

Resolución No. 033 de febrero 12 de 2024

“Por medio la cual se modifica Artículo 1 de la Resolución 010 de 2023 del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR- vigencia 2024”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR

En uso de sus atribuciones legales, especialmente las conferidas en el decreto 498 del 30 de octubre del año 2013, por autorización de la Ordenanza No 35 de 2013 y

CONSIDERANDO:

Que en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, proferida por el Congreso de la República, ordena que: *‘Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar/as que ocurran en el lugar de trabajo. (. .)’*.

Que el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008 contempla como medida preventiva del 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 número 0652 del 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo reglamento la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que con la resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el ministerio de trabajo modifico parcialmente la resolución 0562 del 20 de abril de 2012, señalando que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos(2) representantes del empleador y dos(2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes y que la designación de los representantes del empleador será directa, y la representación de los trabajadores, será mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

Que con el fin de cumplir los propósitos de la ley 1010 del 2006, se hace necesario establecer mecanismos de prevención y señalar el procedimiento interno para solucionar conductas de acoso laboral conforme con los requerimientos de ley.

Que por lo anterior, es necesario constituir el Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar de acuerdo con las disposiciones previstas en la resolución número 0652 del 30 de abril de 2012.

Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTICULO 1. Conformación del Comité: Constituir el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2024, (modificando los representantes de los empleados y representantes del instituto) los representantes el cual estará integrado por dos representantes del Instituto y dos representantes de los trabajadores así:

- **Representantes de los empleados:**

PRINCIPAL: Ana María González Hernández-Contratista área de Funcionamiento.

SUPLENTE: Lisney Barrios Hoyos -Contratista área de Funcionamiento

Resolución No. 033 de febrero 12 de 2024

“Por medio la cual se modifica Artículo 1 de la Resolución 010 de 2023 del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR- vigencia 2024”

PRINCIPAL: Caterines Guerreño García- Contratista área de Divulgación.

SUPLENTE: Coridenea Baño Cabarcas- contratista de Biblioteca.

- **Representante del Instituto**

PRESIDENTE: Nereida Pérez- secretaria ejecutiva

SUPLENTE: Vaneza Daguer Tamayo- directora técnica Administrativa

PRINCIPAL: Luz Patricia Guerra Echenique – Asesor Jurídico.

SUPLENTE: Humberto Barona Hernández-Asesor Planeación.

ARTICULO 2. Funciones: Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

- 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
- 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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para Llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 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.
- 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la Dirección General de Icultur 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas
- 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 del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

Resolución No. 033 de febrero 12 de 2024

“Por medio la cual se modifica Artículo 1 de la Resolución 010 de 2023 del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR- vigencia 2024”

ARTICULO. Presidente del Comité de Convivencia Laboral: Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones.

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la Entidad. las recomendaciones aprobadas en el Comité
- d) Gestionar ante la Dirección General de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO 4. Secretario del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) 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 y el lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas
- i) 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.

ARTICULO 5. Inhabilidades E Incompatibilidades: En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones

- a) Cuando la denuncia por laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
- b) Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
- c) Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del Comité.

ARTICULO 6. Periodo: El periodo de los miembros es de 1 años, contados a partir de la presente resolución.

Resolución No. 033 de febrero 12 de 2024

“Por medio la cual se modifica Artículo 1 de la Resolución 010 de 2023 del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR- vigencia 2024”

PARAGRAFO 1: Al finalizar el periodo, los miembros de este comité permanecerán cumpliendo las funciones hasta tanto se designen los nuevos representantes.

ARTICULO 7. Reuniones y Quorum: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en el municipio de Turbaco, Bolívar a los doce (12) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Lina Paola Rodríguez Fernández
Director General
Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar

Vo. Bo. Luz Patricia Guerr
Asesor Jurídico Icultur

Vo. Bo. José Cuero C.
Oficina Control Interno