

1. PROCESO	Gestión Administrativa y de Recursos.						
2. TIPO DE PROCESO	Estratégico		Misional		Apoyo	X	Seguimiento y evaluación
3. PROCEDIMIENTO	Comité de Convivencia						
4. OBJETIVO	Definir la metodología para la elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral – CCL, así como los parámetros para su funcionamiento acorde a los criterios definidos por la normatividad legal vigente.						
5. RESPONSABLE	Miembros del Comité de Convivencia						
6. ALCANCE	Este procedimiento inicia con la elección y la conformación del Comité continua la recepción, tramite de quejas, formulación de planes de mejora, presentación a la alta dirección de las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el seguimiento a los compromisos y culmina con la presentación de informes trimestrales de gestión del Comité a las partes interesadas de su desempeño.						
7. DEFINICIONES	<p>Acta: Documento que tiene por objeto dejar constancia de lo tratado, sucedido o acordado en una junta o reunión. Se extiende en hojas o folios sueltos, o bien en libros destinados expresamente para ese propósito.</p> <p>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 de este.</p> <p>Modalidades:</p> <p>1. Maltrato Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador. – Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. – Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo. 						

2. Persecución Laboral

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario.

3. Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de:

- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

4. Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. Desprotección Laboral

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Acoso sexual: Según la ley 1257 artículo 210: acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Comité de Convivencia Laboral - CCL: Es un grupo de funcionarios conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud en los lugares de trabajo.

Conciliatorio: Acciones o comportamientos pacíficos.

Confidencial: Se trata de una propiedad de la información que pretende garantizar el acceso sólo a las personas autorizadas.

Conflicto: Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Mediación: Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Quórum: Número mínimo de miembros que tienen que estar presentes en el Comité de Convivencia Laboral para que éste tenga validez.

Queja: Escrito o comunicación a través del cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con

relación a una acción, comportamiento o hecho.

Sesión: Es un período temporal ocupado por una cierta actividad. Esto quiere decir que, durante una determina sesión, se llevan a cabo una serie definida de tareas.

Sujeto activo: Servidor que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

Sujeto pasivo: Servidor quien está siendo objeto de presunto acoso laboral

8. NORMATIVIDAD

1. **Constitución Política de Colombia - artículo 23 y 74.**
2. **Ley 18 de 1976** "Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Ingeniero Químico en el país, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional".
3. **Decreto 371 1982** "Por el cual se reglamenta la Ley 18 de 1976 sobre el ejercicio de la profesión de Ingeniero Químico".
4. **Resolución 5313 de 2015.** "Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia".
5. **Ley 1010 del 23/01/2006.** "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".
6. **Ley 1622 de 2013** "por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones"
7. **Ley 1257 de 2008** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"
8. **Resolución 652 de 2012** "Por la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"

	<p>9. Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones</p>
<p>9. ACTIVIDADES PARA LA ATENCIÓN AL INTERIOR DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA</p>	<p>El Consejo Profesional de Ingeniería Química – CPIQ es consciente de la importancia de contar con un clima y ambiente laboral sano y adecuado, así como también generar y promover acciones que prevengan situaciones de acoso laboral, motivo por el cual se establece el presente procedimiento acorde con lo establecido en la Ley 1010 del 2006.</p>
<p>10. CONDICIONES GENERALES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Comité de Convivencia Laboral – CCL se constituye en una herramienta conciliatoria interna para solucionar los conflictos, prevenir y corregir las posibles situaciones de acoso laboral que se puedan presentar o que atenten contra la armonía laboral dentro del Consejo Profesional de Ingeniería Química – CPIQ. 2. El Comité de Convivencia Laboral – CCL estará conformado por dos representantes: un (01) representante por parte del empleador y; un (01) representante por parte de los trabajadores, el cual será elegido de manera democrática. 3. El Comité de Convivencia Laboral – CCL tendrá un periodo de conformación de dos (02) años contados a partir de su elección. 4. El Comité de Convivencia Laboral tendrá dos (2) tipos de sesiones durante las cuales se podrán desarrollar acciones preventivas y correctivas: <ul style="list-style-type: none"> – Sesiones Ordinarias se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. – Sesiones Extraordinarias cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. <p>En caso que uno de los miembros del comité sea objeto de una queja, no podrá hacer parte del mismo para solución del caso presentado, hasta tanto no se haya dado trámite y solución a la queja instaurada. En este caso, el suplente asumirá el caso.</p>

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

5. De cada una de las sesiones se levantará un acta en la cual dejará constancia de los temas tratados en sus reuniones en el Formato acta reunión. En las actas se diligenciará los asuntos tratados y las decisiones tomadas o recomendaciones que considere pertinente el comité, toda acta deberá ser firmada por los miembros de Comité.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité

6. Para tomar cualquier decisión dentro de comité de convivencia laboral, en la sesión debe existir un quorum deliberatorio y decisorio, es decir, la mitad más uno de los integrantes debe estar presentes para la toma de decisiones o proceso de votación para resolver válidamente cualquiera de los asuntos sometidos a estudio.

7. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:
 - La terminación de la vinculación legal y reglamentaria.
 - Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador.
 - Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
 - Faltar a más de tres (3) de las citaciones a las reuniones del Comité sin excusa suficiente a juicio de los demás como miembro del Comité.
 - Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
 - La renuncia voluntaria presentada por el miembro del Comité.

8. Además del cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:
 - Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válida y previamente para poder convocar un suplente.
 - Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozca en ejercicio de sus funciones, sin necesidad de que suscriba acuerdo o compromiso alguno en forma específica

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del comité de convivencia laboral.
- Asumir los compromisos de capacitación para el buen desempeño de su función.
- Llevar a cabo las tareas recomendadas por el comité de convivencia laboral.
- Todas aquellas personas que asistan a reuniones del comité de convivencia laboral deberán cumplir con el deber de confidencialidad.

9. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral – CCL, las siguientes:

- 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.
- 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 de la entidad.
- De calificarse la queja como un presunto acoso laboral, según lo previsto en la Ley 1010 de 2006, escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos que faciliten una solución efectiva de las controversias.
- Formular de manera conjunta y concertada con las partes, un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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 dará traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la Secretaría Ejecutiva las recomendaciones para el desarrollo 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones; los cuales serán presentados a la Secretaría Ejecutiva y a los organismos de control.
- Las demás que determinen las leyes y decretos reglamentarios.

10. Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1010 de 2006.

11. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA

Para la gestión en caso de presentarse una queja que pueda constituirse como acoso laboral o afectación a la convivencia laboral dentro del CPIQ, se requiere tener en cuenta las siguientes etapas:

No.	Nombre de la actividad	Descripción	Responsable	Registro
TRÁMITE DE QUEJA DE ACOSO LABORAL				
1	Recepción de la queja	El CCL recibirá las quejas a través de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:		Formato Queja Comité de Convivencia A-GAR-SST-R-35
2	Trámite de la queja	Una vez el Comité sea notificado de una queja por acoso laboral, los miembros del comité deberán realizar reunión extraordinaria en un plazo no mayor a 15 días hábiles.	Miembros CCL	Mediante correo electrónico comitedeconvivencia@cpiq.gov.co
3	Calificación Previa	El Comité en sesión verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en	Miembros CCL	

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

			los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.		
	4	Archivo del proceso	Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta no cumple con los presupuestos para considerar una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al trabajador por escrito y justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido o entre las partes.	Miembros CCL	
	5	Citación de los involucrados y conciliación	Si la conclusión es que el asunto podría conllevar al acoso laboral, el Comité de convivencia laboral deberá pasar a la siguiente		

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

			<p>etapa del trámite, correspondiente a la citación de los involucrados en los hechos</p> <p>1. Citará a cada una de las partes involucradas de manera individual, para recibir su versión de los hechos que dieron lugar a la queja. Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien presenta la queja, como al presunto acosador(a), que este es un escenario en el que, en primera instancia, se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente al interior de la entidad.</p> <p>2. El comité citará a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja para definir posibilidades de conciliación, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes</p>		
--	--	--	---	--	--

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

			<p>involucradas, promoviendo compromisos mutuos que permitan a las partes llegar a una solución efectiva de las controversias</p> <p>3. El Comité dará el uso de la palabra al quejoso para que exprese los motivos por los cuales considera está siendo sujeto de posibles conductas de acoso laboral. Posteriormente, dará la palabra a la(s) otra (s) partes involucradas</p>		
		6	Mediación	<p>1. Se invitará a las partes a que, de manera respetuosa y proactiva, propongan alternativas que lleven a solucionar las situaciones que dieron origen a las diferencias. De lograrse el acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, firmada por los participantes en la sesión.</p>	

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

	7	Condiciones generales	<p>2. De no lograrse el acuerdo, y el quejoso insistiere en que la conducta descrita constituye acoso laboral, el comité de convivencia laboral dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo al interior de la instancia.</p>		
			<p>1. En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en las sesiones del caso, deberá declararse inhabilitado y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>2. Asimismo, la desvinculación de la Entidad de una de las</p>		

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

		partes dará lugar al cierre definitivo del expediente.		
		<p>3. En caso de que el comité invite al quejoso, y éste no se haga presente y no exista justificación por parte del mismo, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja.</p> <p>Si está situación se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no sé presente una justa causa para la misma, el Comité de Convivencia dará traslado a la Procuraduría de la queja para el trámite correspondiente.</p>		
8	Seguimiento y cierre de la queja	Luego de surtir el proceso de escucha y conciliación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión		

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

			<p>de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En aquellos casos en que, no se llegue a un acuerdo entre las partes, o se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y remitirá el caso a la Procuraduría para los fines correspondientes 2. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas. 		
--	--	--	---	--	--

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

	9	<p>Término para resolver y dar trámite a la queja</p>	<p>Una vez presentada la queja el Comité de Convivencia Laboral dispone de 30 días hábiles para realizar la presentación en sesión del mismo, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso en el que confluyan diferentes variables, o el número de quejas no permita cumplir este plazo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 30 días hábiles adicionales del tiempo inicial para realizar la presentación y determinar si constituye o no acoso laboral.</p>		
<p>12. QUEJA ANÓNIMA</p>	<p>En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja al no poderse determinar con claridad las partes involucradas, según lo establecido en el concepto del DAFP 287131 de 2020, en el cual se precisa que dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; "Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias".</p>				
<p>13. QUEJA INTERPUESTA POR</p>	<p>El Comité de Convivencia acoge lo dispuesto en el concepto del DAFP 609651 de 2020, en el que se precisa que, el acoso laboral no aplica para este tipo de vinculación de acuerdo con lo señalado en</p>				

PROCEDIMIENTO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

<p>PERSONAS CON CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</p>	<p>la Ley 1010 de 2006 “artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) Parágrafo: las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”. Por tanto, “de acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. En consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente, no tienen vínculo legal y reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral.”</p>
<p>14. OTRAS SITUACIONES CONOCIDAS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Cuando el Comité de Convivencia tenga conocimiento de una situación que pueda constituir una causal de acoso laboral, sin que medie denuncia, pero se encuentren identificadas las partes, actuará conforme al punto No. 11 de este procedimiento “DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA”</p> <p>Cuando no se trate de una causal que pueda constituir acoso laboral o situación que pueda afectar la convivencia laboral dentro del CPIQ; o se trate de la situación contemplada en el punto No. 12 “QUEJA ANÓNIMA” el CCL mediante sesión determinará las acciones que considere pertinentes con el fin de evitar y/o controlar el riesgo psicosocial con el fin de tener espacios y ambientes más seguros de trabajo.</p> <p>De igual manera actuará el CCL cuando a través del canal de comunicación oficial del Comité o por los medios expeditos, el servidor público informe sobre alguna situación laboral o personal de la cual deba estar enterado el CCL a fin de prevenir el riesgo psicosocial, del servidor público que ha informado la situación, así como del resto del equipo de trabajo.</p>
<p>15. CANAL DE COMUNICACIÓN</p>	<p>El canal de comunicación oficial del Comité de Convivencia será: comitedeconvivencia@cpiq.gov.co</p>

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-SST-PRM-07
		Fecha: 02/11/2023
	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 01
		Página 17 de 17

A-GAR-SST-R-22	Acta de reunión
A-GAR-SST-DO-09	Informe de Comité de Convivencia
A-GAR-SST-R-35	Formato Queja Comité de Convivencia
HSE-FO-122	Acuerdo de Confidencialidad

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
1	Elaboración del Procedimiento	14	Se elaboró un procedimiento relacionado con la actuación en materia de comité de convivencia laboral.	Necesidad de realizar el procedimiento de acuerdo a las funciones de la planta de personal del CPIQ.	02/11/2023	David Martínez Consuegra

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Sara Lucía González Pacheco	Carolina Castañeda	David Martínez Consuegra
CARGO	Asesor Jurídico	Técnico Registro y Certificación	Secretario Ejecutivo
FECHA	02 de noviembre de 2023.	09 de noviembre de 2023.	09 de noviembre de 2023.