RESOLUCIÓN 2322 DE 2007

(Mayo 29)

<Fuente: Archivo interno de la entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011>

“Por medio de la cual se establecen en el Ministerio de Relaciones Exteriores los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, se crean los Comités Mediadores en la resolución de conflictos y se determina el procedimiento interno, para superar las situaciones de acoso laboral, que ocurran en el lugar de trabajo"

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011, “Por medio de la cual se establecen en el Ministerio de Relaciones Exteriores los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, se crean los Comités Mediadores para la resolución de conflictos y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atenían contra la armonía laboral'

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006 y el literal g) del artículo 62 de la ley 489 de 1998,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, "por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", las instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

Que es deber del Ministerio de Relaciones Exteriores, adoptar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, con el fin de propiciar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo;

Que en consideración a lo anterior, y con el propósito de dar cumplimiento al artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, el Ministerio de Relaciones Exteriores, debe establecer unos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno conciliatorio para superar estas conductas en el lugar de trabajo;

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Establecer las medidas preventivas que se relacionan a continuación, tendientes a mejorar el clima laboral de la organización y a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso laboral:

Incluir en los programas anuales de capacitación. Bienestar Social y Salud Ocupacional:

- Información y sensibilización sobre la Ley 1010 de 2006: dirigida a todos los servidores del Ministerio; debe brindar información sobre el contenido de la ley, reglamentación, alcances, deberes, prohibiciones, procedimientos, etc., de tal forma que permita a los funcionarios conocer sus alcances, limitaciones, generar sensibilización frente al tema y la necesidad de fomentar una cultura del buen trato y las buenas relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Inducción y Reinducción: Incorporar, como contenido temático en los programas de inducción y reinducción, la información correspondiente a la Ley 1010 de 2006.
- Generar espacios de participación a los empleados, para analizar las sugerencias que permitan el mejoramiento de la vida laboral, mediante reuniones generales y por dependencias.

ARTÍCULO 2o. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> El cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas, establecidas en el artículo anterior, estará a cargo del Director del Talento Humano o quién haga sus veces.

ARTÍCULO 3o. COMITÉS MEDIADORES. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Crease los comités mediadores, con el fin de buscar la solución de conductas de acoso laboral, que actuarán como intermediarios en la resolución de este tipo de conflictos:

1. En la planta interna del Ministerio, estará integrado así:

- Dos (2) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes.

Los representantes de la entidad y sus suplentes, serán designados por el Ministro de Relaciones exteriores

Los representantes de los funcionarios y sus suplentes, serán elegidos por los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante votación libre, previa convocatoria del Director del Talento Humano o quien haga sus veces.

2. En la planta externa del Ministerio, se conformará un comité Mediador, por cada Misión Diplomática y o Consular, que tenga asignados más de cinco (5) funcionarios. Cada comité estará integrado así:

- Un (1) representante de la entidad, con su respectivo suplente.
- Un (1) representante de los funcionarios, con su respectivo suplente.

El representante de la entidad y su suplente, serán designados por el Ministro de Relaciones Exteriores.

El representante de los empleados y su suplente, serán elegidos por votación libre de los

funcionarios de cada Misión Diplomática y/o Consular, previa convocatoria del Jefe de la Misión.

3. Para las Misiones Diplomáticas, que tengan asignados menos de cinco (5) funcionarios, actuará en la resolución de este tipo de conflictos, el Comité Mediador designado para la Misión Diplomática más cercana.

4. Para las Misiones Consulares, que tengan asignados menos de cinco (5) funcionarios, actuará en la resolución de este tipo de conflictos, en primera instancia, el Comité designado para la Misión Diplomática del respectivo país. En caso de no tener está Misión Diplomática un Comité, se recurrirá al de la Misión Diplomática y o Consular más cercana.

PARAGRAFO 1. Las decisiones de los Comités se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Director de Control Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores.

PARAGRAFO 2. En los numerales 2, 3, y 4, en caso de presentarse inhabilidad o incompatibilidad en los miembros del Comité, actuará, el Comité Mediador designado para la Misión Diplomática más cercana o en su defecto el que designe el Comité Mediador Central.

PARAGRAFO 3. El Director del Talento Humano o quién haga sus veces y/o su delegado actuará como secretario técnico del Comité Mediador Central, con voz pero sin voto. En los Comités, que para el efecto se conformen en las Misiones Diplomáticas y/o Consulares, el secretario será designado por los miembros del respectivo comité.

ARTÍCULO 4o. PERIODO DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Los miembros de los Comités mediadores, tanto de planta interna como de planta externa, serán elegidos para un período de dos (2) años.

ARTÍCULO 5o. FUNCIONES DE LOS COMITÉS MEDIADORES. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Los Comités mediadores, desarrollaran las funciones que se relacionan a continuación:

1. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos que planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

2. Promover acuerdos y compromisos entre las partes, para facilitar la resolución del conflicto, manteniendo el principio de confidencialidad, en los casos que así lo ameriten.

3. Sugerir a la Dirección del Talento Humano las acciones preventivas y/o correctivas oportunas y las recomendaciones necesarias, dirigidas a fomentar un clima laboral sano y seguro, asegurar el equilibrio entre los intereses legítimos, con prevalencia de los derechos humanos; reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral.

4. Presentar informes sobre los casos registrados y las actuaciones del Comité, al Director del Talento Humano o quien haga sus veces, quién a su vez informará al Secretario General y este al Ministro.

5. Atender las conminaciones preventivas que formulen entidades de control, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

6. Sugerir a la Dirección del Talento Humano, los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar, mejorar y adicionar las acciones preventivas, los trámites y procedimientos contemplados en la presente Resolución.

7. Las demás funciones inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DE LAS SECRETARÍAS TÉCNICAS DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Son funciones de las Secretarías técnicas de los comités las siguientes:

1. Recibir los escritos donde se presenten los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soportan.

2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

3. Citar a los servidores públicos, involucrados en las posibles conductas de acoso laboral, a la reunión de amigable composición con el Comité.

4. Elaborar las actas de reunión del Comité.

5. Archivar, custodiar y mantener la confidencialidad de los casos que sean conocidos por los Comités.

6. Proyectar y enviar al Secretario General a través del Director del Talento Humano o quien haga sus veces, los informes sobre los casos evaluados, quien a su vez informará al Ministro.

7. Remitir los casos de acoso laboral que el Comité Mediador considere procedente, al Ministerio Público para lo de su competencia.

8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 7o. PROCEDIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Fíjase el siguiente procedimiento interno, para superar las situaciones de acoso laboral, que se presenten en el Ministerio de Relaciones Exteriores, bajo los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas en la Ley:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, radicarán, las quejas por escrito con la relación de los hechos y los argumentos que la soporten, ante el Director del Talento Humano o quien haga sus veces, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3o del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006.

2. El Director del Talento Humano, dará traslado de las mismas, al Comité Mediador respectivo, para su estudio y evaluación.

3. Recibidas, las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité respectivo, las analizará, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas, para que a través de la amigable composición, propongan acciones encaminadas a superar las situaciones manifestadas, así como restablecer la convivencia y las buenas relaciones.

4. De todo lo ocurrido en cada diligencia se levantará un acta, que contendrá:

a) La descripción de la posible situación de acoso laboral.

b) Las intervenciones de los funcionarios implicados.

c) Las alternativas de solución propuestas.

d) Los acuerdos logrados si los hubiere.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Ministerio Público, en los términos indicados en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, para que adelanten los procedimientos que correspondan según lo establecido para estos casos en la Ley.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARAGRAFO 1. Sin embargo, cuando a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARAGRAFO 2. Los comités Mediadores, podrán solicitar apoyo técnico para sustentar sus decisiones a profesionales expertos en el tema, adscritos a la administradora de riesgos profesionales, a salud ocupacional o a otras dependencias de la entidad.

PARAGRAFO 3. Los Comités Mediadores, sesionarán ordinariamente una (1) vez cada meses y extraordinariamente, por solicitud del Director del Talento Humano o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 8o. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Las acciones derivadas del acoso laboral, caducaran en seis (6) meses, después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, que eventualmente tipifiquen posibles situaciones de acoso laboral.

ARTÍCULO 9o. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> Son causales de impedimento y recusación de los miembros de los comités, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y en el Código Contencioso Administrativo.

El impedimento o la recusación podrán ser presentados, en cualquier momento ante el Comité, quien procederá a resolverlos, en caso de no aceptar como ciertos los hechos y la procedencia de la causal, la solicitud será remitida inmediatamente al Ministro como representante legal de la entidad, quien decidirá de plano.

Si la recusación o el impedimento son aceptados, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente.

En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto del principal como de los suplentes, El Ministro de Relaciones Exteriores, procederá a la designación de un funcionario ad-hoc que representé a la Entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, se designará, de terna que remita el representante principal de los empleados.

ARTÍCULO 10. <Resolución derogada por el artículo 13 de la Resolución 2839 de 2011> La

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a

FERNANDO ARAÚJO PERDOMO

Ministro de Relaciones Exteriores

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)