

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

INTRODUCCIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA, comprometida con el bienestar y la dignidad de las personas, establece el presente Manual de Convivencia Laboral como una herramienta para fortalecer las relaciones humanas en el trabajo, promover ambientes laborales seguros, participativos y respetuosos, y prevenir cualquier forma de acoso o violencia.

Este manual desarrolla los lineamientos establecidos en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, normas que orientan la prevención, atención y promoción de la convivencia laboral, así como la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. De igual manera, tiene en cuenta la Ley 2365 de 2024, que aborda la prevención y atención del acoso sexual y la violencia basada en género, y la Resolución 2646 de 2008, referente al manejo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

El propósito de este manual es orientar las actuaciones, comportamientos y relaciones laborales hacia la convivencia, el respeto, la empatía y la comunicación asertiva, garantizando el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas. Se busca consolidar una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y la equidad, en coherencia con los principios de la organización y la normativa vigente.

El presente manual es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que hacen parte de la organización y será socializado en todos los niveles jerárquicos, como una guía preventiva y formativa para mantener un ambiente laboral sano y respetuoso, en el que prevalezcan el diálogo, la confianza y la cooperación. El no cumplimiento se constituye como una violación al manual y al reglamento interno de trabajo que podría llevar, a una convivencia no sana y a exponernos a conductas de acoso laboral.

FILOSOFÍA DE LA EMPRESA (VALORES, PRINCIPIOS)

La construcción de la filosofía de la empresa es parte de una reflexión interna para identificar los valores y principios que orientan el comportamiento organizacional. Estos valores como la integridad, el respeto, la empatía, la equidad y la innovación se respaldan en los principios definidos por la Resolución 3461 de 2025: dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Esta filosofía debe comunicarse, aplicarse y revisarse de manera continua en todos los niveles, garantizando su vigencia y fortaleciendo una cultura de convivencia basada en el respeto, la confianza y el bienestar común.

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA.

Los principios de convivencia orientan la forma en que todas las personas se relacionan dentro de la organización. Su propósito es fortalecer las relaciones laborales y asegurar un entorno de trabajo respetuoso, justo y colaborativo. Su definición parte de un ejercicio participativo que invita a reflexionar sobre los valores que se desean promover en la vida laboral diaria y sobre las conductas que contribuyen a mantener una convivencia armónica y saludable. De acuerdo con la Resolución 3461 de 2025, la convivencia laboral se fundamenta en los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Aplicar estos principios cada día fortalece la confianza, la empatía y el bienestar común dentro del trabajo.

NORMAS DE CONVIVENCIA.

Las siguientes normas orientan el comportamiento y la interacción entre todas las personas dentro de la organización, en coherencia con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Su cumplimiento fortalece la cultura del respeto, la empatía y la comunicación asertiva.

- Me comprometo a evitar cualquier comportamiento, gesto o acción que pueda generar agresión física, verbal o psicológica, sin importar su causa o consecuencia.
- Me comprometo a abstenerme de realizar expresiones ofensivas, humillantes o descalificadoras hacia mis compañeros, líderes o colaboradores, tanto en espacios presenciales como virtuales.
- Me comprometo a usar un lenguaje respetuoso y moderado, evitando palabras soeces, burlas o comentarios que afecten la dignidad de otras personas por motivos de género, raza, edad, orientación sexual, origen familiar, nacionalidad, religión, creencias, preferencia política o condición social.
- Me comprometo a no hacer comentarios o burlas sobre la apariencia física, la forma de vestir o cualquier aspecto personal que pertenezca a la intimidad de mis compañeros.
- Me comprometo a promover el diálogo y la comunicación asertiva para resolver desacuerdos o conflictos de manera respetuosa y constructiva.
- Me comprometo a respetar los canales institucionales establecidos para presentar quejas, sugerencias o desacuerdos, asegurando la confidencialidad y el debido proceso.
- Me comprometo a contribuir activamente al mantenimiento de un ambiente laboral positivo, libre de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia.

DERECHOS DE LOS ACTORES

A continuación, se relacionan los comportamientos y conductas a los cuales tienen derecho los trabajadores. (ver reglamento interno de trabajo propio de la empresa)

- A...
- B...
- C...

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

DEBERES DE LOS ACTORES

A continuación, se presentan los comportamientos y conductas que los trabajadores se comprometen a cumplir como parte de la convivencia laboral. Estos lineamientos complementan las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y deben observarse de manera integral para garantizar un ambiente laboral respetuoso, armónico y libre de cualquier forma de acoso o discriminación.

A...

B...

C...

Propuesta:

En el marco de esta política, cada trabajador tiene la responsabilidad de contribuir activamente a la convivencia laboral, el respeto mutuo y el bienestar colectivo. Para ello, se compromete a:

- Conocer y cumplir la Política y el Manual de Convivencia Laboral, así como las normas y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Participar activamente en los procesos de capacitación, sensibilización o actividades de fortalecimiento de la convivencia que determine la empresa.
- Mantener un comportamiento cortés, respetuoso y colaborativo, sin importar el cargo, nivel jerárquico o tipo de vínculo laboral.
- Promover un entorno de trabajo sano y respetuoso, basado en el trabajo en equipo, la empatía y la comunicación asertiva, evitando toda conducta ofensiva, denigrante o discriminatoria.
- Prevenir y resolver conflictos mediante el diálogo, la escucha activa y el respeto mutuo.
- Expresar de manera oportuna su desacuerdo o incomodidad ante comportamientos ofensivos o inapropiados, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato o los canales establecidos.
- Ejercer el derecho a presentar una queja o reporte de acoso laboral de buena fe, sin temor a represalias, utilizando los formatos o medios designados por la empresa.
- Colaborar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos, brindando la información o documentación requerida por el Comité de Convivencia Laboral o el área de Gestión Humana.
- Respetar la confidencialidad y la intimidad de las personas involucradas en situaciones de convivencia laboral o en procesos de resolución de conflictos.
- Cumplir con el régimen disciplinario definido en el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas vigentes.

Es importante adaptar esta descripción a la cultura y a las necesidades específicas de la organización, incluyendo los detalles sobre los procedimientos internos establecidos para la denuncia, atención e investigación de los casos de acoso laboral. Asimismo, se recomienda incorporar ejemplos concretos de comportamientos que puedan constituir acoso y señalar los recursos de orientación y acompañamiento disponibles para las personas afectadas. Esta información permite fortalecer la transparencia, la confianza y la efectividad de los procesos preventivos y correctivos.

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Se propone: En nuestra empresa, el acoso laboral se define como cualquier forma de comportamiento no deseado que afecte la dignidad o el bienestar de una persona en su entorno de trabajo. Esto incluye, pero no se limita a, actos de intimidación, hostigamiento verbal o físico, exclusión deliberada, comentarios ofensivos o cualquier otra conducta que genere malestar o deteriore el ambiente laboral. Pueden presentarse situaciones de acoso sexual, psicológico, o basadas en género, raza, etnia u otras formas de discriminación. Reconocemos que el acoso laboral impacta negativamente la salud, el bienestar y la productividad de los colaboradores, por lo cual reafirmamos nuestro compromiso de prevenirlo y abordarlo de manera efectiva en todos los niveles de la organización, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos.

FALTAS Y ABORDAJE DISCIPLINARIO

Las situaciones que constituyan faltas disciplinarias o incumplimientos a la presente política y del Manual de Convivencia Laboral serán tratadas conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente. El Comité de Convivencia Laboral tiene un rol preventivo y orientador, por lo que no aplica sanciones; su función se centra en promover el diálogo, prevenir la repetición de las conductas y remitir los casos a las instancias competentes cuando sea necesario.

Cualquier medida disciplinaria será definida y aplicada por la empresa a través de los canales formales establecidos, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y el respeto por la dignidad humana. En caso de que se realicen modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo, este manual deberá actualizarse para mantener coherencia entre ambos documentos y asegurar la correcta gestión de las faltas relacionadas con la convivencia laboral.

Si hay cambios en el Reglamento interno de trabajo, se debe de actualizar este manual.

A...

B...

C...

APROBACIÓN

Nombre del Representante	
Cargo del Representante	
Firma del Representante	
Fecha de aprobación:	

Diseñado por:

DEPR / Psicóloga Esp.SST- GAZ/ Psicólogo Esp. Psicología Organizacional -Esp.SST.

Versión actualizada conforme a la Resolución 3164: Paula Andrea Correa- Asesor Externo/Profesional en SST/Master en Educación y Desarrollo Humano.

Revisado y aprobado: Luz Amparo Plata Quesada/ Especialista en Entornos Laborales Saludables/ARL SURA.