

 NIVEL DESCENTRALIZADO	INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE DUITAMA CULTURAMA
	RESOLUCIÓN

165

RESOLUCIÓN No. 107
(09 DE OCTUBRE DE 2023)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ CONVIVENICA LABORAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE DUITAMA CULTURAMA, SE DESIGNAN SUS MIEMBROS Y SE ESTABLECEN FUNCIONES"

EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE DUITAMA CULTURAMA.

En uso de sus facultades Legales y;

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptó las medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Que mediante Resolución 652 de 2012, el Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y en sus artículos 3º y 5º, dispuso que estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, quienes contarán con las competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Que el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama Culturama, convocó del 02 al 04 de octubre de 2023 a los empleados del Instituto, para participar en el proceso democrático, mediante votación secreta, para la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, resultando electas, en su orden, las siguientes personas: Jorge Yilber Puerto Reyes, como representante principal y Luz Magally Basto Niño, como representante suplente. De la misma forma el Gerente General designó como representantes del Instituto ante el Comité de Convivencia Laboral a: Jorge Eduardo Ruíz Fonseca, como representante principal y como suplente a Gloria Inés Pérez Martínez.

Que el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama CULTURAMA es un Establecimiento Público de Orden Municipal Descentralizado, dotado de Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Independiente, adscrita a la Administración Municipal de Duitama, creada mediante Acuerdo No. 016 de 12 de septiembre de 1987, proferido por el Concejo Municipal.

Que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama CULTURAMA, asigna al Gerente General de la Entidad, las funciones de representación legal, ejecución presupuestal y gestión contractual.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar el Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama Culturama, como la instancia encargada de aplicar el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para solucionar los posibles conflictos y



conductas que puedan constituir acoso laboral, así como proponer la adopción de mecanismos que promuevan el respeto y la convivencia laboral armónica.

ARTÍCULO SEGUNDO. CONFORMACIÓN. Reconocer como representante principal de los empleados del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama Culturama, para el Comité de Convivencia Laboral, según las elecciones respectivas, a JORGE YILBER PUERTO REYES y como representante suplente a LUZ MAGALLY BASTO NIÑO.

ARTÍCULO TERCERO. DESIGNACIÓN. Designar como Representante principal Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama Culturama a JORGE EDUARDO RUÍZ FONSECA y como representante suplente a GLORIA INÉS PÉREZ MARTÍNEZ.

ARTÍCULO CUARTO. SESIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, con la mitad más uno de sus miembros y extraordinariamente cuando se presenten casos que lo requieran y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO QUINTO. FUNCIONES. El Comité de Convivencia Laboral cumplirá las funciones establecidas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, así: 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 de la entidad pública o empresa privada. 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 un espacio 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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. 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas. 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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA PRESIDENCIA. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente quien cumplirá las funciones establecidas en el artículo 7º de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo o la norma que haga sus veces.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LA SECRETARÍA. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo quien cumplirá las funciones establecidas en el artículo 8º de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo o la norma que haga sus veces.

ARTÍCULO OCTAVO. TÉRMINO DE RESOLUCIÓN. El Comité tendrá un término de máximo dos (2) meses para agotar el trámite derivado de toda queja por acoso laboral, que cumpla con las condiciones establecidas en el artículo 2º de la ley 1010 de 2006, contado a partir de la fecha en que la misma fue presentada, dentro del cual deberá construirse la fórmula conciliatoria tendiente a superar la situación que originó la actuación o sugerir las acciones que correspondan.



NIVEL
DESCENTRALIZADO

RESOLUCIÓN

ARTÍCULO NOVENO. FUNCIONAMIENTO. El Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama Culturama, garantizará un espacio físico para las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación, actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros asuntos que resulten prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Dada a los nueve (09) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

German David Vargas Mateus
GERMAN DAVID VARGAS MATEUS
GERENTE GENERAL CULTURAMA