del Código de Conducta Empresarial para reportar los posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral garantizando siempre la confidencialidad, el debido proceso y las garantías de protección al denunciante.
- Revisión e implementación permanente de las mejores prácticas en materia de prevención y atención de casos de acoso laboral y sexual laboral.

12. MECANISMOS DE ATENCIÓN

Comité de Convivencia Laboral

El comité de Convivencia Laboral será el mecanismo encargado de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, así como por cualquier otra normativa que las complemente, modifique o sustituya.

Quien acuda a este mecanismo recibirá un trato respetuoso, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto, su trámite tendrá carácter de confidencialidad y reservado, y quedará bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral, la información y documentación obrante durante este trámite.

Las quejas que reciba el Comité de Convivencia Laboral serán tramitadas por etapas, así:

Primera etapa: Recepción de la queja

El colaborador deberá procurar que entre la ocurrencia del hecho y la presentación de la queja transcurra el menor tiempo posible, el cual no deberá exceder los cinco (05) días hábiles.

El comité de Convivencia Laboral recibirá las quejas presentadas mediante comunicación escrita dirigida al comité de Convivencia Laboral, ya sea en el formato establecido para tal fin o en correo electrónico que contenga los mismos campos solicitados en este, explicando detalladamente cada una de las conductas o situaciones con las cuales considera que ha sido afectado, así como el soporte probatorio.

El formato contenido de la queja deberá ser enviado por correo electrónico a: convivencia@grupoargos.com para colaboradores en Medellín, o a convivenciabarranquilla@grupoargos.com para colaboradores en Barranquilla.

Una vez el secretario del Comité de Convivencia Laboral reciba la queja enviará la convocatoria realizada por el presidente a comité extraordinario, el cual deberá llevarse a cabo dentro de los ocho (08) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.

Segunda etapa: Calificación previa

El comité de Convivencia Laboral deberá verificar la información de la queja y revisar si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006. Esta verificación deberá realizarse en un plazo de cinco (05) a quince (15) días hábiles.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité de Convivencia Laboral podrá apoyarse en el equipo de Relaciones Laborales de la compañía.

Si la conclusión del Comité de Convivencia Laboral es que el asunto no corresponde a conductas que puedan constituir acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. En caso contrario, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite.

Tercera etapa: Verificación y Análisis

El comité de Convivencia Laboral deberá realizar, en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles, las actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que ocurrieron los hechos. Para ello, se reunirá de manera individual con cada uno de los involucrados, tanto denunciantes como denunciados, y, dejará constancia de cada diligencia mediante acta firmada por cada participante.

La citación a la persona contra la cual se interpone la queja se debe realizar con el propósito de ponérsela en conocimiento y escuchar su versión frente a los hechos, deberá contener además de los detalles de tiempo y lugar del espacio de la reunión, una reseña de los hechos en que se fundamente la queja, con el propósito de garantizar a las partes involucradas el debido proceso.

Cuarta etapa: Conciliación

Una vez se cuente con el panorama de lo sucedido, el Comité de Convivencia Laboral dentro de un plazo de cinco (05) a quince (15) días hábiles, citará a denunciantes y denunciados a un espacio conciliatorio en el cual se propongan fórmulas de arreglo y compromisos para cada parte.

Las sesiones deberán adelantarse informando a los involucrados que este es un escenario orientado a la construcción de soluciones negociadas que favorezcan un buen ambiente laboral dentro de la compañía.

Los acuerdos alcanzados deberán documentarse y los compromisos formalizarse en un plan de acción, el cual será objeto de seguimiento y verificación de cumplimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Quinta etapa: Pronunciamientos

El comité de Convivencia Laboral deberá pronunciarse frente a las quejas presentadas y, en los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o las conductas persistan, remitirá el caso a la alta dirección de la compañía para que esta adopte las decisiones correspondientes.

Adicionalmente, cuando no se logre un acuerdo o conciliación, el trabajador deberá ser informado de la posibilidad de presentar la queja ante el inspector de trabajo o de acudir al juez competente, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.

El comité levantará un documento en el cual emita recomendaciones al empleador, ya sea de manera informativa para realizar seguimiento del caso o mediante la sugerencia de ajustes de roles, o bien con el fin de que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente en caso de evidenciarse la posible comisión de una falta disciplinaria.

En situaciones de falsas denuncias, el Comité determinará que no ha existido acoso en ninguna de sus modalidades, identificará la mala fe del denunciante y procederá de conformidad con la reglamentación interna de la compañía.

El seguimiento de los casos se realizará de manera mensual. Asimismo, se elaborarán informes trimestrales y un informe anual consolidado.

Comité De Acoso Sexual Laboral

El Comité para la atención del Acoso Sexual Laboral será el mecanismo encargado de recibir y dar trámite a las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso sexual, de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, así como por cualquier otra normativa que la complemente, modifique o sustituya.

Quien acuda a este mecanismo recibirá un trato respetuoso. El trámite tendrá carácter confidencial y reservado, y la información y documentación que se genere quedará bajo custodia de este Comité.

En el desarrollo de sus funciones, el Comité actuara bajo los siguientes parámetros:

- Garantizar los derechos de las víctimas y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia.
- Implementar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable, dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la víctima sobre su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación, de acuerdo con la gravedad de los hechos enunciados.

Las quejas que reciba el Comité de Acoso Sexual Laboral serán tramitadas por etapas, así:

Primera etapa: Recepción de la queja

El comité recibirá las quejas presentadas mediante comunicación escrita, ya sea en el formato establecido para tal fin o en correo electrónico que contenga los mismos campos solicitados en este, explicando detalladamente cada una de las conductas o situaciones con las cuales considera que ha sido afectado, así como el soporte probatorio.

El formato o contenido de la queja deberá ser enviado por correo electrónico a acososexual@grupoargos.com.

Una vez el Comité reciba la queja, convocará a una reunión extraordinaria, la cual se llevará a cabo dentro de los ocho (08) días hábiles siguientes a su presentación.

Segunda etapa: Calificación previa

El comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en los previsto en la Ley 2365 de 2024. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el equipo de Relaciones Laborales de la compañía.

Si la conclusión del asunto es que no corresponde a conductas que puedan constituir acoso sexual laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. En caso contrario, El Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente verificación y análisis de los hechos.

Tercera etapa: Verificación y análisis

El comité deberá realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. En ese sentido, se reunirá de manera individual con cada uno de los involucrados, tanto denunciantes como denunciados y dejará constancia de cada una de estas diligencias mediante acta firmada por cada participante.

La citación a la persona contra la cual se interpone la queja se debe realizar con el propósito de ponérsela en conocimiento y escuchar su versión frente a los hechos, deberá contener además de los detalles de tiempo y lugar del espacio de reunión, una reseña de los hechos en que se fundamenta la queja, con el propósito de garantizar a las partes involucradas el debido proceso.

Cuarta etapa: Pronunciamientos

El comité deberá contar con un término máximo de un mes para pronunciarse frente a las quejas, contados a partir de la fecha de su presentación.

Mientras se adelanta la investigación, el Comité podrá recomendar la adopción de medidas preventivas inmediatas orientadas a proteger a quien presenta la queja, tales como ajustes

temporales en roles, espacios de trabajo o equipos, con el fin de garantizar un entorno seguro, evitar represalias y prevenir situaciones de revictimización.

Una vez analizada la situación, el Comité levantará un documento en el que emita recomendaciones al empleador, ya sea con carácter informativo para efectos de seguimiento del caso planteado o bien, con la sugerencia de ajustes permanentes en las funciones, roles o espacios de trabajo, o la apertura del procedimiento disciplinario correspondiente al encontrar indicios de la posible comisión de una falta disciplinaria.

En todo caso, el Comité adoptará medidas orientadas a garantizar la protección, seguridad y no revictimización de la persona afectada. Asimismo, se deberá informar a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación u otras autoridades competentes, brindándole la orientación necesaria sobre las rutas institucionales de atención.

En el caso de falsas denuncias, se determinará que no ha existido acoso en la situación denunciada en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determinará la mala fe de la persona que presentó la queja y se procederá de conformidad con la reglamentación de la compañía.

Código de Conducta Empresarial: Línea de Transparencia

El código de Conducta Empresarial es una herramienta que contribuye a construir un comportamiento basada en la integridad de acuerdo con la normativa y las políticas internas del Grupo Empresarial Argos, y en esa medida, establece, a su vez, las directrices para la gestión y atención de los actos incorrectos, esto es, conductas contrarias o realizadas en desconocimiento de los lineamientos establecidos en el Código de Conducta Empresarial y sus políticas relacionadas.

Dentro de los mecanismos de respaldo al Código de Conducta Empresarial para facilitar la adopción de las medidas necesarias para corregir actos incorrectos, contamos con la Línea de Transparencia, mecanismo anónimo y confidencial para la recepción de denuncias a través de canal telefónico 018000126166 o a través del correo electrónico grupoargos@lineatransparencia.com.

En caso de llegarse a presentar una denuncia a través de la Línea de Transparencia, sigue el procedimiento establecido en el Manual de Investigación de la Línea de Transparencia de Grupo Argos, el cual tiene como fin que las investigaciones se desarrollen de manera adecuada, salvaguardando siempre la confidencialidad y el debido proceso.

Si la denuncia involucra a un miembro de la Alta Gerencia, el caso deberá ser dirigido al Vicepresidente encargado de las funciones de cumplimiento de la Compañía, quien deberá dar traslado del mismo a la persona encargada de acuerdo con lo establecido en el Manual de Investigación, para que se surtan las investigaciones y se profieran las decisiones, medidas correctivas que haya lugar, garantizando la adecuada segregación de funciones, independencia en la toma de decisiones, confidencialidad y protección al denunciante.

El Código de Conducta Empresarial establece, además, una declaración de protección a los denunciantes, incluso si después de haberse surtido la investigación respectiva se demuestra que no tenían la razón, garantizando en todo momento el respeto, la imparcialidad, la confidencialidad, la ética y la integridad de las actuaciones.

Vigencia

El presente protocolo rige a partir del momento de su firma y su publicación.

Versión, fecha y justificación

Versión	Fecha	Justificación
1	7 de mayo de 2021	Creación del documento
2	6 de julio de 2026	Actualización de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, y con la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025)

ANEXO

Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral y acoso sexual laboral	
Nombre (no se permiten anónimos):	
Documento de Identidad:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Número telefónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aaaa):	
De conformidad con lo estipulado en la Ley 1010 del 2006, pongo en conocimiento de la compañía y del Comité de Convivencia Laboral un posible caso de acoso laboral. Lo anterior con el objetivo de que se adelanten las diligencias correspondientes y se tomen los correctivos a que haya lugar, si es el caso.	
Relación de los hechos constitutivos de la queja	
Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto, tiempo, modo, lugar y cualquier otra que considere pertinente. Si se considera necesario, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información brindada.	
Relación de las pruebas a compartir	
Firma del colaborador:	
Nombre del colaborador:	