RESOLUCIÓN 3348 DE 2023

(mayo 8)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

Diario Oficial No. 52.433 de 21 de junio de 2023

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3195 de 2022

EL SECRETARIO GENERAL

ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO 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 "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”, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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 el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

Que constituye 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.

Que de acuerdo con el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, 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 la entidad.

Que el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución 002646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social (en la actualidad 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 001356 del 18 de julio de 2012, modificó parcialmente la Resolución 652 del 30 abril de 2012, estableciendo nuevas disposiciones en torno a la conformación respecto del número de servidores que integran el Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante las Resoluciones 1600 del 19 de abril de 2021 y 4153 del 19 de agosto de 2021, se integraron los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos de la Planta Externa e Interna del Ministerio de Relaciones Exteriores para el periodo 2021 – 2023, respectivamente.

Que los referidos Comités se identificaran de ahora en adelante como Comité de Convivencia laboral de la Planta Externa y Comité de Convivencia laboral de la Planta Interna del Ministerio de Relaciones Exteriores, respectivamente.

Que el Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento de los principios normativos en particular aquellos que propendan por el trabajo en equipo, el desarrollo individual y el desarrollo organizacional, así como aquellos destinados a prevenir y atender situaciones que se pudieran constituir en casos de acoso laboral, ha expedido varios actos administrativos tendientes a crear los Comités respectivos y para fortalecer el procedimiento en el trámite de este tipo de quejas, siendo la Resolución 3195 de 13 de mayo del 2022, la más reciente norma que actualizó el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y fijo los procedimientos pertinentes para atender aquellas situaciones que puedan atentar contra la sana convivencia en la entidad.

Que se debe distinguir entre situaciones de ambiente laboral conciliables y aquellas que no lo son, en particular de acoso sexual o alguna forma de abuso contra un funcionario, en los cuales la competencia del Comité de Convivencia Laboral no agota la respuesta institucional, dada la gravedad y especialidad de la situación existente, con el objeto de tener mayor participación al más alto nivel de la entidad, sin perjuicio del principio de confidencialidad, a fin de proteger efectivamente a la persona vulnerada.

Que en el Ministerio de Relaciones Exteriores deben llevarse a cabo acciones tendientes a la erradicación de conductas de acoso laboral, por lo que se considera un deber institucional establecer procedimientos más eficientes que permitan una atención eficaz y oportuna de estos casos.

Que es necesario que los casos de acoso laboral se desarrollen en el marco de un debido proceso, para lo cual debe presentarse la queja al Comité de Convivencia Laboral, órgano que debe atender la situación con prontitud a través del proceso respectivo y, cuando corresponda, remitir a la Procuraduría General de la Nación o la Fiscalía General de la Nación para lo de su competencia.

Que dada la experiencia y los continuos cambios que se presentan a nivel administrativo en los integrantes que hacen parte de los Comités de Convivencia laboral, se hace necesario actualizar el modelo de la conformación e integración de los Comités, así como el procedimiento interno conciliatorio, 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 3195 de 2022.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. OBJETO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités del Ministerio de Relaciones Exteriores, tienen como objeto principal actuar como intermediarios y mediadores, promoviendo fórmulas conciliatorias y compromisos mutuos entre las partes para llegar a soluciones efectivas en las controversias de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Los Comités, 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 o quien haga sus veces por competencia.

ARTÍCULO 2. INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, estarán integrados de la siguiente manera:

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

a. Dos (2) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes

b. Dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes

2. El Comité de planta externa conocerá y tramitará las quejas presentadas por funcionarios que se desempeñen en el exterior y estará compuesto por:

a. Dos (2) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes

b. Dos (2) 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 funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante votación libre, previa convocatoria de la Dirección 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 la información y ética; así mismo, 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 de Convivencia Laboral.

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 Dirección del Talento Humano deberá designar un funcionario que se encargue de servir de enlace con los Comités y que pueda apoyar la gestión de la Secretaría Técnica. Este funcionario se encargará de hacer seguimiento a los informes trimestrales y a las recomendaciones emitidas por el comité. Adicionalmente, podrá solicitar a los Comités los requerimientos que lleguen de entidades externas a fin de que puedan ser gestionadas teniendo en cuenta la confidencialidad de la información.

ARTÍCULO 3. CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités podrán ser conformados por funcionarios que laboren en la planta interna y externa, siempre y cuando las personas ubicadas en planta externa tengan una diferencia horaria de hasta máximo 7 horas con la hora de Colombia, de tal manera que les permita asistir a las reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.

ARTÍCULO 4. LIMITACIÓN PARA SER MIEMBRO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA. No podrán conformarse los Comités con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctima 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 de Convivencia Laboral, el Director de Talento Humano, los funcionarios de la Oficina Asesora Jurídica Interna, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, funcionarios adscritos a la Dirección de Talento Humano y funcionarios adscritos al GIT de Bienestar Capacitación y SST, 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 o administrativo.

ARTÍCULO 5. VIGENCIA DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de vigencia de los Comités será de dos (2) años, contados a partir de la primera designación de los miembros, la cual se realizará a través de una comunicación por parte del Secretario General o de la Dirección de Talento Humano, en la cual se indicarán los nombres de los miembros que conformarán el Comité de Convivencia, su rol como titulares o suplentes, así como la periodicidad en la que conformarán dicho Comité. En los casos de que se deba delegar un nuevo integrante al Comité por retiro de alguno de sus miembros, se indicará en el comunicado que emita el Secretario General o la Dirección de Talento Humano, la fecha de la vigencia en la que hará parte del Comité.

ARTÍCULO 6. ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD ANTE LOS COMITÉS. Los representantes de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores ante los Comités 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.

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité 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, cuando el Comité 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 fórmulas conciliatorias y compromisos mutuos con el fin de llegar a una solución efectiva del conflicto.

5. Formular acciones 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 de acuerdo a las fechas establecidas en cada una de las actas que levante el Comité de acuerdo a cada caso, y se revisará nuevamente cada tres, hasta los seis (6) meses siguientes, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 18 de la presente Resolución.

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 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. De igual forma, el informe anual consolidado de resultados de la gestión de los Comités y los informes que requieran por los organismos de Control, el cual debe ser presentado los primeros quince (15) días del mes de enero del año siguiente.

10. Remitir información por correo electrónico del cierre o traslado de los casos a la Oficina de Control Disciplinario Interno acerca de los asuntos que hayan sido enviados por esta Oficina, a fin de que ellos puedan tener una trazabilidad del estado de la queja.

PARÁGRAFO. Si alguna de las partes materia de la queja ha sido desvinculado, trasladada de oficina o a otro destino, se retira o es declarado insubsistente, el Comité declarará el cierre del caso por carencia de objeto. De lo anterior se le informará a las partes y se remitirá el asunto a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

ARTÍCULO 8. SESIONES Y QUORUM. Los Comités de Convivencia Laboral sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes principales o sus suplentes; se reunirán ordinariamente cada mes o antes de forma extraordinaria, cuando por las circunstancias se requiera de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO. Las reuniones del Comité se podrán realizar de manera hibrida (presencial y virtual), si alguno de sus integrantes se encuentra designado en la Planta Externa.

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 de cada 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 44 de la Ley 1952 de 2019 y demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

Si alguno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral 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, situación que será decidida por los demás integrantes del Comité para lo cual se dejará constancia en la respectiva acta.

ARTÍCULO 10. DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. 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.

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.

6. Actuar de manera imparcial y objetiva.

7. Llevar al Comité, en la primera sesión inmediatamente siguiente a la presentación de la queja, los casos de acoso laboral denunciados.

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.

9. El Comité deberá custodiar la información y guardar la debida confidencialidad y reserva sobre los asuntos tratados.

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 DE CONVIVENCIA LABORAL). Son causales de retiro de los miembros del respectivo Comité las siguientes.

1. El retiro de la entidad.

2. El traslado a la planta externa de la entidad, cuando la diferencia horaria mayor a 7 horas con Colombia, no le permita asistir a las reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.

3. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria ejecutoriada.

4. Haberse establecido la violación del deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.

PARÁGRAFO: La decisión de retiro del numeral 4 debe ser aceptada por los demás integrantes del Comité.

ARTÍCULO 12. PERMANENCIA DE LA CONDICIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS. La condición de miembro del Comité de Convivencia Laboral se mantendrá independientemente de las modificaciones que se surtan en el cargo o funciones desempeñadas por el funcionario integrante del Comité, a excepción de las causales mencionadas en el parágrafo del artículo 4 de la presente resolución; y siga vinculado en 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 designará su reemplazo mediante memorando, el cual será notificado al funcionario con copia al respetivo Comité. En el caso 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 o el siguiente en la votación 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 a través de una entrevista y una prueba psicológica, que determine que las personas seleccionadas por la administración cuentan con el perfil requerido.

ARTÍCULO 13. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités, una vez conformados, deberán elegir en su primera sesión 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, procurando desarrollarlas en forma dinámica y eficaz.

2. Remitir a la Administración, a través de la Dirección de Talento Humano, las recomendaciones emitidas por el Comité.

3. Gestionar los recursos operativos requeridos para el funcionamiento del Comité.

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.

ARTÍCULO 14. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Los Comités deberán elegir en su primera sesión 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 ante el Comité de 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, cuando así lo establezca el Comité, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Cuando lo establezca el Comité 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, para lo cual la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, bridará los recursos y facilidades necesarias para tal fin.

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, y su propósito es tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral al interior del Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Quien se considere afectado por situaciones que puedan considerarse acoso laboral deberá presentar por escrito la queja con los soportes respectivos, en caso de contar con ellos, para lo cual deberá diligenciar el formato GH-FO- 201 “Queja por situación de Convivencia Laboral”, que se encuentra en el Sistema Maestro de la Entidad.

2. En caso de que la queja se presente contra un funcionario de planta externa debe remitirse el formato al correo comiteplantaexterna@cancilleria.gov.co Si la queja está dirigida contra un funcionario de planta interna, debe remitir el formato diligenciado al correo comiteplantainterna@cancilleria.gov.co

3. Una vez recibida la queja por la Secretaría Técnica respectiva, esta será remitida a los integrantes del Comité dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de esta.

4. El Comité deberá evaluar la queja presentada en la primera sesión inmediatamente siguiente a la presentación de la denuncia. De igual forma, en caso de ser necesario, podrá convocarse antes de este plazo a sesión extraordinaria.

5. El Comité podrá decidir de forma previa que, por la gravedad de los hechos o porque considera que el escrito presentado resulta suficientemente ilustrativo, se proceda a llamar a cada parte de forma separada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a fin de escucharlas y proponer fórmulas de solución relacionadas a la situación laboral. De encontrarse ánimo conciliatorio, se llevará a cabo una sesión conjunta entre las partes en la cual se determine los acuerdos logrados, los cuales harán parte de un acta.

6. El Comité en la sesión respectiva en que analice la queja, la cual deberá llevarse a cabo en la primera sesión inmediatamente siguiente a la presentación de la queja, deberá determinar las acciones a llevar a cabo las cuales deberán quedar en el acta, entre las que pueden considerarse: a) decidir que la queja carece de fundamento u objeto y proceder a archivar la misma; b) escuchar al quejoso en diligencia individual; c) escuchar al denunciado en diligencia individual; d) escuchar a ambas partes involucradas de forma conjunta y actuar en su calidad de mediador; e) considerar que los hechos desbordan la órbita de orden laboral y trasladar el caso a la Procuraduría General de la Nación o Fiscalía General de la Nación. A no ser que se trate de una conducta que pueda encuadrarse en actos de irrespeto, el cual podrá remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario f) recomendar medidas de prevención de la situación que esté afectando el clima laboral con el apoyo de otras dependencias del Ministerio; g) llevar a cabo otra diligencia que considere pertinente.

7. En todo caso, las actuaciones que se decidan realizar según el literal anterior deben llevarse a cabo en un plazo no mayor a los cuarenta y cinco (45) días contados a partir de la sesión respectiva donde se tomaron las decisiones, para lo cual podrá hacerse uso de sesiones virtuales, presenciales o híbridas.

8. El Comité podrá designar a dos (2) de los miembros de este para que adelante una o varias actividades que se estimen pertinentes, incluida la sesión conjunta entre las partes en las que se procure un acuerdo. Posteriormente, los funcionarios delegados deberán llevar a cabo un informe al Comité sobre los asuntos que fueron expuestos en la o las respectivas actividades. En todo caso, las actuaciones que realicen los delegados deberán llevarse a cabo en un plazo no mayor a los cuarenta y cinco (45) días, contados a partir de la sesión en la cual se les delegó las funciones. Posterior a la entrega de este informe, en el caso en que no haya acuerdo conciliatorio, el Comité en la siguiente sesión adoptará las decisiones correspondientes.

9. En cualquier momento del proceso, el Comité podrá solicitar a las dependencias correspondientes la remisión de información relacionada con la queja presentada.

PARÁGRAFO 1. De ser necesario, el Comité formulará recomendaciones dirigidas a las partes con el objetivo de construir, renovar y promover la convivencia laboral; esta recomendación

deberá quedar en el acta, y se llevará a cabo el respectivo seguimiento.

PARÁGRAFO 2. Si al momento de recibir la queja o posteriormente, el Comité identifica que la queja la remite un contratista contra un funcionario o viceversa, el Comité informara que esto no es de su competencia y si son conductas reiterativas, los remitirá a la Procuraduría General de la Nación, si se trata de una sola conducta, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario. Lo anterior, en concordancia con lo establecido en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta que toda relación ya sea laboral, civil o contractual debe respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por las acciones vividas en el sitio de trabajo tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia.

PARÁGRAFO 3. El Comité de Convivencia Laboral no puede mediar en aquellas conductas que se enmarquen en acoso sexual laboral. El Comité una vez conozca la queja, deberá analizarla y de encontrar conductas relacionadas con acoso sexual laboral, procederá a llamar a quien presenta la denuncia y, una vez escuchado(a), indicarle que este tipo de conductas dado el bien jurídico vulnerado, no son susceptibles de mediación o fórmulas de arreglo. Cumplido este procedimiento, se entiende culminada la etapa ante el Comité referidas a las conductas de acoso sexual laboral. Posteriormente, el Comité deberá mediante escrito y por competencia, informar a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, que el asunto ya fue evaluado por el Comité. Así mismo, se remitirá copia a la Dirección del Talento Humano para que se adelanten las medidas administrativas correspondientes de atención a la víctima.

Si existieren otras conductas denunciadas que se circunscriban al acoso laboral, estas continuarán el trámite respectivo ante el Comité.

ARTÍCULO 16. SESIÓN CONJUNTA ENTRE LAS PARTES PARA MEDIAR EN EL CONFLICTO Y PROPONER FÓRMULAS DE ARREGLO. Cuando el Comité haya convocado una sesión conjunta entre las partes involucradas para mediar en el conflicto, o esta sesión sea llevada a cabo por los miembros del Comité que han sido delegados, se observarán las siguientes reglas básicas, sin perjuicio de un reglamento propio que pueda ser establecido por el Comité:

1. Convocar a las partes a través de la Secretaría Técnica, con una antelación de al menos tres días hábiles a la sesión.

2. En la sesión se observarán las siguientes reglas: a) Solicitar a las partes el respeto a la confidencialidad que debe haber sobre los temas de la sesión, b) Referirse con respeto hacia todos los participantes de la sesión, c) No interrumpir a la otra parte o a los miembros del Comité cuando estén hablando, d) Hacer uso de la palabra con un tiempo racional, E) Exhortar para que cada parte haga una exposición sintética y precisa de sus fundamentos.

3. El Presidente o alguno de los miembros que el Comité designe, una vez escuchadas las partes y analizadas las evidencias, propondrá fórmulas de solución a las partes.

4. Cuando se lleguen a fórmulas de solución entre las partes, las mismas deberán constar en el acta respectiva.

5. Cuando no se llegue a fórmulas de arreglo entre las partes, así lo deberá consignar el Comité en el acta específica, haciendo notar que se ha agotado la etapa mediadora y procederá la remisión a la Procuraduría General de la Nación. Lo anterior, en concordancia con el artículo 12

de la Ley 1010 de 2006, el cual establece que cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Publico.

PARÁGRAFO. El procedimiento o las normas de conducta indicadas en los literales a) y b) deberán ser seguidas en las sesiones que se lleven a cabo de forma individual.

ARTÍCULO 17. CIERRE DEL CASO. El procedimiento podrá culminar en cualquiera de las siguientes situaciones, lo cual deberá quedar en la respectiva acta y manifestando la situación que generó el cierre del procedimiento, de forma motivada y ser informado a las partes involucradas:

a) Con un arreglo entre las partes con o sin recomendaciones según sea el caso;

b) El Comité decide que la queja carece de fundamento u objeto y procede a archivar el caso;

c) El Comité considera que los hechos desbordan la órbita de orden laboral y procede a trasladar el caso a las autoridades competentes;

d) La inasistencia de las partes a las citaciones o la desvinculación de una de las partes a la entidad.

ARTÍCULO 18. NO ACUERDO O PERSISTENCIA DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA. En los eventos en que las partes no lleguen a ningún acuerdo o no deseen conciliar, el caso será remitido por el Comité a la Procuraduría General de la Nación. Para estos efectos, se remitirá el caso con un acta que evidencie el procedimiento adelantado. De esto se informará a las partes involucradas por correo electrónico.

En los casos en que no se cumplan las recomendaciones formuladas por el Comité previo a los seguimientos que se realicen a las recomendaciones, o la situación de presunto acoso laboral persista dentro de los siguientes dos (2) meses a la formulación de las recomendaciones, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, para lo cual elaborará un informe que evidencie el agotamiento de la etapa conciliatoria y el seguimiento del caso. En el evento anterior, el caso quedará cerrado para el Comité. De esta decisión se informará a las partes involucradas por correo electrónico.

ARTÍCULO 19. ASISTENCIA DE LOS CONVOCADOS. La asistencia de las partes citadas se constituye en un deber dirigido a buscar fórmulas de acercamiento y solución.

En caso de que se haga la citación por parte del Comité a las partes involucradas para la sesión individual o conjunta, y alguno de estos incumpla la citación por más de dos (2) veces, dentro de los siguientes 30 días calendario, se realizará el siguiente procedimiento:

1. En el caso del denunciante, se cerrará la queja presentada por considerarse que desiste tácitamente del caso. De esto se le deberá informar al denunciante por correo electrónico.

2. Para el caso del denunciado, se le enviará un correo indicando que el caso será remitido a la Procuraduría General de la Nación por competencia, y dado que no fue posible llevar a cabo la etapa mediadora, el caso queda cerrado para el Comité.

ARTÍCULO 20. CONTENIDO DE LAS ACTAS. El acta que corresponda a cada una de las reuniones del Comité contendrá:

1. Control de asistencia, fecha y hora de la reunión, agenda desarrollada.

2. Identificación de cada caso y las partes involucradas.

3. Anexar la queja presentada por la presunta conducta de acoso laboral.

4. Resumen sucinto de las intervenciones de los funcionarios implicados cuando sean citados.

5. Decisiones adoptadas por el Comité en el marco de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la modifique, adicione o derogue.

6. Los acuerdos logrados, si los hubiere; en caso de no acuerdo deberá indicarse en el acta; las recomendaciones adoptadas por el Comité; fechas de seguimiento al caso cuando corresponda; la remisión por competencia; o cualquier otra circunstancia o decisión pertinente adoptada sobre el caso.

ARTÍCULO 21. INVITADOS A LA SESIÓN. Los Comités de Convivencia Laboral 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. Estas personas tendrán que ceñirse a los parámetros de confidencialidad necesarios.

ARTÍCULO 22. MEDIDAS PREVENTIVAS. El Comité de Convivencia Laboral 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 23. CAPACITACIÓN A LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. El Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, capacitará a los miembros de los Comités sobre el contenido y alcances de las disposiciones que regulan el tema del acoso laboral, así como, sobre competencias en materia de concertación, negociación de conflictos y comunicación asertiva, a través de conferencias, talleres, seminarios, o cualquier otro medio efectivo de capacitación.

ARTÍCULO 24. ARCHIVO FÍSICO. Todos los documentos de los Comités, en particular las actas o las constancias de los trámites y en general todos aquellos soportes que demuestren su gestión, estarán bajo la custodia de los secretarios técnicos de cada uno de los Comités, por el periodo que se encuentren designados. Para ello, deberán seguir los parámetros de archivo establecidos en las tablas de retención documental vigentes.

PARÁGRAFO. Una vez culmine el periodo respectivo del Comité, se deberá hacer entrega formal mediante un acta de las carpetas debidamente foliadas a la Coordinación de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Exteriores.

ARTÍCULO 25. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 3195 de 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

JOSÉ ANTONIO SALAZAR RAMÍREZ

Secretario General

Encargado de las Funciones del Despacho del

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)