



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros en el
sector hoteles y restaurantes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el
Sector Hoteles y Restaurantes**



Actualización del Reglamento Interno de Trabajo con los lineamientos laborales vigentes de conocimiento del SG-SST



Experto Líder

de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

Hilda Janice Velasco Alarcón

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: consultoriarucsgi@gmail.com

Contacto: 315-8875972

Ruta de conocimiento

01

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

02

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

03

EL COPASST COMO EQUIPO GARANTE DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

04

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO EQUIPO GARANTE DE LA ARMONIA Y EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO

05

ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON LOS LINEAMIENTOS LABORALES VIGENTES DE CONOCIMIENTO DEL SG-SST

06

GUIA PARA LA ELABORACION DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

07

PROTOCOLO DE ATENCION DE QUEJAS Y ALERTAS PREVENTIVAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

08

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

09

HABILIDADES GERENCIALES DEL SG-SST

10

ADMINISTRACION EN TAREAS DE ALTO RIESGO

“ Cuando todo parezca ir en tu contra,
recuerda que el avión despegue con
viento en contra, no a favor ”

Henry Ford



Tabla de contenidos



Bienvenida y
"Evaluémonos"

Momento 1



Espacio para
responder
inquietudes

Momento 2



Evaluación
de la eficacia
de la acción
educativa

Momento 3

Objetivo general

Orientar lineamientos prácticos para la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, conforme requisitos legales del Código Sustantivo del Trabajo – CST- y SGSST.



Objetivos específicos



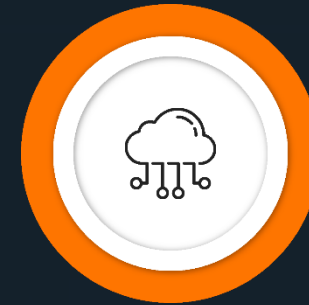
Objetivo 1

Comprender el contexto legal del Reglamento Interno de Trabajo –RIT-



Objetivo 2

Comprender los últimos cambios a tener en cuenta en la actualización del RIT que puede impactar el SGSST.



Objetivo 3

Revisar un modelo de RIT con la descripción de las obligaciones en SST

EVALUÉMONOS



UBIQUEMOS LOS CONTRATOS Y REGAMENTOS EN LA ESTRUCTURA NORMATIVA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA / TRATADOS Y
CONVENIOS INTERNACIONALES

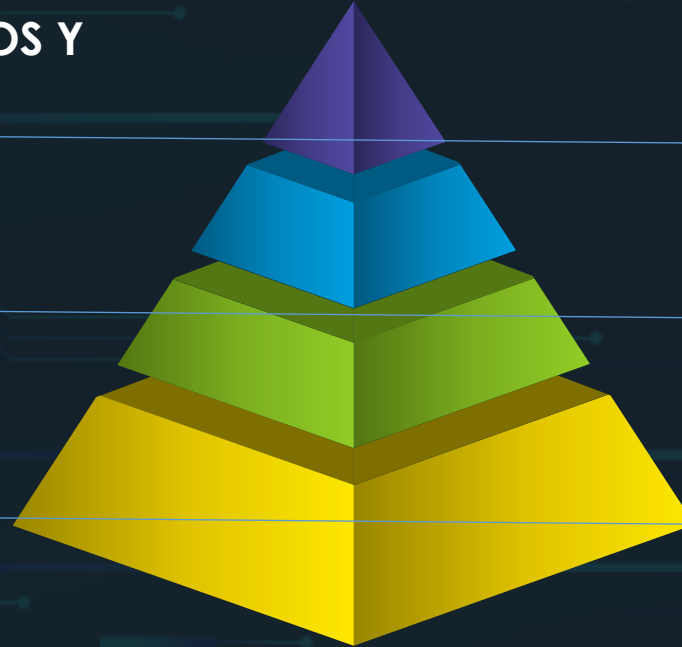
NIVEL FUNDAMENTAL

LEYES / DECRETOS LEYES
DECRETOS / RESOLUCIONES

NIVEL LEGAL

SENTENCIAS / REGLAMENTOS /
ORDENANZAS / CONTRATOS

NIVEL SUB-LEGAL
(DE OTRA ÍNDOLE)



(* La Pirámide normativa de Kelsen Hans (1881-1973,) es un método jurídico estricto, aceptado por diferentes Estados (entre ellos Colombia), mediante el cual plantea una construcción jurídica objetiva para establecer conexiones esenciales entre la normatividad emitida en la Nación. Categoriza las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma práctica para distinguir cual predomina sobre las demás, ej. Constitución, ley, decreto ley, ordenanza etc.



Reglamento Interno de Trabajo – RIT

Es un **documento interno** de la Organización, del **nivel Sub-legal**, con **fuerza probatoria** que permite **regular y normalizar** las **relaciones y condiciones** a las que deben acogerse tanto **empleador y empleados** en una relación laboral

Art. 104. CST. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Características específicas del – RIT

Artículo 105 CST: Obligación de adoptarlo.

1. Está obligado a tener reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de **cinco (5) trabajadores** de **carácter permanente** en **empresas comerciales**, o **más de diez (10)** en empresas industriales, o más de **veinte (20)** en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe **más de diez (10) trabajadores”**.



Contenido. Art. 108. CST

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.

Contenido. Art. 108. CST

10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para prevenir los riesgos laborales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

Faltas; Marco Sancionatorio y Debido Proceso RIT

Faltas

- Levísimas
- Leves
- Graves
- Gravísimas

ÚLTIMOS CAMBIOS REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON IMPACTO AL SGSST

Norma	Emisor	Descripción	Cambio principal o aclaración respecto al Reglamento Interno de Trabajo
Sentencia C-038 del 2021	Corte constitucional	<i>"Se declara INEXEQUIBLE la expresión "las mujeres y" contemplada en el numeral 13 del artículo 108 del Decreto ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo)."</i>	La corte declaró la inconstitucionalidad del numeral del código sustantivo del trabajo, que autorizaba la inclusión en el reglamento de las empresas, de las labores que no podrían ejecutar las mujeres
Ley 2088 de 2021	Congreso de la República de Colombia	<i>"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones."</i> Esta es una forma de ejecución del contrato de trabajo en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que no conlleva a un cambio contractual y que puede usarse en las empresas privadas, así como en las organizaciones del estado, en un tiempo prorrogable de 3 meses.	No requiere modificación del Reglamento Interno de Trabajo de forma obligatoria, pero en la parte donde se definen horarios de trabajo la empresa deberá revisar la necesidad o no de ajustes, así como lo referente a sanciones si se estipulan temas de incumplimiento de horario que requieran ajustes por la modalidad

<p>Ley 2101 de 2021</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>	<p><i>Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.”</i></p>	<p>Se materializó la reducción de la jornada ordinaria laboral. La señalada ley modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual originalmente contemplaba una jornada máxima de 48 horas semanales, para disminuirla de manera gradual en los próximos años a 42 horas semanales. La reducción gradual de la jornada laboral comienza este próximo 15 de julio del 2023, trayendo consigo la obligación para las empresas de disminuir su jornada máxima laboral a 47 horas semanales.</p> <p>Jornada flexible: Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p>
<p>Ley 2114 de 2021</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>	<p><i>«Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones»</i></p>	<p>Se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo.</p>

<p>Ley 2121 de 2021</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>	<p><i>“Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.”</i></p> <p>Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en todas sus fases mediada de manera remota en la cual en toda la relación laboral se utilizan las tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo similar.</p>	<p>Ni la Ley que originó la figura ni su Decreto Reglamentario consagran la obligatoriedad de hacer ajustes en el Reglamento Interno de Trabajo de forma obligatoria, pero en la parte donde se definen horarios de trabajo la empresa deberá revisar la necesidad o no de ajustes, así como lo referente a sanciones si se estipulan temas de cumplimiento de horario que requieran ajustes por la modalidad</p>
<p>Ley 2191 de 2022</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>	<p><i>«Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral»</i></p> <p>La desconexión laboral es definida como el derecho de los empleados a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.</p>	<p>Establece la necesidad de determinar una política de desconexión laboral y un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.</p> <p>La política de desconexión laboral podrá ser incluida y actualizada internamente en el RIT o de manera anexa a éste.</p>

<p>Decreto 555 de 2022</p>	<p>Ministerio del Trabajo</p>	<p><i>«Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto»</i></p> <p>Se regulan las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos; las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.</p>	<p>No requiere modificación del Reglamento Interno de Trabajo de forma obligatoria, pero en la parte donde se definen horarios de trabajo la empresa deberá revisar la necesidad o no de ajustes; así como lo referente a sanciones si se estipulan temas de cumplimiento de horario que requieran ajustes por la modalidad</p>
<p>Decreto 1227 de 2022</p>	<p>Ministerio del trabajo</p>	<p><i>“Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.”</i></p> <p>El teletrabajo consiste en la ejecución de las actividades contratadas por parte del colaborador utilizando para este fin tecnologías de la información y la comunicación – TIC- es decir no requiere que el trabajador se desplaza hasta un sitio específico.</p>	<p>La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.</p> <p>Sin embargo, en la parte donde se definen horarios de trabajo la empresa deberá revisar la necesidad o no de ajustes; así como lo referente a sanciones si se estipulan temas de cumplimiento de horario que requieran ajustes por la modalidad</p>

CAPITULO XIV

Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores

Art. 52° - Obligaciones especiales de la Empresa. Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, **a su derecho a la desconexión laboral**, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 33 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
8. **Remisionar el examen médico ocupacional de retiro y entregar copia de los conceptos médicos de los exámenes ocupacionales** realizados durante su vinculación con la Empresa.



CAPITULO XIX

Lineamientos para el trabajo remoto y el trabajo en casa

Art. 70° - El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de trabajo remoto y el trabajo en casa en la empresa cuando las circunstancias laborales y sanitarias así lo permitan y exijan.

Definiciones

Art. 71° - Según la normatividad colombiana vigente con respecto al trabajo remoto, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **Trabajo remoto:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el **teletrabajo** y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
- **Trabajador remoto:** Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.



- **Nuevas tecnologías:** Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de ~~de~~ las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.
- **Trabajo en Casa.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Art. 72° - Igualdad de trato. Los trabajadores remotos de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El trabajador remoto no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- | |
|--|
| ▪ La protección de la discriminación en el empleo. |
| ▪ La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales. |
| ▪ La remuneración. |
| ▪ La protección por regímenes legales de seguridad social. |
| ▪ El acceso a la formación. |
| ▪ La protección de la maternidad. Las trabajadoras remotas tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. |
| ▪ Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del trabajador remoto. |



BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59665581/02EE2018410600000045686++Reglamento+interno+de+trabajo.pdf>
- 2 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

EVALUÉMONOS



PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubrelo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

