



RESOLUCIÓN N° 355
12 de octubre de 2022

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA”**

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE
BUCARAMANGA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confieren los Decretos 2355 de 2006, y el Decreto 4171 de 2007, Acuerdo 017 de junio de 1998, y demás normas concordantes

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución N°322 del 27 de septiembre de 2022, expedida por el Director General del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, se convocó a la inscripción de candidatos y elección de representantes de los trabajadores para integrar el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

Que durante los días 06 y 07 de octubre de 2022 se inscribieron seis candidatos, los cuales cumplían con los requisitos exigidos.

Que el día 07 de octubre de 2022, se emitió comunicación interna GAF 166 -2022 por medio de la cual la Subdirección Administrativa y Financiera designó como jurados de votación para las elecciones del comité de convivencia laboral a los siguientes funcionarios :

- Jaime Acosta Zamudio – Jefe oficina Asesora de Control Interno
- Luz Ángela Granados Pinto – Auxiliar Administrativo

Que el día 10 de octubre de 2022 se realizó la publicación de la lista de los candidatos a través de correos institucionales y cartelera disponibles en la entidad.

Que el día 11 de octubre de 2022 se realizaron las elecciones de manera virtual a través del aplicativo software habilitado <http://ccl.imct.gov.co/>, durante la jornada continua de 8:00 am a 3:00 pm.

Que hubo una participación del 100% los cuarenta y dos (42) funcionarios actualmente activos en la planta de personal, en las elecciones virtuales realizadas para integrar el Comité de Convivencia Laboral del Instituto.

Que los siguientes fueron los resultados de la elección según el acta de cierre suscrita por los jurados de votación el día 11 de octubre de 2022.

CANDIDATO	NÚMERO DE VOTOS
Carmen Amalia Rojas Gómez	13
Leidy Carolina Gómez Bacareo	10
Néstor Saúl Solano Hinel	7
Nelson Antonio Morales Ramírez	7
Rina Cecilia Contreras Machado	2
Duvan Adilio Ortega Herrera	2
Votos en blanco	1
Votos anulados	0
TOTAL VOTOS:	42



Resolución 355 de 2022 (Hoja No 2)

Que una vez verificados los resultados por los jurados de votación en presencia del administrador del Software de elección utilizado y la Subdirectora Administrativa y Financiera, se observa un empate de 07 de votos entre los candidatos Néstor Saúl Solano Hinel y Nelson Antonio Morales Ramírez, quienes fueron elegidos para ocupar los puestos como representantes suplente por parte de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Resolución 322 de 2022 por medio de la cual se convoca a las elecciones de los representantes de los trabajadores para integrar el Comité de Convivencia Laboral establece lo siguiente

"Serán elegidos representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, los dos candidatos que obtengan la mayoría de los votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero, cuarto lugar de la votación. En el caso de presentarse empate se efectuará mediante sorteo (sistema de ruleta electrónica concertado con los participantes)"

Teniendo en cuenta lo anterior, el día 11 de octubre de 2022 a las 3:10 pm, en la oficina de la Subdirección Administrativa y Financiera se realiza reunión en presencia de la Subdirectoras Administrativa y Financiera, jurados de Votación y candidatos elegidos, con la finalidad de realizar el desempate mediante sorteo concertado con los participantes (sistema de ruleta electrónica), para la ocupación de los representantes suplentes por parte de los trabajadores.

Que de acuerdo al resultado del acta de cierre y sorteo de desempate para la ocupación de puestos de representantes suplentes, resultaron elegidos al Comité de Convivencia Laboral del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, para el periodo 2022 – 2024 los siguientes funcionarios, por parte de los trabajadores.

PRINCIPAL	SUPLENTE
CARMEN AMALIA ROJAS GÓMEZ Profesional Universitario	NÉSTOR SAÚL SOLANO HINEL Profesional Universitario
LEIDY CAROLINA GÓMEZ BACAREO Secretaria Ejecutiva	NELSON ANTONIO MORALES RAMÍREZ - Conductor

Que mediante Comunicación Interna CI DG – 034 del 11 de octubre de 2022, el Director General del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, designó los siguientes funcionarios como representantes del Empleador al Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2022-2024.

PRINCIPAL	SUPLENTE
ANDREA NATHALY SOTO LÓPEZ / Jefe Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces	JAIME ALBERTO ACOSTA ZAMUDIO / Jefe Oficina Asesora de control interno o quien haga sus veces
JUAN FELIPE GAMARRA GÓMEZ / Tesorero General o quien haga sus veces	OSCAR OMAR MORALES ARIAS / Subdirector Técnico o quien haga sus veces.



Resolución 355 de 2022 (Hoja No 3)

Que en consecuencia de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar conformado el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, por el término de dos (2) años a partir de la fecha de la presente Resolución con los siguientes funcionarios:

PRINCIPALES	SUPLENTES
ANDREA NATHALY SOTO LÓPEZ / Jefe Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces	JAIME ALBERTO ACOSTA ZAMUDIO / Jefe Oficina Asesora de control interno o quien haga sus veces
JUAN FELIPE GAMARRA GÓMEZ / Tesorero General o quien haga sus veces	OSCAR OMAR MORALES ARIAS / Subdirector Técnico o quien haga sus veces.
CARMEN AMALIA ROJAS GÓMEZ – Profesional Universitario	NÉSTOR SAÚL SOLANO HINEL - Profesional Universitario
LEIDY CAROLINA GÓMEZ BACAREO – Secretaria Ejecutiva	NELSON ANTONIO MORALES RAMÍREZ - Conductor

ARTÍCULO SEGUNDO: las funciones que deben cumplir los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se encuentra señaladas en el Artículo 7 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, y demás normas complementarias que regulen la materia.

“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 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. Formar 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.*



Resolución 355 de 2022 (Hoja No 4)

7. *En aquellos 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”.*

Dichas funciones se entregarán de manera física o por correo electrónica a cada integrante del Comité.

ARTÍCULO TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, 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 administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
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 y el lugar de la reunión.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.



Resolución 355 de 2022 (Hoja No 5)

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 QUINTO: El comité de Convivencia Laboral del Instituto deberá dar cumplimiento al Artículo 3 de la Resolución 1256 de 2012:

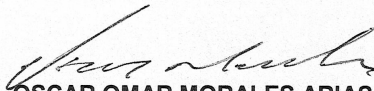
“Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de los integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que se requiera de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.

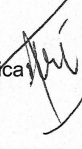
ARTICULO SEXTO: Enviar copia de la presente Resolución a la Subdirectora Administrativa y Financiera para los fines pertinentes.

ARTÍCULO SEPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bucaramanga, a los 12 días del mes de octubre de 2022.


OSCAR OMAR MORALES ARIAS
Director General (D)

Proyectó: Alexandra Beltrán Quiñonez Contratista 
Revisó aspectos jurídicos: Fredy Almeida Sierra – Abogado Contratista 
Aprobó aspectos jurídicos: Andrea Nathaly Soto López – jefe Oficina Asesora Jurídica 
Aprobó: Adriana Vargas Salazar– subdirectora Administrativa y Financiera 