

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 1 de 10</p>
---	--	---

INTRODUCCIÓN


La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, se compromete a cumplir con todas las leyes y normas que sean expedidas para la reglamentar el abordaje del Acoso Laboral previniendo y atendiendo el factor del riesgo psicosocial en lo laboral.

El presente Manual se adopta como una guía para los los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten sus servicios en la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, que fomenten un óptimo clima laboral y organizacional, basado en valores fundamentales como el respeto, la tolerancia, la equidad, la confianza, la responsabilidad y la solidaridad. Así mismo establecen las pautas a seguir en el manejo de las situaciones que puedan configurar modalidades de Acoso Laboral, teniendo en cuenta las normas aplicables en esta materia:

El artículo 3º. Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, *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*, adopta la definición de acoso laboral así: “**I) Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)”;

El artículo 14º. Contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”;

El Manual de Convivencia presenta las normas de comportamiento dentro de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, además el compromiso y el procedimiento de instancias de verificación de su cumplimiento, con base en las Resoluciones del Ministerio de la Protección Social No. 2646 de Julio 17 de 2008 Artículo 14, No. 652 de 2012 y la Resolución interna de la Empresa Industrial y Comercial de la Lotería de Cundinamarca de No. 000091 de 18 de mayo de 2022.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 2 de 10</p>
---	--	---

1. OBJETIVO:


El Manual de Convivencia Laboral de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, tiene como objetivo establecer los valores, las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento de las situaciones que pueden constituir Acoso Laboral, para que se convierta en una pauta a seguir en el contexto laboral de la Entidad, fomentando las buenas relaciones entre las personas y previniendo situaciones psicosociales que afecten la salud en el lugar de trabajo.

2. DESTINATARIOS.

El Manual de Convivencia Laboral, se aplicará en las relaciones de orden laboral relacionadas con el ejercicio del trabajo en la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, siendo destinatarios del mismo todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa, y se constituye en norma interna que está en armonía con la Constitución Política de Colombia y las Normas legales que regulan la materia.

3. MARCO NORMATIVO.

- **Resolución No. 043 de 19 de mayo de 2006**, “Por la cual se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral en la Lotería de Cundinamarca”.
- **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 1952 de 2019**: Por la cual se expide el Código Disciplinario. Incluye los derechos y los deberes de los servidores públicos.
- **Resolución No. 2646 de 2008**: Ministerio de la Protección Social. 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 No. 652 de 2012: Ministerio del Trabajo**. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las entidades públicas y empresa privadas.
- **Resolución No. 1356 de 2012: Ministerio del Trabajo**. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Ministerio de la Protección Social.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 3 de 10</p>
---	--	---

- **Resolución No. 0000091 de 2022, del 18 de mayo:** Por la cual se adopta el reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.
- **LEY No. 2209 de 23 de mayo de 2022,** Por la cual se modifica el **Artículo 18: Caducidad. Ley 1010 de 2006** "Las acciones derivadas del Acoso Laboral caducaran en tres (3) años a partir de la fecha en que se hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley".
- **Resolución No. 0129 DE 2022 26 de julio 2022** Mediante la cual se modifica el Artículo Tercero de la Resolución No 0232 de 12 de noviembre 2021.
- **Resolución No 00057 de 2023 (07 de marzo 2023).** "Mediante la cual se modifica el Artículo Tercero de la Resolución, No. 0129 de 26 de julio 2022".integración del Comité de Convivencia Laboral.

4. ANTECEDENTES.


De acuerdo a lo ordenado en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012, para prevenir las conductas que constituyen Acoso Laboral. La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca conformó el Comité de Convivencia Laboral y sus miembros proponen crear un Manual de Convivencia institucional con el propósito de fomentar las buenas relaciones de trabajo en la Entidad.

Posteriormente, en cumplimiento de lo estipulado en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de la Protección Social, se incluyó dentro del presente Manual de Convivencia Laboral el procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para el tratamiento de las conductas que pueden constituir Acoso Laboral.

El Manual de Convivencia Laboral, es parte del Programa de Bienestar Social de la empresa, por ello es una herramienta en permanente proceso de evaluación, revisión y ajuste.

5. VALORES Y NORMAS PARA LA CONVIVENCIA EN LA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL LOTERÍA DE CUNDINAMARCA

Los valores que se presentan son los preceptos generales que deben orientar el actuar personal y profesional de los los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad para mejorar la convivencia:

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 4 de 10</p>
---	--	---

VALORES:

Respeto:

- ✓ Es el principio fundamental de convivencia y consiste en la expresa consideración de todos los derechos propios y ajenos.
- ✓ Los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Industrial Lotería de Cundinamarca deben procurar que todas sus relaciones interpersonales y su interacción con los demás, se realicen dentro de una actitud de cortesía, amabilidad, consideración, cordialidad y gentileza.

Tolerancia:

- ✓ Respeto o consideración hacia las opiniones o actitudes ajenas.
- ✓ El empleado al servicio de la Empresa Industrial Lotería de Cundinamarca debe demostrar la expresión más clara del respeto por los demás, considerándolo como un valor fundamental para la convivencia pacífica con sus compañeros, así las opiniones prácticas de ellos, sean diferentes a las de los demás.

Equidad:


- ✓ Corresponde a la justicia e imparcialidad para tratar a las personas o para dar a cada una lo que se merece de acuerdo con sus méritos o condiciones. El servidor de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, debe actuar teniendo en cuenta el equilibrio que existe entre lo justo y los fines perseguidos por las Leyes.

Confianza:

- ✓ Los Funcionarios y servidores públicos de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca creemos y confiamos en nosotros mismos y en los demás, estableciendo vínculos que nos comprometan a vivir mejor. Extendemos esa confianza a los demás porque mantiene unidas las relaciones, libera el diálogo franco, facilita el trabajo en equipo, genera toma de decisiones de forma rápida y precisa, y permite una comunicación efectiva.

Responsabilidad:

- ✓ Corresponde al conocimiento y cumplimiento de los propios deberes y obligaciones adscritas a un empleado. Los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca debe tener un esfuerzo honesto para cumplir con todos sus deberes.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 5 de 10</p>
---	--	---

Solidaridad:

- ✓ Este valor nos ayuda a ser conscientes de las necesidades de otros y nos genera el deseo de sumar en satisfacción, nos permite aprovechar las habilidades de cada uno de los compañeros.

6. COMPROMISO DEL CUMPLIMIENTO DEL MANUAL


Todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, una vez vinculados, se comprometen a dar cumplimiento al Manual de Convivencia Laboral en sus actividades ordinarias; y además asumirán el compromiso institucional de vigilar el cumplimiento del mismo, por tanto, pondrán en conocimiento del Comité las conductas que le sean contrarias o que constituyan modalidad de Acoso laboral.

La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, dentro de sus Programas de Capacitación y Bienestar Social, incluirá actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico y cordial entre los empleados. Todos los empleados públicos y trabajadores oficiales deberán recibir capacitación en cuanto a las normas de convivencia y se le dará a conocer el Manual de Convivencia Laboral.

7. TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL.

Las posibles sanciones frente a la demostración de conductas constitutivas de acoso laboral son las siguientes:

- ✚ Con falta disciplinaria gravísima conforme al Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- ✚ Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- ✚ Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el Acoso Laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el Acoso Laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 6 de 10</p>
--	--	---

si su enfermedad ha sido como consecuencia del Acoso Laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

- ✚ Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.
- ✚ Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, cuando a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.


8. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA.

8.1 TRÁMITE PARA LAS FALTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de Acoso Laboral será confidencial, conciliatorio y efectivo, basado en el diálogo y respeto mutuo y contemplará los siguientes pasos:

1. El empleado público y/o trabajador oficial que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir Acoso Laboral, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, debe radicar por escrito ante el **Secretario del Comité** de convivencia laboral de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, la queja constitutiva de Acoso Laboral y debe contener los siguientes requisitos:

- a) Llenar el formato Relato de Situación Presentada ante Comité de Convivencia, implementado por la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.
- b) Identificación plena del quejoso, salvo que sea un anónimo, y de la persona que presuntamente incurrió en los hechos presuntamente

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 7 de 10</p>
---	--	---


constitutivos de Acoso Laboral.

- c) Exposición breve y concisa de la situación presuntiva de acoso, fecha(s) en la cual dicho comportamiento fue cometido, **manifestación de interés de conciliar o no.**
- d) Relación de las pruebas que fundamentan la inconformidad (allegar y/o aludir). Así mismo y conforme lo que establece: Ley 1010 de 2006. Numeral 3. Quien se considere víctima de un acoso laboral puede solicitar si lo considera conveniente la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente.

2. El secretario del comité de convivencia laboral verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos para la presentación de la queja. Si no cumple se devolverá la queja indicando los requisitos omitidos en la misma y dará un plazo de cinco (5) días calendario para su complementación. Vencido el plazo si la persona no la presenta nuevamente se entenderá que se ha desistido de la acción y se dejará constancia de ello y se procederá al archivo; sin embargo, esta situación no inhabilita al quejoso para presentar posteriormente la queja. Si cumple, se debe citar al Comité de Convivencia Laboral dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja.

3. El Comité de Convivencia Laboral realizará una primera reunión para revisar de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su competencia conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y en el Manual de Convivencia Laboral o aquellas en que haya operado el fenómeno de la caducidad contenido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, es decir si han pasado seis (6) meses o más de haberse cometido la presunta conducta constitutiva de acoso. El Comité de Convivencia Laboral examinará de manera confidencial cada caso que pudiera tipificarse como conducta o circunstancia de Acoso Laboral, con base en la Ley 1010 de 2006, analizará las pruebas allegadas o decretará las que fueron pedidas por el quejoso de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. El Comité de Convivencia Laboral de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 8 de la Resolución 652 del Ministerio de la Protección Social, debe citar individualmente a cada una de las partes involucradas en la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

4. Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta de Acoso Laboral, se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Código: 300-GH-SST-M002 Versión: 1 Fecha: 27/07/2023 Página: 8 de 10</p>
--	--	---

conocimiento por escrito al quejoso por parte del secretario del Comité de Convivencia, contra esta decisión procederá el recurso de reposición.

5. Si se presume la existencia de una conducta de Acoso Laboral, el secretario del comité citará a los miembros del Comité de Convivencia a una segunda reunión y se continúa con el numeral.

6. Si se evidencian conductas que pudieran configurar una causal de Acoso Laboral, el Comité de Convivencia Laboral, realizará una segunda reunión con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias. Se podrá escuchar al presunto sujeto activo de la conducta de acoso y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes. La reunión podría desarrollarse de la siguiente manera:

- ✚ El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- ✚ Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.

De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no una conducta de Acoso Laboral, conforme a las conducta o circunstancia de la misma, con base en la Ley 1010 de 2006, y se dejará constancia por escrito en el acta del Comité de Convivencia Laboral. El Comité instará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la Convivencia Laboral. El Comité deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.

Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y las partes intervinientes en el conflicto.

El Comité de Convivencia podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:



- ✓ Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
- ✓ Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral o constitutivo de Acoso Laboral.
- ✓ Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover, construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, de conformidad con el numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 del Ministerio de la Protección Social.
- ✓ El Comité de Convivencia realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ✓ Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la conducta persiste, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación, atendiendo lo dispuesto en el numeral 7, art. 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Protección Social.

7. El Comité de Convivencia podrá invitar a expertos en Salud Ocupacional y/o podrá contar con el apoyo de la ARL para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.

8. Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye acoso laboral se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso.

9. En todo caso el procedimiento conciliatorio interno establecido en este numeral no podrá ser superior a tres (3) meses de interpuesta la queja.

8.2 TRÁMITE PARA LAS FALTAS QUE PUEDEN AFECTAR LA CONVIVENCIA LABORAL

Para las conductas que puedan afectar la convivencia laboral se seguirá el mismo procedimiento anterior y dependiendo de la gravedad, reincidencia, grado de perturbación del servicio, mal ejemplo, número de testigos, persistencia de la conducta, incumplimiento de lo establecido en el acta de conciliación, entre otros, la queja será puesta en conocimiento de quien ejerza la función disciplinaria interna en de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

Proyectó: Miembros del Comité de Convivencia

Elaboró: Miembros del Comité de Convivencia.



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los Lunes, Hágase Rico

**MANUAL DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Código: 300-GH-SST-M002
Versión: 1
Fecha: 27/07/2023
Página: 10 de 10

ELABORÓ/ACTUALIZÓ	REVISÓ		APROBÓ
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Diego Murillo Botero	Diego Andrés López H.	Miguel Avendaño Hernández
Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Mónica RodríguezBernal Representantes por los trabajadores Oficiales Carlos Hernando RodríguezTibavizco Representantes por los trabajadores Oficiales Secretario General Wilmar Alexis Castillo Moreno	Jefe Oficina Secretaria General	Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática	Gerente General
Cargo	Cargo	Cargo	Cargo
27/07/2023	27/07/2023	27/07/2023	27/07/2023
Fecha	Fecha	Fecha	Fecha

CONTROL DE CAMBIOS		
No. Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	27/07/2023	Se solicitó actualizar el documento