



Ministerio de Relaciones Exteriores República de Colombia

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

"Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016"

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el numeral 17 del artículo 7 del Decreto 869 de 2016 y por el artículo 4º de la Resolución 652 de 2012 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 y demostrable, ejercida por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno.

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 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.

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016."

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, modifica 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 en cumplimiento de lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió las Resoluciones 4382 de 2011, 4416 de 2012 y 6195 de 2016, en las cuales 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 se requiere modificar el modelo actual de funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, ajustando el procedimiento para el trámite de las quejas que se presenten los servidores de la entidad.

En mérito de lo expuesto.,

RESUELVE

Artículo 1º. 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 acoso laboral.

Artículo 2º. Integración de los Comités Mediadores. para lo cual 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:

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

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

- 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.

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

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”*

se realizarán pruebas psicotécnicas y entrevista a los postulantes y a los designados por la entidad.

Parágrafo Primero. 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.

Parágrafo Segundo. 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 Tercero. La Secretaria técnica de los Comités mediadores será ejercida por los funcionarios que para el efecto designe el Director de Talento Humano, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 19 del Decreto 869 de 2016.

Artículo 3°. Conformación de los Comités Mediadores. Los Comités Mediadores deberán ser conformados por funcionarios que laboren únicamente en planta interna, toda vez que, por razones de diferencia horaria y necesidad del servicio de los funcionarios que laboran en planta externa, se dificultaría el cumplimiento de las funciones de los mismos.

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, que para el efecto se integrarán en un solo acto administrativo a partir de la expedición de la presente Resolución.

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 sus voluntades libres, espontánea y autentica. 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:

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”*

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.
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, la 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 de acuerdo con lo acordado. Este seguimiento se realizará 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 8o. Sesiones y Quorum. Los Comités Mediadores se reunirán ordinariamente cada mes, sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Artículo 9o. 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 y 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

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”*

Comité decidirán sobre 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 quorum 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 de los Comités Mediadores.

Parágrafo. La inasistencia injustificada a tres (3) o más reuniones de los Comités Mediadores dará lugar a investigación, para lo cual el Presidente del Comité remitirá a la Oficina de Control Disciplinario del Ministerio de Relaciones Exteriores el caso para lo de su competencia.

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. Faltar sin justa causa a tres (3) sesiones consecutivas, para lo cual de inmediato se compulsará copia a la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores para lo de su competencia.
3. El traslado a la planta externa de la entidad.

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, siempre y cuando permanezcan en planta interna.

Parágrafo. Cuando un representante de la administración se retire o sea enviado a planta externa, 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.

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 corresponderán adelantar las siguientes funciones:

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”*

1. Presidir y orientar las sesiones que se adelanten, con sujeción a los principios que rigen la función administrativa.
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. Remitir a la Oficina de Control Disciplinario Interno 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°. 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:

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, deberán presentar en lo posible 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. La solicitud será revisada directamente por la Secretaria 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.
5. 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 trámite dado 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.
6. Una vez analizada la queja, el Comité respectivo fijara 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 videoconferencia; en caso de que la queja carezca de fundamento, se dejará por escrito en acta y esta 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. 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 ordenas, a las dependencias que se requiera.
8. En caso de que se dé tramite 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:
 - 8.1. Archivar si se encuentra que no hay suficientes pruebas para demostrar la presunta queja acoso laboral.
 - 8.2. Recomendar medidas de prevención o corregir la situación que estén afectando el clima laboral.
 - 8.3. De ser necesario formular un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a construir, renovar y promover la convivencia laboral. Lo anterior deberá quedar en el acta de reunión del Comité.
9. En los eventos en que los Comités Mediadores no lleguen a ningún acuerdo, o no se cumplan las recomendaciones formuladas, la situación de presunto acoso persista o efectivamente se haya demostrado la existencia de una conducta que atenta contra la sana convivencia laboral, los Comités deberán remitir la queja a la Procuraduría General de la

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”

Nación, elaborando un informe que evidencie el agotamiento de la etapa conciliatoria del respectivo caso.

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

10.1. 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

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

10.3. Las intervenciones de los funcionarios implicados.

10.4. El análisis sobre las razones por las cuales se considera que la conducta es o no constitutiva de acoso laboral de acuerdo con las evidencias presentadas y los parámetros normativos establecidos en la Ley 1010 de 2006,

10.5. Las alternativas de solución propuestas.

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

Parágrafo primero. 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 segundo. 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.

Artículo 16°. Medidas Preventivas. 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 Laborales.

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

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”

gestión, reposarán en carpetas debidamente foliadas, en la Coordinación de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores. Los Secretarios Técnicos serán los encargados de archivar los documentos en las carpetas, a través de la coordinación en cita.

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 2162 y 261 de 2017 continuaran regulando los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos de la Planta Interna y de la Planta Externa 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 6195 de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

CARLOS HOLMES TRUJILLO
Ministro de Relaciones Exteriores

Revisó: Carlos Rodríguez Bocanegra - Secretario General.

Revisó: Sandra Osorio -Directora de Talento Humano.

Revisó: María Eugenia Gaviria – Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Revisó: Eliana Prada – Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional. (E)

Revisó: Yazmin Hernandez Veloza- Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo Personal y Capacitación

Revisó: Andres Leonardo Mendoza P. – Jefe de Oficina Asesora Jurídica Interna. (E)

Revisó: John Alexander Serrano Bohorquez -Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Conceptos y Regulación Normativa.

Continuación de la Resolución *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos y se deroga la Resolución 6195 de 2016.”*

.