

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA
COPNIA**

**RESOLUCIÓN No. 427
7 de marzo de 2013**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA

**EL DIRECTOR GENERAL DEL CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE
INGENIERÍA,**

En uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial la conferida por el artículo 5 de la Resolución No. 1899 del 29 de octubre de 2012, y

CONSIDERANDO

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que dicha norma es aplicable en el contexto de las relaciones laborales en el sector público, estableciendo como sujetos activos y pasivos de acoso laboral a los servidores públicos que se desempeñen como superior jerárquico o que tengan la calidad de jefes de una dependencia estatal, un compañero de trabajo o un subalterno, en las condiciones encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Que es necesario afianzar los principios y valores institucionales dentro de los cuales se fortalezca el comportamiento y las buenas prácticas dirigidas a crear un ambiente laboral en donde todos los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, respeten el trabajo en condiciones dignas, justas, de libertad, de intimidad, en armonía y gozando de una buena salud mental.

Que el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, profirió la Resolución No. 210 del 13 de marzo de 2008, mediante la cual definió y estableció los mecanismos de prevención y solución del acoso laboral en el COPNIA.

Que el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, estableció que las instituciones deben prever mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que el Ministerio de la Protección Social a través del artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, dispuso dentro de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución número 1356 de 2012 de ese mismo Ministerio, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictaron otras disposiciones.

Que se hace necesario reglamentar e incorporar las disposiciones emanadas del Ministerio de Trabajo en cuanto a la creación y conformación del Comité de Convivencia Laboral al interior de la entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: *Creación.* Crear en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, el Comité que se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, el cual cumplirá sus funciones de manera confidencial, conciliatoria y efectiva.

ARTÍCULO SEGUNDO: *Conformación.* El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de la Dirección General y dos (2) de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes. La Dirección General designará directamente a sus representantes y los servidores públicos elegirán los suyos a través de votación secreta que represente su expresión libre, espontánea; mediante escrutinio público.

El Comité de Convivencia Laboral de la Entidad no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO TERCERO: *Período del Comité de Convivencia Laboral.* El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

La conformación se hará mediante resolución que para tales efectos emita la entidad, la cual deberá comunicarse.

ARTÍCULO CUARTO: *Funciones del Comité de Convivencia Laboral.* El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia

Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

8. Presentar a la Dirección General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control cuando ello suceda en los términos y plazos otorgados para tales efectos.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Área de Gestión del Talento Humano del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO: *Presidente del Comité de Convivencia Laboral.* El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir un Presidente a través de votación entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Dirección General de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dirección General de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Presentar ante la Dirección General de la Entidad, los proyectos que del Comité resulten aprobados para fomentar la convivencia de los trabajadores del COPNIA, propendiendo por la prevención de conductas que pudieran constituir acoso laboral.

ARTÍCULO SEXTO: *Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.* El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir un secretario a través de votación entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora, el lugar de la reunión y orden de día.
3. Verificar que los trámites administrativos para el desplazamiento de los miembros del Comité se adelanten oportunamente.
4. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escucharlos respecto de los hechos que dieron lugar a la misma.
5. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia y demás aspectos que propendan para solucionar y poner fin a la situación de posible acoso laboral.

6. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
7. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
8. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias involucradas.
9. Citar a reuniones y solicitar a quien corresponda, los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
10. Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la entidad.
11. Elaborar informes que soliciten los organismos y autoridades de control en los términos solicitados y dentro de los plazos establecidos por éstos, previa aprobación de la Presidencia del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Una vez evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral, éste podrá si a ello hubiere lugar, poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos respectivos para que adelante las actuaciones disciplinarias señaladas en la normatividad vigente sobre acoso laboral.

ARTÍCULO OCTAVO: *Reuniones.* El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, por convocatoria de cualquiera de sus integrantes. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y las decisiones se tomarán por mayoría.

Parágrafo primero. Es obligación de los miembros del Comité y de las personas intervinientes ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002. La confidencialidad entendida como la reserva que deberá mantenerse para toda acción que se produzca en desarrollo del procedimiento señalado en esta resolución, en el análisis de las pruebas y la identidad de las personas involucradas.

Parágrafo segundo. El Comité podrá solicitar apoyo técnico o asesoría, para soportar sus decisiones, al área de Talento Humano o a la Administradora de Riesgos Profesionales. Y en todo caso, a la Dirección General de la Entidad para que suministre los mecanismos necesarios que faciliten la toma de decisión del Comité en colaboración armónica con las distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO NOVENO: *Procedimiento interno para el trámite de las quejas interpuestas ante el Comité de Convivencia Laboral.*

1. Una vez interpuesta la queja donde se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, el Presidente o el Secretario informará de manera inmediata a los demás integrantes del Comité.
2. Analizado el caso, el Comité dispondrá de un término máximo de quince (15) días hábiles para oír a las partes involucradas de manera individual y conjunta y para adelantar las reuniones que fueren necesarias con el fin de crear espacios de diálogo, promoviendo compromisos mutuos para la solución de la controversia y

formular el plan de mejora concertado entre las partes para promover la convivencia laboral.

3. En forma posterior, el Comité hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, verificando el cumplimiento de lo pactado.
4. En el evento en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

ARTÍCULO DÉCIMO: Recursos para el funcionamiento del Comité. El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

En aquellos casos en que se requiera desplazamientos, tanto de los miembros del Comité como de los intervinientes en situaciones de posible acoso laboral, la entidad deberá garantizar tales movilizaciones de la totalidad de los involucrados y la disposición de todos los medios necesarios, tanto económicos como logísticos, para adelantar las gestiones de prevención, solución y seguimiento a las actividades propuestas por el Comité para los casos particulares que se presenten.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Selección de los representantes de los servidores públicos del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA ante el Comité. Por convocatoria de la Dirección General de la entidad para el proceso de selección por votación de los representantes de los servidores públicos al Comité de Convivencia Laboral, se establecen las siguientes reglas:

Requisitos para la inscripción y plazo: La solicitud de inscripción del candidato(a) a ser elegido representante de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad, se hará por escrito ante la Dirección General de la entidad y contendrá, por lo menos, la siguiente información:

1. Nombres y apellidos completos del candidato(a).
2. Documento de identidad.
3. Cargo Desempeñado en la Entidad.
4. Manifestación expresa indicando su interés por participar en la convocatoria.
5. Firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción.

Inscripción: Las inscripciones se realizarán durante el periodo señalado en la convocatoria, no obstante, si dentro del término establecido no se inscribiesen por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acreditasen los requisitos exigidos en esta resolución, el término de inscripción se ampliará automáticamente por un lapso igual al inicial en días hábiles.

Elección: La votación se hará por el medio electrónico que disponga la entidad para tal fin, correspondiéndole al Área de Talento Humano realizar el respectivo escrutinio y anotar en acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados y se tendrán como nulos.

Serán elegidos como representantes principales de los servidores públicos ante el

Comité de Convivencia Laboral, los dos (2) candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercer y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

En el evento que se presenten empates entre los aspirantes, la elección se decidirá por sorteo en presencia de dos (2) testigos que no hayan intervenido en el proceso de convocatoria y escrutinio. Se introducirán en una bolsa negra los nombres de cada uno de los candidatos empatados y se procederá a escoger al azar uno solo, que será el representante ganador.

Una vez terminado el escrutinio, se comunicará el resultado de la votación a todos los servidores públicos. El acta de escrutinio firmada, los votos y demás documentos utilizados se archivarán en el Área de Talento Humano de la entidad.

Los candidatos podrán presentar reclamaciones por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación del resultado, las cuales serán resueltas por el Área de Talento Humano de la entidad en los cinco (5) días hábiles siguientes a la reclamación.

Resueltas las reclamaciones, se publicarán los resultados definitivos de las votaciones.

Los aspirantes deberán ser funcionarios de la Entidad por lo menos con seis (6) meses de antigüedad al momento de la inscripción.

PARÁGRAFO: Los representantes de los servidores públicos de la entidad podrán ser reelegidos de manera indefinida y los representantes de la Dirección General podrán ser designados cuantas veces así se disponga.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: *Medidas de prevención.* Se señalan las siguientes medidas de prevención de las conductas de acoso laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA:

1. Formulación de una política de prevención del acoso laboral y de otras formas de violencia en la entidad, que incluya el compromiso ético conjunto por parte del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA y de sus servidores públicos.
2. Realizar una evaluación inicial sobre el acoso laboral, que garantice su confidencialidad, mediante la aplicación de instrumentos o encuestas que permitan recolectar la información adecuada sobre este fenómeno.
3. En desarrollo de la Prevención de Riesgos Psicosociales, se adelantará un Programa de Vigilancia Epidemiológica que busque mecanismos para establecer la ocurrencia, forma y consecuencias del fenómeno del acoso laboral, adelantando acciones de seguimiento y control, de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre el particular. Este programa estará a cargo del Área de Talento Humano con el apoyo y orientación del Comité Paritario de Salud Ocupacional del COPNIA y de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre vinculada la entidad.

Dentro de las actividades de salud ocupacional del COPNIA, se establecerán programas que garanticen condiciones de trabajo, psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.

4. Incluir dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación que adelanta el Área de Talento Humano del COPNIA, los siguientes programas de carácter obligatorio:

- Inducción y reinducción a los funcionarios del COPNIA sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables a fenómeno de acoso laboral, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y características.
 - Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo, que busque concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales a su cargo, evitando la ocurrencia de las situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral.
 - Desarrollar programas sobre comunicación, valores, conciliación y mejoramiento constante de las conductas en el ambiente laboral.
5. Establecer a través del Sistema de Estímulos dentro de los programas de calidad de vida laboral, actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas con el apoyo de la Caja de Compensación y la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales, a las que se encuentre vinculado el COPNIA, para desarrollar talleres de relaciones humanas, de aprendizaje para generar procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal; cursos y otros eventos que permitan el mejoramiento constante en el campo laboral.
6. Diseñar dentro del Código de valores institucionales, principios que garanticen y fortalezcan las buenas prácticas para el adecuado desarrollo de las relaciones y mejoramiento constante de la calidad de vida laboral en la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Responsabilidad de las administradoras de riesgos profesionales. Se coordinará con el Área de Talento Humano para que las Administradoras de Riesgos Profesionales lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con base en la información disponible en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: El procedimiento interno no impide ni afecta los derechos de las personas involucradas con las conductas de acoso laboral para adelantar las acciones previstas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la Entidad Promotora de Salud – EPS a la cual esté afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, y por orden del Comité, se suspenderá la evaluación del desempeño laboral por el término que determine el dictamen médico como medida de garantía a la situación de acoso presentada.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución Interna No. 210 del 13 de marzo de 2008.

Dada en Bogotá, D.C., a los siete (7) días del mes de marzo de dos mil trece (2013).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS ALBERTO JARAMILLO JARAMILLO
Director General


Torres