RESOLUCIÓN 4410 DE 2012

(Julio 31)

<Fuente: Archivo Ministerio de Relaciones Exteriores>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

"Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atenían contra la armonía laboral"

LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, el literal g) del artículo 62 de la ley 489 de 1998, y la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo y,

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con 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 conductas que ocurran en el lugar de trabajo;

Que en cumplimiento de lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió la Resolución No. 2839 del 20 de junio de 2011, en la cual se establecieron los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, se crearon los Comités Mediadores en la Resolución de Conflictos y se establecieron los procedimientos para atender situaciones que atentaran contra la sana convivencia;

Que mediante Resolución No. 4382 del 8 de septiembre de 2011, se integró el Comité Mediador de Convivencia de Planta Interna y fueron designados los representantes de la Entidad ante los Comités Mediadores de Planta Externa;

Que el Ministerio del Trabajo, mediante Resolución No. 652 del 30 de marzo de 2012, estableció nuevas disposiciones en torno a la conformación, funcionamiento, funciones, número de servidores que integran el Comité de Convivencia Laboral etc., fijando un plazo de 3 meses contados a partir de la publicación de dicha resolución, para implementar su contenido;

Que en cumplimiento a la citada disposición, a continuación se establecen nuevas reglas sobre prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, conformación, funcionamiento, competencia de los Comités de Mediación, y procedimiento conciliatorio, entre otros;

Que la disposición citada, conduce a que deba ser integrado un nuevo Comité de Convivencia Laboral en Planta Interna, permaneciendo vigentes los Comités de Convivencia que a la fecha hubieren sido integrados en planta externa, hasta tanto cumplan dos años contados a partir de la fecha de su conformación;

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. COMITÉS MEDIADORES. Créanse los comités mediadores, con el fin de superar las conductas de acoso laboral que se presentan en el trabajo, los cuales actuarán como intermediarios en la resolución de este tipo de conflictos, los cuales estarán integrados así:

1. En la planta interna del Ministerio:

- Tres (3) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes.

- Tres (3) 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.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES 4557 de 2012

El periodo de vigencia de este nuevo Comité, será de dos años contados a partir de la fecha de su conformación y reemplazará al integrado mediante Resolución No. 4382 del 8 de septiembre de 2011.

2. En las Misiones Diplomáticas y Consulares del Ministerio, se conformará un comité mediador, por cada Misión Diplomática y Oficina Consular, que tenga asignados más de cuatro (4) funcionarios. Cada comité estará integrado así:

- Dos (2) representantes de la entidad.

- Dos (2) representantes de los funcionarios.

Los representante de la entidad, serán designados por el Ministro de Relaciones Exteriores.

Los representantes de los empleados, serán elegidos por votación libre de los funcionarios de cada Misión Diplomática y/o Consular, previa convocatoria del Jefe de la Misión u Oficina Consular.

PARÁGRAFO 1o. 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.

PARÁGRAFO 2o. Para las Oficinas 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 Comité la Misión Diplomática, se recurrirá al Comité de la Misión Diplomática u Oficina Consular más cercana.

PARÁGRAFO 3o. Los Comités de Convivencia Laboral de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares que hubieren sido integrados a la fecha, permanecerán vigentes durante el término de dos años contados a partir de la fecha de su conformación.

PARÁGRAFO 4o. Los Comités de Convivencia Laboral de Planta Interna y Externa, respectivamente, no podrán conformarse por servidores públicos que hubieren sido objeto dentro de los 6 meses anteriores a la integración del Comité, de denuncias por acoso laboral, o hubieren formulado quejas por dicho concepto.

Concordancias

Ley 1010 de 2006, Art. 9o.

Resolución MINTRABAJO 1356 de 2012

Resolución MINTRABAJO 652 de 2012

ARTÍCULO SEGUNDO. FUNCIONES DEL COMITÉ MEDIADOR DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité Mediador de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6o de la resolución no. 652 del 30 de abril de 2012, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones de acoso laboral, así como las pruebas que les sirven de soporte.

2. Examinar, en forma confidencial, los casos puntuales en los que se formule reclamo, que pudieren ser constitutivas de acoso laboral, al interior de la entidad pública.

3. Escuchar a las partes involucradas, en forma individual, sobre los hechos que dan lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones para crear espacios de diálogo entre las partes, y promover compromisos mutuos con el fin de arribar a una solución efectiva de la controversia.

5. Formular un plan de mejora, de Manera concertada entre las partes, para construir, renovar y promover la sana convivencia laboral, con garantía del principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos que hubieren adquirido las partes, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo acordado.

7. En el evento en que no se llegue a ningún acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá enviar la queja a la Procuraduría General de la Nación.

8. Presentar a la alta dirección de la Entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes que requieran por los organismos de Control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional del Ministerio.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incorpore estadísticas de las quejas, seguimiento a los casos y recomendaciones, que deberán ser presentados a la alta dirección.

ARTÍCULO TERCERO. SESIONES Y QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. Los Comités Mediadores de Convivencia Laboral de Planta Interna y de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, sesionarán ordinariamente por lo menos una vez al mes y de manera extraordinaria para conocer los casos concretos en los que se planteen presuntas situaciones de acoso laboral, pudiendo ser convocado, así mismo, por cualquiera de sus integrantes.

Dichos Comités deliberarán con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y las decisiones deberán adoptarse por mayoría simple, no calificada, de los miembros deliberantes.

PARÁGRAFO. Se entiende por mayoría simple no calificada, la decisión que obtenga mayores votos, independientemente del número de éstos.

ARTÍCULO CUARTO. IMPEDIMENTOS O RECUSACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los impedimentos o recusaciones de los Miembros de los Comités de Convivencia Laboral, frente a las quejas formuladas por presunto acoso laboral, se sujetarán al siguiente procedimiento:

El miembro del Comité de Convivencia Laboral que considere estar impedido para conocer de una denuncia por acoso laboral, remitirá dentro de los cinco (5) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al Despacho de la Ministra de Relaciones Exteriores, quien decidirá de plano el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, en acto que no admite recurso.

Cuando algún miembro de los Comités de Convivencia Laboral, es objeto de recusación, deberá pronunciarse expresamente dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su recibo, si acepta o no acepta la causal invocada, vencido éste término, deberá remitir el escrito al Despacho de la Ministra de Relaciones Exteriores, quien decidirá de plano sobre la procedencia de la recusación en el término atrás indicado, mediante acto no susceptible de recurso.

PARÁGRAFO 1o. Si la recusación o el impedimento prosperan, respecto de un miembro del Comité Mediador de Planta Interna, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente. En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto frente al miembro principal como al suplente, la Ministra de Relaciones Exteriores procederá a la designación de un funcionario Ad hoc que represente a la entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, designará a dicho funcionario de terna que remita el representante principal de los empleados.

PARÁGRAFO 2o. En caso de prosperar frente a un Miembro de Comité de Planta Externa conformados únicamente por miembros principales el Ministro de Relaciones Exteriores designará a un funcionario Ad hoc, designación que deberá hacerse tratándose del representante de los funcionarios, de terna que remita el representante principal de los mismos.

PARÁGRAFO 3o. Son causales de impedimento y recusación, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO QUINTO. PERMANENCIA DE LA CONDICIÓN DE MIEMBRO DE LOS COMITÉS MEDIADORES DE CONVIVENCIA LABORAL. La condición de miembro del Comité de Convivencia laboral, se mantendrá independientemente de las modificaciones que se

surtan en el cargo desempeñado por el funcionario designado, siempre y cuando permanezcan en la misma Misión Diplomática u Oficina Consular, en lo que toca con los Comités Mediadores de Planta Externa y no sean trasladados al exterior, en lo que concierne al Comité Mediador de Planta Interna.

ARTÍCULO SEXTO. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités de Convivencia Laboral, una vez conformados, deberán, elegir entre sus miembros a un Presidente, al cual le corresponderá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Resolución No. 652 de 2012: 1) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias; 2) presidir y orientar las sesiones que se adelanten, con sujeción a los principios que rigen la función administrativa; 3) tramitar ante la Administración y a través de la Dirección de Talento Humano, las recomendaciones emitidas por el Comité; 4) +gestionar los recursos requeridos para el funcionamiento de los mismos y propender por la resolución amigable de los conflictos sometidos a conocimiento del Comité.

Los Comités de Convivencia Laboral de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares que se encuentren conformados a la fecha, deberán a partir de la notificación de la presente resolución, nombrar entre sus Miembros a un Presidente.

ARTÍCULO SÉPTIMO. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités de Convivencia Laboral al tenor de lo dispuesto en el artículo 8o ibídem, deberán, elegir entre sus miembros a un Secretario Técnico, quien tendrá a su cargo, las siguientes funciones:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas por acoso laboral y las pruebas que le sirven de fundamento.

2. Remitir la convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias realizada por el presidente, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar, de manera individual, a las partes involucradas con el fin de escucharlas en versión en el seno del Comité, o posteriormente para la fijación de compromisos de convivencia o la adopción de cualquier otra decisión.

4. Archivar las quejas presentadas y administrar y organizar la documentación soporte.

5. Garantizar el carácter reservado y confidencial de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones junto con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias.

8. Citar a las reuniones y solicitar los documentos necesarios para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones que deban ser presentadas a la alta dirección de la Entidad, a través de la Dirección de Talento Humano.

PARÁGRAFO. Los Comités de Convivencia Laboral de Planta Externa que hubieren sido

integrados a la fecha, deberán a partir de la notificación de la presente resolución, nombrar entre sus Miembros, a un Secretario Técnico.

ARTÍCULO OCTAVO. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. Fíjase el siguiente procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, para avocar, tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral al interior del Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, formularán la correspondiente denuncia directamente ante la Secretaría Técnica del correspondiente Comité Mediador de Planta Interna o de la respectiva Misión Diplomática y Consular, según el caso, con copia a la Dirección de Talento Humano para lo de su cargo, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

2. Recibido el escrito por el correspondiente Secretario Técnico, éste deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a su recibo e informar al funcionario sobre el trámite dado a su queja.

3. Recibidas las denuncias de acoso laboral por parte de los miembros del Comité, éstos deberán reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja por convocatorio de su Presidente, para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.

4. El Comité respectivo, analizará la queja y en el evento de que los hechos denunciados puedan considerarse como constitutivos de acoso laboral, citará a las personas involucradas con el fin de escucharlas en versión, de manera separada, en caso contrario, procederá a rechazar la denuncia por versar sobre situaciones que escapan de la competencia del Comité.

5. En caso de que se dé trámite a la denuncia, y después de escuchar en versión a las partes, si se considera necesario la práctica de pruebas, o las partes lo solicitan y éstas reúnen las condiciones de pertinencia, conducencia y eficacia, el Comité procederá a decretarlas siguiendo para el efecto lo dispuesto en el artículo 40 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo.

6. Una vez allegado y trasladado para su debida contradicción el acervo probatorio, o escuchada la versión de las personas involucradas, en caso de que no se hayan decretado pruebas, el Comité deliberará y adoptará las decisiones pertinentes, que pueden consistir en el archivo de la actuación cuando no se hubieren demostrado conductas constitutivas de acoso laboral; en la promoción de la celebración de compromisos entre los interesados; en la recomendación de la adopción de alguna medida de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral, en caso de ser necesario; en la formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a construir, renovar y promover la convivencia laboral, situaciones que se deberán formalizar mediante un acta.

En los eventos en los que no se llegue a ninguno acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la situación persista, y efectivamente se haya demostrado la existencia de una conducta que atenta contra la sana convivencia laboral, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

El acta levantada contendrá: a) La descripción de la situación de posible acoso laboral, b) Las intervenciones de los funcionarios implicados, c) El análisis sobre las razones por las cuales se

considera que la conducta es o no constitutiva de acoso laboral de acuerdo con el acervo probatorio practicado y los parámetros normativos establecidos en la Ley 1010 de 2006, c) Las alternativas de solución propuestas y, d) Los acuerdos logrados, si los hubiere y las recomendaciones y conclusiones emitidas por el Comité.

PARÁGRAFO. Los Comités Mediadores podrán invitar a las sesiones a funcionarios expertos en salud ocupacional, psicología organizacional, conciliación o mediación de conflictos o a profesionales adscritos a la administradora de riesgos profesionales, para que sirvan de apoyo técnico en la adopción de las decisiones y en la formulación de las correspondientes recomendaciones.

ARTÍCULO NOVENO. A través de la Dirección de Talento Humano se deberán desarrollar las medidas dirigidas a la prevención y corrección de las conductas que atentan contra la sana convivencia y perturban el clima laboral, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales.

Concordancias

Decreto 3355 de 2009; Art. 16

ARTÍCULO DÉCIMO. Una vez conformados los diferentes Comités de Convivencia Laboral, la Dirección de Talento Humano deberá capacitar a sus miembros, sobre el contenido y alcances de las disposiciones jurídicas que regulan el tema del acoso laboral, así como en la adquisición de competencias en materia de concertación, negociación de conflictos y comunicación asertiva etc., a través de conferencias, talleres, seminarios, o cualquier otro medio efectivo de capacitación.

La Dirección de Talento Humano adelantará, así mismo, jornadas de capacitación, frente a los funcionarios de la Entidad.

Concordancias

Decreto 3355 de 2009; Art. 16 Num. 4o.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Fomentar a través de la Dirección de Talento Humano y de la Coordinación de Control Interno de Gestión, como principios fundamentales que deben regir entre quienes comparten una relación laboral al interior del Ministerio de Relaciones Exteriores, los siguientes:

a. El trato respetuoso hacia todos los servidores públicos de la Entidad, dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos, independientemente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que detenten.

b. La aceptación de la diferencia como una forma de enriquecer las relaciones laborales.

c. La construcción de espacios de diálogo y concertación donde se fomente la participación de los funcionarios en condiciones de igualdad y tolerancia.

d. La creación de un ambiente de colaboración y mutuo entendimiento entre los funcionarios del Ministerio que faciliten la comunicación entre quienes ocupen los distintos empleos en los

diferentes niveles de la organización.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PUBLICIDAD. La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación interna del Ministerio de Relaciones Exteriores y remitirse a cada una de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, para su conocimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La resolución no. 4382 del 8 de septiembre de 2011, "Por medio de la cual se integra el Comité Mediador de Convivencia Laboral de Planta Interna y se designan los representantes de la Entidad ante los Comités Mediadores de Planta Externa del Ministerio de Relaciones Exteriores", mantendrá su vigencia, hasta tanto no sea integrado un nuevo Comité de Convivencia Laboral en Planta Interna, o se cumplan los dos años de vigencia de los Comités Mediadores de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares que se encuentren actualmente en funcionamiento, respectivamente.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 2839 del 20 de junio de 2011 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a 31 JUL. 2012

MARÍA ANGELA HOLGUIN CUELLAR

Ministra 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)