



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RESOLUCION NÚMERO

DE

Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral
y se deroga la Resolución 3348 del 2023

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, 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, conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede manifestarse a través de las siguientes modalidades, entre ellas: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laborales.

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

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”*

establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en la entidad.

Que, la Ley 1257 de 2008 adopta medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

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 la Resolución 3461 del 1 de septiembre del 2025, derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y fijó un nuevo marco obligatorio para la conformación, funcionamiento y procedimiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, estableciendo lineamientos actualizados sobre el trámite preventivo de las quejas por presunto acoso laboral, los plazos y principios rectores, así como las responsabilidades a cargo de las partes de la relación 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 identificarán 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 3348 del 8 de mayo del 2023, la más reciente norma que actualizó el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y fijó los procedimientos pertinentes para atender aquellas situaciones que puedan atentar contra la sana convivencia en la entidad.

Que, mediante la Ley 2528 del 2025 del Congreso de la Republica se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – No 190” adoptado por la 108A reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, del 21 de junio del 2019.

Que, el Ministerio de Trabajo mediante Circular del 0026 de 2023 establecen medidas de prevención, atención y protección a las violencias que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, especialmente en situaciones de acoso

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”*

laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación en el mundo del trabajo.

Que, mediante Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo busca adoptar medidas para prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se autoidentifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+.

Que mediante Circular 75 de 2025 del Ministerio de Trabajo establece las medidas de prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas para empleadores, contratantes privados de todas las actividades económicas, entidades públicas nacionales, territoriales y administradoras de riesgos laborales.

Que, mediante Circular Conjunta 100-004 del Ministerio de Trabajo y del Departamento de la Función Pública establece los lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

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.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

Artículo 1. Objeto de los Comités de Convivencia Laboral. Los Comités del Ministerio de Relaciones Exteriores, tienen como objeto principal actuar como instancia preventiva, orientadora y mediadora, promoviendo recomendaciones y compromisos mutuos entre las partes para llegar a soluciones efectivas en las controversias de acoso laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Resolución se aplica a los miembros del Comité de convivencia Laboral y a todos los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores

Artículo 3. Límite de competencia. 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 4. Integración de los Comités de Convivencia Laboral. Los Comités del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, estarán integrados por funcionarios de la entidad 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.

Artículo 4. Competencias y requisitos para integrar el comité Quienes integren el comité, deberán contar con las siguientes competencias y requisitos para facilitar su funcionamiento:

- a. 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

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

Dirección de Talento Humano se realizarán pruebas psicotécnicas y entrevista a los postulantes y a los designados por la entidad.

b. 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.

c. 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.

d. 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 5. 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 capacitaciones, reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.

Artículo 6. 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, en el año inmediatamente anterior a su confirmación, 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 al despacho de la Dirección de Talento Humano y funcionarios adscritos al GIT de Bienestar Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 7. Periodo de 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

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

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 8. 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 9. Funciones de los Comités de Convivencia Laboral. El Comité tendrá las siguientes funciones, las cuales se deberán desarrollar dentro de los términos señalados a continuación, garantizando el debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad:

- a. Recibir y tramitar las quejas presentadas por los funcionarios, en las que se describan situaciones de presunto acoso laboral, así como las pruebas que sirvan de soporte, cuando el Comité así lo considere según las particularidades de cada situación. Para lo anterior, el Comité deberá hacerlo dentro de los cinco (5) días calendario, siguientes a la recepción de la queja.
- b. Analizar de manera confidencial los casos recibidos en los que se pudiere constituir un acoso laboral al interior de la Entidad, para lo que, el comité tendrá cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término de revisión del caso hasta por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita y sustentada al funcionario que interpuso la queja. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- c. Escuchar a las partes involucradas en forma individual, sobre los hechos que dan lugar a la queja, para lo cual el Comité deberá hacerlo dentro de los cinco (5) días calendario.
- d. Adelantar reuniones para crear espacios de diálogo entre las partes, y promover fórmulas conciliatorias y compromisos mutuos con el fin de llegar a una solución efectiva del conflicto, para lo cual el comité tendrá cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita y sustentada a las partes. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- e. Formular acciones de mejora de manera concertada entre las partes, para construir, renovar y promover la sana convivencia laboral, respetando el principio de la confidencialidad, lo cual debe quedar registrado en el acta de reunión, el comité tendrá cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- f. Presentar a la Dirección de Talento Humano recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Para lo anterior, el Comité tendrá entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario después de remitidas las recomendaciones a las partes.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”*

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

h. 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. Para lo anterior, el Comité deberá hacer la remisión máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

i. 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.

j. Remitir información por correo electrónico del archivo 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.

k. Cuando el Comité advierta que los hechos puestos en su conocimiento exceden su competencia funcional y podrían corresponder a asuntos de carácter disciplinario, informará a la persona que presenta la queja sobre la instancia competente para su trámite, a fin de que, si lo considera pertinente, presente la actuación ante la Oficina de Control Disciplinario Interno

Parágrafo 1. Si alguna de las partes, materia de la queja, ha renunciado de la Entidad o es declarada insubsistente, el Comité declarará el cierre del caso por pérdida de competencia funcional. De lo anterior se le informará a la persona que presentó la queja, indicándole las instancias externas competentes para el conocimiento de los hechos, si a ello hubiere lugar. En caso de que el Comité hubiere adelantado actuaciones dentro del procedimiento conciliatorio interno y sobrevenga la terminación del vínculo de alguna de las partes, se procederá al archivo del trámite, dejando constancia en acta, garantizando los principios de confidencialidad, debido proceso y respeto a las partes. En los casos que alguna de las partes solicite expresamente la remisión de expediente a la Procuraduría General de la Nación, el comité, previa verificación y dejando constancia en acta remitirá copia de las actuaciones surtidas, limitándose a poner en conocimiento los hechos.

Parágrafo 2. En caso de que alguna de las partes haya sido trasladada de dependencia o misión, el Comité evaluará si persisten las circunstancias que dieron origen a la queja y consultará a la persona que la presentó sobre su interés en continuar con el procedimiento conciliatorio interno. Si los hechos pudieren exceder la competencia del Comité o corresponder a actuaciones disciplinarias, se orientará a la persona que presentó la queja sobre las instancias competentes para su conocimiento mediante la Procuraduría General

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

de la Nación. El Comité informará a las partes sobre el estado y cierre del trámite, garantizando en todo momento los principios de confidencialidad, debido proceso y respeto

Parágrafo 3. En casos donde la víctima sea una mujer, el Comité de Convivencia deberá garantizar los derechos consagrados en la Ley 1257 de 2008, especialmente el relacionado en el literal k del artículo 8.

Artículo 10. Sesiones y Quorum. Los Comités de Convivencia Laboral sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes; se reunirán ordinariamente cada mes o antes de forma extraordinaria, cuando por las circunstancias se requiera de su inmediata intervención y podrá ser convocadas por la Presidencia o Secretaría del comité.

Parágrafo 1. Las reuniones del Comité se podrán realizar de manera híbrida (presencial o virtual), si alguno de sus integrantes se encuentra designado en la Planta Externa y estas serán convocadas por la Presidencia o Secretaría del comité.

Parágrafo 2. Con el fin de garantizar el adecuado análisis y estudio de los casos sometidos a consideración del Comité, a sus miembros se les concederá, cuando así lo estimen necesario, **media jornada laboral dos miérgoles al mes** para la revisión, preparación y seguimiento de los asuntos correspondientes.

Para hacer uso de este tiempo, cada miembro del Comité deberá **coordinar previamente con su jefe inmediato**, quien será el responsable de **autorizar el respectivo permiso**, procurando que esta disposición no afecte la continuidad del servicio ni el cumplimiento de las funciones propias del cargo.

Artículo 11. 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 12. Deberes de los miembros de los Comités de Convivencia Laboral. Los miembros de los Comités tendrán los siguientes deberes:

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

- a) 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.
- b) Garantizar la estricta confidencialidad de toda la información conocida y tratada en el ejercicio de sus funciones, en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 y en la normativa vigente sobre protección de datos personales, asegurando su uso exclusivo para los fines propios del Comité de Convivencia.
- c) Contribuir al logro de consensos en las decisiones del Comité.
- d) Cumplir con las tareas y comisiones que, con ocasión de sus funciones, le encomiende el Comité.
- e) Asistir 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.
- f) Actuar de manera imparcial y objetiva.
- g) Llevar al Comité, en la sesión inmediatamente siguiente a la presentación de la queja, los casos de acoso laboral denunciados.
- h) 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.
- i) 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 13. Retiro de los miembros de los Comités de Convivencia Laboral. Son causales de retiro de los miembros del respectivo Comité las siguientes.

- a) El retiro de la entidad.
- b) El traslado a la planta externa de la entidad, cuando la diferencia horaria sea mayor a 7 horas con Colombia, y no le permita asistir a las reuniones, entrevistas y demás actividades propias del Comité.
- c) Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria ejecutoriada.
- d) Haberse establecido la violación del deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.

Parágrafo: La decisión de retiro del numeral 4 debe ser notificada a la Dirección de Talento Humano.

Artículo 14. 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.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

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 respectivo 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 15. Elección y Funciones de los Presidentes 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:

- a) Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias que se adelanten, procurando desarrollarlas en forma dinámica y eficaz.
 - c) Remitir a la Administración, a través de la Dirección de Talento Humano, las recomendaciones emitidas por el Comité.
 - d) Coordinar con la Dirección de Talento Humano, o quien haga sus veces, los recursos operativos y/o herramientas necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del Comité.
 - e) 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.
6. Las demás actividades inherentes a las funciones antes señaladas.

Parágrafo. El rol de presidente(a) del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

Artículo 16. Elección y Funciones de los secretarios técnicos 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Cuando lo establezca el Comité, citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia, salvo que la víctima sea una mujer y manifieste su derecho de no confrontación, de acuerdo al literal k del artículo 8 de la ley 1257 de 2008.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

- d) 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, brindará los recursos y facilidades necesarias para tal fin.
- e) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- f) Enviar las comunicaciones junto con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias cuando así se requiera.
- g) 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.
- h) Elaborar los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones que deban ser presentadas al Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- i) Las demás actividades inherentes a las funciones antes señaladas.

Parágrafo. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

Artículo 17. 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.

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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 cinco (5) días calendario siguientes a la recepción de la queja. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita y sustentada. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario, a fin de escucharlas y proponer fórmulas de solución relacionadas a la situación laboral. De encontrarse

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

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.

- f) El Comité, en la sesión en la que analice la queja la cual deberá realizarse en la primera sesión inmediatamente posterior a su presentación, determinará las acciones a seguir, las cuales quedarán consignadas en el acta correspondiente y deberá:
1. Decidir que la queja carece de fundamento u objeto y proceder a archivar la misma;
 2. Escuchar al quejoso en diligencia individual;
 3. Escuchar al denunciado en diligencia individual;
 4. Escuchar a ambas partes involucradas de forma conjunta, salvo que la víctima sea una mujer y manifiesta su derecho de no confrontación, de acuerdo con el literal k del artículo 8 de la ley 1257 de 2008. y actuar en su calidad de mediador;
 5. Si los hechos desbordan la órbita de orden laboral, trasladar el caso a la Procuraduría General de la Nación o Fiscalía General de la Nación.
 6. Cuando se trate de una conducta que pueda encuadrarse en actos de irrespeto, deberá remitirla a la Oficina de Control Interno Disciplinario
 7. Recomendar medidas de prevención de la situación que esté afectando el clima laboral con el apoyo de otras dependencias del Ministerio;
 8. Llevar a cabo otra diligencia que considere pertinente.
- g) En todo caso, las actuaciones que se decidan realizar según el literal anterior deben llevarse a cabo en un plazo no mayor a los sesenta y cinco (65) días calendario contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal, para lo cual podrá hacerse uso de sesiones virtuales, presenciales o híbridas.
- h) 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 sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. 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.
- i) 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 pasante, contratista contra un contratista, funcionario o viceversa, el Comité actuará conforme a la Resolución 3461 de 2025, que establece que el Comité de

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

Convivencia Laboral será una instancia preventiva y conciliatoria, sin funciones sancionatorias, por lo que agotará el procedimiento interno establecido en el artículo 15 de la presente resolución. En los casos que no se llegue a la mediación del conflicto el Comité de Convivencia remitirá por competencia a la Procuraduría General de la Nación, con sus respectivos soportes e informará a las partes el número de radicado.

El Comité realizará esta mediación siempre y cuando ambas partes se encuentren vinculadas y en los casos que durante el proceso de la mediación una de las partes ya no haga parte de la entidad o ya no preste sus servicios, el Comité de Convivencia dará por cerrado el caso y preguntará al quejoso si desea remitir su queja a la Procuraduría General de la Nación. En los casos que no se reciba respuesta de confirmación del quejoso, el comité enviará por competencia a la Procuraduría General de la Nación.

Parágrafo 3. En los casos que el Comité de Convivencia identifiquen en el marco de sus competencias situaciones de riesgo de violencia por razones de género que deriven en violencia física, sexual, psicológica, y que puedan llegar a configurar un delito, al ser conductas no conciliables, deberá remitir inmediatamente al correo saludocupacional@cancilleria.gov.co e informar en el asunto “QUEJA DE VIOLENCIA DE GÉNERO – CONFIDENCIAL” para que desde el GIT de Bienestar Capacitación y SST se pueda conocer del caso de manera confidencial y adoptar las medidas de prevención urgentes incluidas en el Protocolo de Prevención de la Violencia por razones del Género y Atención a Víctimas del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral remitirá a la Oficina de Control Disciplinario Interno los casos identificados que constituyan faltas disciplinarias de acuerdo con la Ley 1952 de 2019.

Artículo 18. Sesión conjunta entre las partes para mediar en el conflicto y proponer fórmulas de arreglo. Cuando las partes involucradas en el conflicto acepten la sesión conjunta para adelantar el proceso de mediación y compromisos mutuos, los miembros del Comité que hayan sido delegados informarán a las partes y observarán que las siguientes reglas básicas, de acuerdo mutuo en la entrevista conjunta citada por el comité se cumplan:

- a) Convocar a las partes a través de la Secretaría Técnica, con una antelación de al menos tres días hábiles a la sesión.
- b) En la sesión se observarán las siguientes reglas:
 - 1. Solicitar a las partes el respeto a la confidencialidad que debe haber sobre los temas de la sesión,
 - 2. Referirse con respeto hacia todos los participantes de la sesión,
 - 3. No interrumpir a la otra parte o a los miembros del Comité cuando estén hablando,
 - 4. Hacer uso de la palabra con un tiempo racional,
 - 5. Exhortar para que cada parte haga una exposición sintética y precisa de sus fundamentos.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”*

- c) 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.
- d) Cuando se lleguen a fórmulas de solución entre las partes, las mismas deberán constar en el acta respectiva.
- e) 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 Público.

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 19. Cierre del caso. El procedimiento podrá culminar en cualquiera de las siguientes situaciones, lo cual deberá quedar en la respectiva acta 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, no acuerdo o persistencia de la situación denunciada en la que se deba remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación;
- e. Si alguna de las partes, materia de la queja, ha sido trasladada de oficina, ha renunciado de la Entidad o es declarada insubsistente, el Comité declarará el cierre del caso por carencia de objeto. De lo anterior se informará a las partes, y en los casos en que alguna de las partes no desee cerrar el caso, el Comité preguntará si es deseo de ellos remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.
- f. Si alguna de las partes, materia de la queja, ha renunciado de la Entidad o es declarada insubsistente, el Comité declarará el cierre del caso por pérdida de competencia funcional. De lo anterior se le informará a la persona que presentó la queja, indicándole las instancias externas competentes para el conocimiento de los hechos, si a ello hubiere lugar. En caso de que el Comité hubiere adelantado actuaciones dentro del procedimiento conciliatorio interno y sobrevenga la terminación del vínculo de alguna de las partes, se procederá al archivo del trámite, dejando constancia en acta, garantizando los principios de confidencialidad, debido proceso y respeto a las partes. En los casos que alguna de las partes solicite expresamente la remisión de expediente a la Procuraduría General de la Nación, el comité, previa verificación y dejando constancia en acta remitirá copia de las actuaciones surtidas, limitándose a poner en conocimiento los hechos.
- g. En caso de que alguna de las partes haya sido trasladada de dependencia o misión, el Comité evaluará si persisten las circunstancias que dieron origen a la queja y consultará a la persona que la presentó sobre su interés en continuar con el

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”*

procedimiento conciliatorio interno. Si los hechos pudieren exceder la competencia del Comité o corresponder a actuaciones disciplinarias, se orientará a la persona que presentó la queja sobre las instancias competentes para su conocimiento mediante la Procuraduría General de la Nación. El Comité informará a las partes sobre el estado y cierre del trámite, garantizando en todo momento los principios de confidencialidad, debido proceso y respeto

Artículo 20. No acuerdo o persistencia de la situación denunciada. En los eventos en que las partes no lleguen a ningún acuerdo, no se cumplan las recomendaciones, no deseen conciliar o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja 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 archivado para el Comité. De esta decisión se informará a las partes involucradas por correo electrónico.

Así mismo, el comité podrá presentar al Director de Talento Humano las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador, hasta tanto se adelanta las respectivas validaciones al interior de la Procuraduría General de la Nación.

Artículo 21. 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, sin previa justificación, se realizará el siguiente procedimiento:

- a) En el caso del denunciante, se archivará la queja presentada por considerarse que desiste tácitamente del caso. De esto se le deberá informar al denunciante por correo electrónico que, por falta de respuesta de su parte, el caso queda cerrado para el Comité.
- b) 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 archivado para el Comité.

Artículo 22. Contenido de las actas. El acta que corresponda a cada una de las reuniones del Comité contendrá:

- a) Control de asistencia, fecha y hora de la reunión, agenda desarrollada.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

- b) Identificación de cada caso y las partes involucradas.
- c) Anexar la queja presentada por la presunta conducta de acoso laboral.
- d) Resumen sucinto de las intervenciones de los funcionarios implicados cuando sean citados.
- e) Decisiones adoptadas por el Comité en el marco de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la modifique, adicione o derogue.
- f) 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.
- g) Cuando las actas de entrevista individual o conjunta no sean firmadas por alguna de las partes involucradas por considerar que no incluye la información necesaria, el Comité podrá permitir al funcionario que incluya la información que desea y que esta quede en un color diferente, en control de cambios o en una nota al final del acta. Al final del documento, el Comité dejará una nota adicional en la cual especifica que los ajustes incluidos se hacen por petición del funcionario.

Artículo 23. *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 24. *Responsabilidades del empleador:* El Ministerio, a través de sus áreas competentes, cumplirá con las obligaciones previstas en la normativa vigente en materia de prevención del acoso laboral y analizará a detalle las recomendaciones que el Comité de Convivencia remita de acuerdo con los casos particulares o en los informes trimestrales.

Así mismo, el Ministerio dispondrá de los recursos administrativos necesarios para el funcionamiento del Comité, en los términos de la normativa vigente y la disponibilidad institucional.

Artículo 25. *Articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL):* El Ministerio de Relaciones Exteriores se articulará con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, en los términos previstos en la normativa vigente, para el desarrollo de acciones de prevención, identificación y atención del acoso laboral.

En el marco de dicha articulación, la ARL brindará asesoría y asistencia técnica al Ministerio y a los Comités de Convivencia Laboral, conforme a las competencias que le asigna el Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 26. *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.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3348 del 2023”

Artículo 27. 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, en articulación con el Grupo Interno de Trabajo de Política Exterior Feminista y Asuntos de Género, capacitará en temas de género, igualdad y diversidad, a través de conferencias, talleres, seminarios, o cualquier otro medio efectivo de capacitación.

Artículo 28. Archivo físico o digital. 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 virtuales o físicas debidamente foliadas a la Coordinación de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 29. Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga la Resolución 3348 del 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D.C., a los

ROSA YOLANDA VILLAVICENCIO MAPY
Ministra de Relaciones Exteriores

Aprobó: Elvira de las Mercedes Sanabria Salazar, Secretaria General
Revisó: Asesor de Secretaría General
Revisó: Uberney Marín Villada, Jefe Oficina Asesora Jurídica Interna
Revisó: María del Pilar Salcedo D.-Coordinadora GIT Conceptos y Regulación Normativa
Revisó: Carlos Arley Orozco Gómez, Director de Talento Humano
Revisó: Asesor Dirección de Talento Humano
Revisó: Andrés Leonardo López Valero – Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno
Proyectó: Isabel Carolina Balanta Ararat, Coordinadora GIT Bienestar, Capacitación y SST