



RESOLUCIÓN No 0038
del veintiocho (28) de junio de 2024

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL PARA LA VIGENCIA 2024 – 2025.”**

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y
TURISMO DE CAJICÁ**

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente, las conferidas en el artículo 311 Superior; las Leyes 397 de 1997 y 489 de 1998; el Decreto 1589 de 1998 compilado en el Decreto Nacional 1080 de 2015; el Acuerdo N° 01 de 2014 expedido por el Consejo Directivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y el Acuerdo Municipal N° 012 de 2006,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2 Constitucional prevé como fines esenciales del Estado los siguientes: *“(...) servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencianacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (...)”*.

Que el inciso segundo del artículo 2 Superior establece que: *“las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”*.

Que el artículo 25 de la Constitución Política señala que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Que el artículo 209 de la Constitución Política señala que *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Que el artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que *“(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes”*.

Que de conformidad con el artículo 68 de la Ley 489 de 1998, se establece que: *“(...) las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos (...)”*.





Que en virtud de lo establecido dentro del artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, es pertinente mencionar que *“el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.”*

Que la Ley 1010 de 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”* establece como modalidades de acoso laboral las siguientes *“(…)1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

Que la normatividad IBIDEM, dentro del artículo séptimo y en su tenor literal establece que son conductas de acoso laboral las siguientes *“(…)a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las*





referente a la necesidad técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. (...)

Que el artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 de 2015 señala en su tenor literal que la “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Que en virtud de lo regulado por la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, la cual dentro de su ámbito de su aplicación establece que “La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economías solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales” y en virtud de lo preceptuado dentro del Artículo 9, se puede concluir que es obligatorio para la Entidad, “Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral”.

Que la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo define “ (...) la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.)

Que el artículo 4 de la normatividad IBIDEM, establece en su literalidad que “ (...) Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país. (...)”

Que el artículo 6 del acto administrativo previamente mencionado establece que son funciones del comité de convivencia laboral “ (...) 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

Adm





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. (...)”

Que la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo y la cual modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, establece dentro del artículo 1, “El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos”.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador”. (...)

Que la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo y la cual modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, establece dentro del artículo 3, “(...) El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) 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 (...)”

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Dirección del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, para la vigencia 2024 - 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: Designar al Director Ejecutivo Darwin Arturo Trujillo, como presidente del comité de convivencia laboral para la vigencia 2024 – 2025.

ARTÍCULO TERCERO: Designar al Profesional Universitario Edgar Armando Sierra





ARTÍCULO CUARTO: Designar al Técnico administrativo Carmen Paola Romero Linares, como suplente del secretario del comité de convivencia laboral para la vigencia 2024 – 2025.

ARTÍCULO QUINTO: Exhortar a los miembros del comité de convivencia laboral a llevar a cabo las reuniones ordinarias que se realizan de forma trimestral dejando constancia mediante acta de cada una de ellas.

ARTÍCULO SEXTO: Exhortar a los miembros del comité de convivencia laboral a ejecutar a cabalidad las funciones del comité de convivencia laboral establecidas, dentro del artículo sexto de la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo.

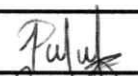
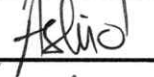
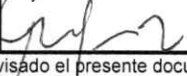
ARTÍCULO SÉPTIMO: Exhortar a la persona responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, a procurar por el cumplimiento y correcta ejecución del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO OCTAVO: La presente resolución rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Cajicá, Cundinamarca a los veintiocho (28) días del mes de junio de 2024.


DARWIN ARTURO TRUJILLO RODRÍGUEZ
DIRECTOR EJECUTIVO

	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Elaboró:	Paula Andrea Cárdenas Rocha		Contratista SG-SST
Revisó:	Armando Sierra		Profesional Universitario
Revisó:	Dra. Astrid Casas Bello		Asesora jurídica externa
Revisó:	Darwin Arturo Trujillo Rodríguez		Director Ejecutivo
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

