



Libertad y Orden

Ministerio de Relaciones Exteriores

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 del 2018

LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confieren los literales a y g del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el numeral 17 del artículo 7 del Decreto 869 de 2016, el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en su artículo 25 establece el trabajo como un derecho y una obligación social, el cual goza de especial protección del Estado, razón por la cual toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que de conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral, toda conducta persistente, demostrable y con una finalidad específica ejercida por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Que son modalidades de acoso laboral el maltrato, la persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Que constituye maltrato laboral entre otros, todo acto de violencia contra la integridad física, moral y la libertad física o sexual.

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 el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), contempla como medida preventiva del "acoso laboral", la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir esta clase de conductas.

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, modificó parcialmente la Resolución 652 de marzo de 2012, estableciendo nuevas disposiciones en torno a la conformación, funcionamiento, funciones, número de servidores que integran el Comité Mediador de Resolución de Conflictos etc., fijando un plazo de 3 meses contados a partir de la publicación de dicha resolución, para implementar su contenido.

Que el Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento de los principios normativos enfocados a prevenir y atender eventuales situaciones que se pudieran constituir en casos de acoso laboral, periódicamente ha expedido varios actos administrativos, tendientes a crear los Comités respectivos y fortalecer el procedimiento para el trámite de este tipo de quejas, siendo la Resolución 10220 del 6 de diciembre de 2018, la más reciente norma que fija los procedimientos pertinentes para atender aquellas situaciones que puedan atentar contra la sana convivencia en la entidad.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

Que dada la experiencia que se tuvo durante estos años en el funcionamiento de los Comités mediadores, se da la necesidad de modificar el modelo de la conformación e integración involucrando la participación de los funcionarios de planta externa y el procedimiento interno conciliatorio al interior de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, ajustando el procedimiento para el trámite de las quejas que presentan los servidores de la entidad, por lo que se ve necesario derogar la Resolución 10220 de 2018.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE

Artículo 1. Objeto de los Comités Mediadores. Los Comités Mediadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, tienen como objeto principal actuar como intermediarios en la resolución de conflictos de todas aquellas situaciones que puedan constituir presunto acoso laboral. Consecuentemente su función es de carácter conciliador.

Parágrafo: Los Comités mediadores, no podrán determinar la existencia o no del acoso laboral, ni proferir sanciones en este sentido, toda vez que la competencia en estos eventos es exclusiva de la Procuraduría General de la Nación.

Artículo 2. Integración de los Comités Mediadores. Los Comités Mediadores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, estarán integrados de la siguiente manera:

1. El Comité Mediador de Resolución de Conflictos de planta interna conocerá y tramitará las quejas presentadas en planta interna y estará compuesto por:

- a. Tres (3) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes
- b. Tres (3) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes

2. El Comité Mediador de Resolución de Conflictos en planta externa conocerá y tramitará las quejas presentadas en planta externa y estará compuesto por:

- a. Tres (3) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes
- b. Tres (3) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes

Parágrafo 1. Los representantes de la entidad y sus suplentes serán designados por el Ministro de Relaciones Exteriores.

Parágrafo 2. 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.

Los funcionarios que integren el Comité, deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; asimismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, para lo cual a través de la Dirección de Talento Humano se realizarán pruebas psicotécnicas y entrevista a los postulantes y a los designados por la entidad.

Parágrafo 3. Los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores podrán postularse a los Comités, a excepción de aquellos que hagan parte de cualquier otro Comité del Ministerio, a fin de no afectar las labores rutinarias y garantizar la disponibilidad de tiempo que requiere el Comité Mediador de Resolución de Conflictos.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

Parágrafo 4. Los suplentes actuarán durante las ausencias temporales o definitivas del representante principal, o cuando se presenten situaciones de impedimento y recusaciones de éste. En caso de falta absoluta del principal, el suplente asumirá la calidad de principal hasta finalizar el periodo o, hasta cuando se elijan los nuevos miembros del Comité respectivo.

Parágrafo 5. La Secretaria Técnica de los Comités mediadores será ejercida por los funcionarios que para el efecto designe la Dirección de Talento Humano, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 19 del Decreto 869 de 2016, quienes no harán parte de los 12 funcionarios que integran los Comités y únicamente se encargaran de solicitar a los Comités la información que se requiera como informes o respuestas a otras entidades.

Artículo 3. Conformación de los Comités Mediadores. Los Comités Mediadores podrán ser conformados por funcionarios que laboren en la planta interna y externa siempre y cuando la diferencia horaria les permita asistir a las reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.

Artículo 4. Limitación para ser miembro de los Comités Mediadores. No podrán conformarse los Comités Mediadores, con servidores públicos o trabajadores a los que se haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido objeto de acoso laboral, dentro de los seis (6) meses anteriores a la integración de dicho Comité, para lo cual la Dirección de Talento Humano hará la consulta respectiva a los secretarios técnicos de los Comités vigentes.

Parágrafo. No podrán ser parte de los Comités Mediadores de resolución de conflictos, el Director de Talento Humano, los funcionarios de la Oficina Asesora Jurídica Interna y de la Oficina de Control Disciplinario Interno, en razón a que, en ejercicio de sus funciones, pueden conocer situaciones puestas a consideración en estos Comités, las cuales pueden derivar en procesos de carácter disciplinario y/o administrativo.

Artículo 5. Vigencia de los Comités Mediadores. El período de vigencia de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de expedición de la resolución de su conformación expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 6. Elección de los Miembros Representantes de los Servidores Públicos de la Entidad ante los Comités: Los representantes de los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores ante los Comités Mediadores serán elegidos por votación secreta de los funcionarios de la entidad, en la que manifiesten su voluntad libre, espontánea y auténtica. La elección se llevará a cabo a través de convocatoria coordinada por la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 7. Funciones de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. El Comité Mediador de Resolución de Conflictos, 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 sirvan de soporte, hasta el cierre definitivo del caso cuando el Comité Mediador así lo considere según las particularidades de cada situación.
2. Analizar de manera confidencial, los casos puntuales en los que se formule reclamo, que pudieren ser constitutivos de acoso laboral, al interior de la Entidad.
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 ellas, y promover compromisos mutuos con el fin de llegar a una solución efectiva del conflicto.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

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, el cual debe quedar registrado en el acta de reunión.

6. Presentar a la Dirección de Talento Humano recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

7. El Comité hará seguimiento a las recomendaciones y a los compromisos que hubieren adquirido las partes, verificando su cumplimiento. Este seguimiento se realizará durante los veinte (20) días calendario siguientes de los acuerdos pactados.

8. En los casos en que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité Mediador deberá enviar la queja junto con las actas de las reuniones, evidencias y demás documentos, a la Procuraduría General de la Nación.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión de los Comités, que incorporen estadísticas de seguimiento y recomendaciones a las quejas, que deberán ser presentados a la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores. Así como el informe anual consolidado de resultados de la gestión de los Comités mediadores y los informes que requieran por los organismos de Control, el cual debe ser presentado los primeros quince (15) días del mes de enero de año siguiente.

Artículo 8. Sesiones y Quorum. Los Comités Mediadores se reunirán ordinariamente cada mes, sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes (Principales y/o suplentes), y extraordinariamente cuando se presentan casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Parágrafo. Las reuniones del Comité se deberán realizar de manera virtual cuando alguno de sus integrantes se encuentre designado fuera de Colombia.

Artículo 9. Impedimentos y Recusaciones de los Miembros de los Comités. A efecto de garantizar el principio de imparcialidad y la autonomía en la adopción de sus decisiones, a los integrantes del Comité les serán aplicables las causales de impedimento y recusación previstas en el ordenamiento jurídico, especialmente el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, el artículo 141 de la Ley 1564 de 2012, el artículo 40 de Ley 734 de 2002 y demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

Si alguno de los integrantes del Comité de Resolución de Conflictos, se encuentra incurso en alguna de las causales de impedimento, deberá informarlo a los demás miembros, previo a comenzar la deliberación de los asuntos sometidos a consideración; los demás integrantes del Comité decidirán si procede o no el impedimento y de ello se dejará constancia en la respectiva acta.

De igual manera, los integrantes del Comité podrán ser recusados, la cual será decidida por los demás integrantes del Comité para lo cual se dejará constancia en el acta.

Artículo 10. Deberes de los miembros de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. Los miembros de los Comités tendrán los siguientes deberes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o en su defecto, presentar excusa válida y convocar anticipadamente a su suplente, con el fin de garantizar el quórum necesario para la toma de decisiones.
2. Mantener en estricta confidencialidad, la información que conozca en el ejercicio de las funciones asignadas en la presente Resolución.
3. Contribuir al logro de consensos en las decisiones del Comité.
4. Cumplir con las tareas y comisiones que, con ocasión de sus funciones le encomiende el Comité.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

5. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores, en aras del buen desempeño de las funciones inherentes a los Comités Mediadores.
6. Guardar la confidencialidad de la información a la cual tengo conocimiento en atención a sus labores como miembro de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos.
7. Actuar de manera imparcial y objetiva.
8. Declararse impedido conforme al trámite previsto en la presente Resolución si se encuentra inmerso en una situación que le impida actuar de manera objetiva e imparcial.

Parágrafo. Si un miembro del Comité, se ausenta sin justa causa a tres (3) sesiones consecutivas, el Presidente del Comité deberá informar a la Dirección de Talento Humano y a la Secretaría General de la Entidad para que se hagan los requerimientos respectivos.

Artículo 11. Retiro de los miembros de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. Son causales de retiro de los miembros del respectivo Comité, las siguientes.

1. El retiro del servicio como servidor público del Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. El traslado a la planta externa de la entidad, cuando la diferencia horaria no le permita asistir a las reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.

Artículo 12. Permanencia de la condición de Miembro de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. La condición de miembro del Comité Mediador se mantendrá independientemente de las modificaciones que se surtan en el cargo desempeñado por el funcionario designado, no se encuentre dentro de las excepciones establecidas en el parágrafo del artículo 4 de la presente Resolución, y siga vinculado a la entidad ya sea en planta interna o planta externa y la diferencia de horario le permita participar en las actividades del mismo.

Parágrafo. Cuando un representante de la administración se retire de la Entidad o sea enviado a planta externa y por la diferencia horaria no pueda continuar su gestión como miembro del Comité, la administración seleccionará su reemplazo; en el caso de que el funcionario retirado o trasladado sea de los elegidos por votación, será reemplazado por el suplente y a falta de éste, por quien haya obtenido el puesto número 7 ó siguiente al momento de la elección del Comité, en caso de que no se cuente con una persona suplente, la administración podrá designar su reemplazo, cumpliendo los procedimientos aquí establecidos para su elección como una entrevista y una prueba psicológica que determine que las personas seleccionadas por la administración cuentan con el perfil.

Artículo 13. Funciones del Presidente de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. Los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, una vez conformados, deberán, elegir entre sus miembros a un presidente, al cual le corresponderá adelantar las siguientes funciones:

1. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias que se adelanten en forma dinámica y eficaz.
2. Tramitar ante la Administración y a través de la Dirección de Talento Humano, las recomendaciones emitidas por el Comité.
3. Gestionar los recursos operativos requeridos para el funcionamiento de los mismos.
4. Informar a la Dirección de Talento Humano y a la Secretaría General las ausencias injustificadas de los miembros del Comité de conformidad con lo dispuesto en la presente resolución.
5. Las demás actividades inherentes a las funciones antes señaladas.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

Artículo 14°. Funciones del Secretario Técnico de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. Los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos deberán, elegir entre sus miembros a un Secretario Técnico, quien tendrá a su cargo, las siguientes funciones:

1. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
2. 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.
3. Citar de manera individual, a las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Si las circunstancias lo ameritan, citar conjuntamente a los funcionarios 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.
7. Enviar las comunicaciones junto con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias cuando así se requiera.
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 las actas de reunión y los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones que deban ser presentadas al Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores.
10. Las demás actividades inherentes a las funciones antes señaladas.

Artículo 15°. Procedimiento. El siguiente procedimiento interno será confidencial y conciliatorio, para 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, deberán presentar por escrito la queja con los soportes respectivos, en caso de contar con ellos, para lo cual deberán diligenciar el formato GH-FO- 201 *“Queja por situación de Convivencia Laboral”*, el cual se encuentre en el Sistema Maestro de la Entidad.
2. En caso que la queja se presente contra un funcionario de planta externa debe remitirse el formato al correo: comiteplantaexterna@cancilleria.gov.co.
3. Si la queja está dirigida contra un funcionario de planta interna, debe remitir el formato diligenciado al correo: comiteplantainterna@cancilleria.gov.co.
4. Una vez el funcionario denunciante (presunta víctima) envía su correo al Comité con el respectivo formato, se da por abierto el caso en el Comité y se procede a realizar la citación para escuchar la versión de los hechos que afectan la convivencia, la cual debe realizarse dentro de los 30 días hábiles.
5. La solicitud será revisada directamente por la Secretaría Técnica del correspondiente Comité Mediador de Resolución de Conflictos. Los responsables del manejo y administración de las cuentas de correo serán los secretarios técnicos de cada Comité.
6. Recibida la queja, el Secretario Técnico deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité, dentro de los dos (2) días siguientes hábiles a su recibo e informar al funcionario sobre el

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”

trámite y en todo caso deberá incluirse la queja en el orden del día de la sesión ordinaria inmediatamente siguiente, o en caso de ser necesaria, convocará a sesión extraordinaria.

7. Una vez analizada la queja, el Comité respectivo fijará fecha y hora para escuchar individualmente a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a ésta. Para el caso de funcionarios de planta externa, se reunirán a través de los canales virtuales establecidos por la entidad; en caso de que se considere que la queja presentada carece de fundamento, se dejará constancia por escrito en acta y ésta será archivada; posterior a esto se pasará al Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores para que tome las medidas de promoción y prevención en el área donde se presentó el evento, con el fin de evitar que a futuro se constituya en una conducta de acoso laboral.

7.1 En caso que se haga la citación por parte del Comité a las partes involucradas dentro de los 30 días calendario, para la entrevista y alguno de estos incumpla la citación por más de 3 veces, se realizará el siguiente procedimiento:

1. En el caso del denunciante (presunta víctima), el caso se cerraría por desistir tácticamente del caso, para lo cual se le enviará un correo al funcionario indicando que el caso se cierra por parte del Comité.
2. Para el caso del denunciado (presunto acosador), se le enviará un correo indicando que el caso será remitido a la Procuraduría General de la Nación por posible dilatación del caso por lo que el caso queda cerrado para el Comité.

8. Una analizada la queja después de las entrevistas, el respectivo Comité, deberá informar a las partes involucradas, el procedimiento que se realizará con la misma, para que ambos estén informados de los pasos a seguir por parte del Comité, para lo cual el Comité tendrá 30 días calendario después de realizadas las entrevistas.

9. En cualquier momento, durante el análisis de las quejas presentadas y para imprimir celeridad al trámite de los casos, el respectivo Comité podrá acudir a los mecanismos para la obtención de las pruebas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Cuando así lo considere el respectivo Comité, podrá comisionar la práctica de las pruebas previamente ordenadas, a las dependencias que se requiera.

10. En caso de que se dé trámite a la queja, por considerar que existe mérito, una vez remitidas las pruebas, y/o escuchados los testimonios de las personas involucradas, el Comité tomará la decisión correspondiente:

10.1. Recomendar medidas de prevención o corregir la situación que esté afectando el clima laboral.

10.2. De ser necesario formular un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a construir, renovar y promover la convivencia laboral; esta recomendación deberá quedar en el acta de reunión del Comité las cuales serán remitidas a las partes involucradas, a fin de realizar seguimiento a las mismas.

11. En los eventos en que las partes no lleguen a ningún acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la situación de presunto acoso persista dentro de los siguientes 6 meses, los Comités deberán remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, elaborando un informe que evidencie el agotamiento de la etapa conciliatoria del respectivo caso y el seguimiento del caso, por lo que una vez el Comité remita por competencia a otra instancia, en este proceso el caso queda cerrado para el Comité. Esto será previamente notificado al denunciante y al denunciado por correo electrónico.

12. El acta que corresponda a cada una de las reuniones del Comité Mediador, contendrá:

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

12.1. Control de asistencia, naturaleza de la reunión, fecha, lugar de la reunión, asunto tratado e identificación de las partes involucradas en la conducta de presunto acoso laboral

12.2. La descripción de la situación de la posible conducta de acoso laboral

12.3. Las intervenciones de los funcionarios implicados.

12.4. El análisis sobre las razones por las cuales se puede estar presentando una situación de convivencia laboral y que pueda estar enmarcada dentro de las presuntas conductas de Acoso Laboral establecidos en la Ley 1010 de 2006 o las normas que la deroguen, modifiquen o adicionen.

12.5. Las alternativas de solución propuestas.

12.6. Los acuerdos logrados, si los hubiere y las recomendaciones y conclusiones emitidas por el Comité.

13. El secretario técnico del respectivo Comité, informará a las partes involucradas en los siguientes casos, cuando estos ya no sean de su competencia:

- a. Si el caso fue remitido a la Procuraduría General de la Nación o a la Fiscalía General de la Nación, cuando no se cumplan los acuerdos fijados por las partes o cuando no se quiere conciliar.
- b. Si se hace un traslado o desvinculación de una de las partes.
- c. Si al momento de recibir la queja por escrito o al momento de la entrevista el Comité identifica que la queja la remite un contratista contra un funcionario o un funcionario contra un contratista, se informará que este proceso, no es de competencia del Comité, por lo que se deberá informar al supervisor de contrato o remitirlo directamente a la Procuraduría General de la Nación o al Ministerio de Trabajo si por medio del supervisor del contrato no se puede hacer una mediación del conflicto.
- d.

Parágrafo 1. 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 laborales, para que sirvan de apoyo técnico en la adopción de las decisiones y en la formulación de las correspondientes recomendaciones. Tales expertos de apoyo técnico tendrán que ceñirse a los parámetros de confidencialidad necesarios.

Parágrafo 2. Si el trámite conciliatorio previo no es posible en razón del retiro de la entidad de uno o ambos extremos de la relación laboral conflictiva, carece de sentido la exigencia de adelantar el procedimiento interno, en consecuencia, así se informará a las partes involucradas y se remitirá el asunto a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

Parágrafo 3. Cuando la queja contenga además conductas de acoso laboral sexual, el escrito deberá remitirse por parte del Presidente del Comité respectivo a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

Parágrafo 4. Quien denuncia (presunta víctima) y quien es denunciado (presunto acosador), involucrados en el conflicto, tienen el derecho de conocer en que etapa del proceso va el caso, (proceso de entrevistas, etapa de cumplimiento de acuerdos, cierre del caso o remisión a procuraduría), para lo cual el Comité está en la obligación de hacer la respectiva notificación por correo electrónico.

Parágrafo 5. La información que trata el Comité Mediador de Resolución de Conflictos, será de carácter clasificado, reservado o público de conformidad a los lineamientos de la Ley 1712 de 2014, Ley 1755 de 2015 y demás normas completarias, como consecuencia, surge el deber para quienes conozcan esta información de guardar la custodia, confidencialidad y reserva sobre los asuntos tratados.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 10220 de 2018.”*

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, en tal sentido el acceso al contenido de la información solo se permitirá a los sujetos procesales autorizados, quienes también deberán garantizar la confidencialidad o reserva de la información.

Artículo 16. Medidas Preventivas. El Comité Mediador de Resolución de Conflictos buscará el apoyo de las áreas que considere pertinentes, a fin de desarrollar medidas dirigidas a la prevención y corrección de las conductas que atentan contra la sana convivencia y perturban el clima laboral.

Artículo 17. Capacitación a los miembros de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores, capacitará 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, a través de conferencias, talleres, seminarios, o cualquier otro medio efectivo de capacitación.

El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores, adelantará jornadas de capacitación para los funcionarios de la Entidad.

Artículo 18. Archivo físico. Todos los documentos de los Comités, las actas, las constancias de los trámites, las resoluciones y en general todos aquellos soportes que demuestren su gestión, estará en custodia de cada uno de los Comités, a través de sus secretarios técnicos hasta tanto se encuentre en vigencia; una vez culmine el periodo respectivo, los Comités deberán remitir mediante un acta de entrega todo lo referente a las actuaciones del Comité, las cuales reposarán en carpetas debidamente foliadas, a la Coordinación de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 19. Publicidad. La presente Resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación del Ministerio de Relaciones Exteriores, para el conocimiento de todos los funcionarios.

Artículo 20. Transición. Las Resoluciones 1600 y 4153 de 2021, continuaran regulando los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos de la Planta Externa y de la Planta Interna del Ministerio de Relaciones Exteriores, hasta tanto no se expida nuevo acto administrativo.

Artículo 21. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 10220 de 2018.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

MARTHA LUCÍA RAMÍREZ BLANCO
Ministra de Relaciones Exteriores

Revisó: Luis Gabriel Fernández Franco - Secretario General.
Revisó: Solangel Ortiz Mejía, Jefe Oficina Asesora Jurídica Interna
Revisó Alejandra Bonilla Leguizamón -Directora de Talento Humano.
Revisó: María Eugenia Gaviria – Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno
Realizó: Yazmin Hernandez Veloza- Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo Personal y Capacitación