



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**

Guía para la elaboración del Manual de Convivencia Laboral



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

“ La diferencia entre lo
ORDINARIO y lo
EXTRAORDINARIO, es ese
pequeño esfuerzo **extra.** ”



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 una metodología práctica, para diseñar el **Manual de Convivencia Laboral –MCL–**, con base en lineamientos específicos de la **Ley 1010 de 2006** y otros asociados.



Objetivos específicos



Objetivo 1

Comprender el contexto legal general relativo al manual de convivencia laboral



Objetivo 2

Repasar el paso a paso para el diseño del manual de convivencia

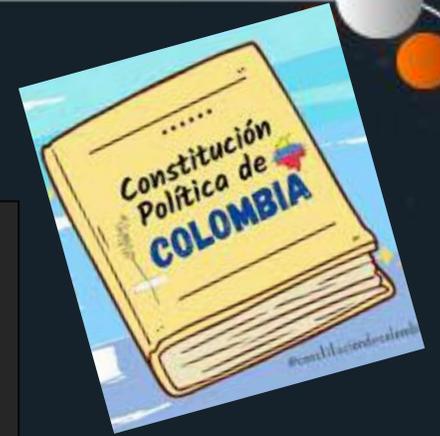


Objetivo 3

Comprender cómo materializar lo aprendido en el SG-SST

EVALUÉMONOS





El principio de la **dignidad humana** se constituye en un mandato constitucional, un deber positivo, o un principio de acción, según el cual **todas las autoridades del Estado sin excepción** deben, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, realizar todas las conductas relacionadas con sus funciones constitucionales y legales con el propósito de lograr las condiciones, para el desarrollo efectivo de los ámbitos de **protección de la dignidad humana** identificados así:
autonomía individual, condiciones materiales de existencia, e integridad física y moral
(Sentencia T-684 de 2005).

Generalidades de la Ley 1010 de 2006 (23 de enero)

“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”



Sentencia T-426 de 2021. Exp.T 8009845
Tema: Vulneración por demora injustificada en trámite de queja por acoso laboral y sexual

REFLEXION: Si bien, la Sentencia pone de presente la importancia de que las campañas para erradicar, prevenir y sancionar la violencia de género -en las universidades- sean integrales, el aprendizaje será, el deber de las instituciones y Organizaciones, frente a la **atención oportuna y eficaz** a las mujeres víctimas de la violencia de género y el manejo del acoso sexual en el marco de las relaciones laborales...

Circular 026 de 2023 (Mar 08. MinTrabajo)

Tema: Prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad

INVITACION A:

1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo
2. Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley.
3. Prevención y corrección del acoso laboral.
4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados
 - ✓ Medidas preventivas y correctivas
 - ✓ Funcionamiento del CCL
5. Responsabilidades de las ARLs

El Comité de Convivencia a Laboral debe establecer un **procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo** para prevenir las conductas de acoso laboral.



Generalidades

- ✓ El Manual de Convivencia Laboral -MCL- tiene como objeto ser una herramienta orientadora tendiente a promover la sana y pacífica convivencia organizacional, en el marco de la armonía y buen trato entre las diferentes jerarquías de la Organización.
- ✓ Está fundamentado en la Constitución Política de Colombia, en cuanto a la **promoción y respeto de los derechos fundamentales** y la **dignidad humana**; así como de la Ley 1010 de 2006 para la prevención de mecanismos de acoso laboral, por lo tanto, tiene su esencia en la **CONCILIACIÓN** y del respeto del **DEBIDO PROCESO**, ante cualquier situación o comportamiento que amerite una sanción de comprobarse un presunto ACOSO LABORAL/SEXUAL en las relaciones laborales.

1) OBJETIVO

Establecer los principios, valores y las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento conciliatorio de las situaciones que pueden constituir acoso laboral desde una perspectiva preventiva y del debido proceso. Establecer el debido proceso frente a conductas delictivas del acoso sexual en el ámbito laboral.

2) ALCANCE

Todos los funcionarios del XXX a nivel nacional en el marco de las relaciones de orden laboral relacionadas con el ejercicio de sus funciones y misionalidad de la Empresa / Entidad.

3) DEFINICIONES:

- Acoso Laboral
- Acoso sexual en las relaciones laborales
- Principio Constitucional de la Dignidad Humana
- Comité de Convivencia Laboral
- Principios y Valores corporativos
- Respeto
- Tolerancia
- Conciliación
- Equidad
- Solidaridad

4) MARCO NORMATIVO (Legal y de otra índole aplicables):

Nombre del Documento	Descripción
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Incluye derechos y deberes de los servidores públicos.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco relaciones de trabajo.
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 2764 de 2022	Batería de Riesgo Psicosocial
DOCUMENTO INTERNO:	Instructivo de tramite de una situación que pueda constituir acoso laboral.
DOCUMENTO INTERNO:	Reporte de quejas comité de convivencia Laboral Formato de Acuerdo Conciliatorio



5) PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA CONVIVENCIA EN LA ENTIDAD O LA EMPRESA

Los Principios que a continuación se presentan son reglas o normas orientadores del comportamiento social laboral.

PRINCIPIO	DEFINICIÓN
1) Principio del reconocimiento del otro	Constituimos una red de personas interrelacionadas social y afectiva; por ello requerimos de la presencia del otro para subsistir, para desarrollar nuestras competencias y habilidades. Desde ésta perspectiva es indispensable que comprendamos que el otro es una historia de vida, con sus aciertos, desaciertos, acuerdos, desacuerdos, fortaleza, debilidades y sus propias verdades.
1) Principio de respeto por la diversidad y la diferencia.	Todos somos iguales y todos somos diferente. Esa es la grandeza de la diversidad de criterios, opiniones e ideas para interpretar la realidad y perspectiva de nuestro interlocutor y construir a partir de la misma.
1) Principio de tolerancia	Si queremos dar un nuevo paso hacia la convivencia, la armonía y la paz, el desafío es la conciliación.

Los Principios que a continuación se presentan son reglas o normas orientadores del comportamiento social laboral.

<p>1) Principio de la comunicación asertiva y de retroalimentación</p>	<p>La comunicación asertiva es el arte de expresar lo que pensamos y sentimos sin ofender ni maltratar al otro.</p> <p>Es la capacidad de negociar sin perder la esencia de nuestros valores e ideas fundamentales.</p> <p>Constituye la posibilidad de buscar puntos de encuentro y de acuerdo.</p>
<p>1) Principio de la inteligencia emocional</p>	<p>Para el mantenimiento de un equilibrio emocional, es indispensable manifestar lo que se siente de manera clara, precisa y asertiva a los otros.</p> <p>La rabia, el miedo, la tristeza entre otros. necesariamente deben ser identificados y controlados asertivamente para una convivencia pacífica y armónica.</p>
<p>1) Principio de empatía</p>	<p>La empatía es la habilidad reconocer y comprender la perspectiva y el punto de vista del otro; de conectarse con sus necesidades, intereses y sentimientos,</p> <p>La empatía implica “ponerse en los zapatos del otro” para comprenderlo a partir de ella y vislumbrar salidas ante una situación problemática que atañe a todos.</p>

6) VALORES

- ✓ Dignidad
- ✓ Respeto
- ✓ Tolerancia
- ✓ Conciliación
- ✓ Equidad
- ✓ Solidaridad

7) COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

TODOS los trabajadores de XXX, -independientemente de su forma de contratación-, se comprometen a aplicar el Manual de Convivencia Laboral –MCL-, en sus actividades ordinarias.



TODOS los trabajadores de XXX asumirán el compromiso institucional de vigilar el cumplimiento de éste Manual de Convivencia Laboral –MCL-, y por tanto pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral –CCL- las conductas que le sean contrarias.

XXX incluirá dentro de sus Programas de Capacitación y Bienestar Institucional, actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico basado en el respeto, entre las cuales se encuentran:

- ✓ Comunicación (Asertiva y de Retroalimentación)
- ✓ Resolución de conflictos y debido proceso
- ✓ PNL y Liderazgo (Replantear creencias)
- ✓ Liderazgo situacional / Gestión de las personas
- ✓ Trabajo en equipo / Coordinación con otros
- ✓ Inteligencia Emocional (Capacidad para aceptar críticas)
- ✓ Coaching de equipos
- ✓ Coaching de Esencia
- ✓ Endomarketing (Hacia la Cultura de la Felicidad en el trabajo).

XXX divulgará a través del Comité de Convivencia Laboral el presente manual para el conocimiento y apropiación de todos sus trabajadores / funcionarios.

8) TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL.

Principalmente se privilegiará la **CONCILIACIÓN** el **DEBIDO PROCESO** y el derecho al **BUEN NOMBRE**. Las posibles sanciones frente a la demostración de conductas constitutivas de presunto acoso laboral, posterior a agotar el debido proceso y comprobarse, serán estimadas conforme los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo –RIT- o Código Único Disciplinario de la Entidad o de la Empresa.

9) PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA



INSTRUCTIVO DE TRAMITE DE UNA SITUACIÓN QUE PUEDA CONSTITUIR ACOSO LABORAL

CÓDIGO	6-GPC
VERSIÓN	
PÁGINA	4 de

Tabla de contenido

1	OBJETIVO	5
2	DEFINICIONES.....	5
3	RESPONSABLE	5
4	DESARROLLO.....	5
4.1	Queja	5
4.2	Reunión	6
4.3	Resultados de la verificación.....	7
4.4	Cierre del Proceso.....	7

1 OBJETIVO

Garantizar que se analice y se dé respuesta a todas las presuntas situaciones de acoso laboral que se presenten ante el Comité de Convivencia Laboral.

2 DEFINICIONES

Este procedimiento es aplicable en todas las áreas y colaboradores del Fondo Adaptación

3 RESPONSABLE

Es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral dar tratamiento y respuesta a todas las presuntas situaciones de acoso laboral que se presenten ante el mismo y garantizar la implementación del presente procedimiento, con el fin de suministrar la evidencia suficiente de cada caso hasta su cierre.

4 DESARROLLO

En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso declarándose impedido y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

4.1 Queja

- Los colaboradores contarán con el formato de Reporte de quejas ante el comité de convivencia, el cual se deberá enviar al Secretario del Comité de Convivencia Laboral junto con las pruebas y/o anexos para solicitar el inicio de una investigación.

- No se recibirán quejas de maneras anónimas y/o verbales.
- El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de **3 AÑOS** después de ocurridos los hechos. No se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral una vez transcurrido este término **Ley 2209 DE 2022**
- La queja se debe radicar ante el Secretario del comité.
- Una vez recibida la queja por parte del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, éste deberá asignar una radicación al caso con el número consecutivo conforme a la llegada y el año; en caso de que quien presenta el reporte solicite



PROCEDIMIENTO QUEJAS INTERNAS PARA

NOTIFICAR CASOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL



BIBLIOGRAFIA

- 1 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
- 2 <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-426-21.htm>
- 3 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>
- 4 Ley 1010 de 2006.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- 5 Construcción propia

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 descubre lo

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



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

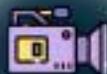
Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

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



Audios



Videos



Mailings

