



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026
13 FEB. 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

EL SECRETARIO GENERAL (E) DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1449 de 2022, el Decreto 1172 de 2025, la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y las Resoluciones No. 0429 de 2025 y No. 0047 de 2026 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, y en atención a los siguientes

CONSIDERANDOS

Que, el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, dispone que como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral *"los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"*.

Que, mediante la Resolución 0429 del 01 de julio 2025, se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, con el propósito de que este asumiera el conocimiento y la gestión de los conflictos relacionados con presuntas conductas de acoso laboral, en los términos previstos en la Ley 1010 de 2006.

Que, de conformidad con lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se rige conforme con lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, que establecen la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas.

Que, el artículo 4 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, establece que:

"ARTÍCULO 4. Reglamento de funcionamiento: *El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.*

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos."

Que el artículo 12 de la Resolución No. 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo contemplan como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral "(...) Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. (...) Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral (...)".

Que, mediante Decreto 1172 de 2025, se encargó al servidor ANDRÉS FELIPE VALENCIA LÓPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 75.097.407, en el empleo denominado Secretario General Código 0035, Grado 22 de la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que mediante la Resolución No. 0047 del 06 de febrero de 2026 *"Por la cual se delega una función del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"*, se delegó en el Secretario General del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación la facultad para suscribir el acto administrativo mediante el cual se adopte el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral, siempre que su contenido haya sido previamente aprobado por dicho Comité en sesión formal y así conste en la respectiva acta.

Que el presente reglamento fue aprobado por el Comité de Convivencia laboral en sesión extraordinaria N° 24 del 30 de enero de 2026.

En mérito de expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. ADOPCIÓN Y OBJETO DEL REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El objeto del Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral es establecer las condiciones de su funcionamiento, acuerdos de confidencialidad, mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para efectos del presente reglamento interno, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Acoso laboral. Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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 de este. Conductas acoso laboral (Ley 1010 del 2006).

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

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral. Esto implica un trato injustificado que afecta la igualdad de oportunidades y el trato digno en el ámbito del empleo.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

Comité de Convivencia Laboral: Es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

ARTÍCULO 3º. NATURALEZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comités de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este reglamento aplica a todas las personas que intervengan en actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, entre los cuales se encuentran los integrantes principales y suplentes, y terceros que, por cualquier razón, interactúen con el Comité de Convivencia Laboral o accedan a su información. Igualmente, aplica para todos los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral.

ARTÍCULO 5º. POLÍTICA DE OPERACIÓN. El presente reglamento interno establece el procedimiento para atender quejas de presunto acoso laboral conforme a la normatividad vigente, así mismo, establece el procedimiento que todo servidor público del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, debe seguir, en caso de presentarse un presunto acoso laboral

ARTÍCULO 6º. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral se conforma como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales

A205PR02PL01

Versión: 01

Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

que afectan la salud en los lugares de trabajo. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes de los servidores públicos y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO 1º. REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral serán designados por votación abierta, mediante elección secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados que prestan sus servicios en el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación cuyo procedimiento será definido en cada convocatoria de la elección conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2º. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. Los representantes del nominador serán designados por el representante legal de la Entidad, mediante acto administrativo.

PARÁGRAFO 3º. PERÍODO. El período del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación. Una vez elegidos los miembros, el comité procederá con su instalación formal de la cual dejará constancia en acta escrita firmada por todos sus miembros en la que constará, además:

- El nombramiento del presidente del comité y su reemplazo en caso de ausencia temporal o definitiva.
- El nombramiento del secretario del comité y su reemplazo en caso de ausencia temporal o definitiva.

Los miembros del comité se comprometen a guardar confidencialidad en el manejo de la información que reciba de los casos de acoso laboral que lleguen al comité, y a realizar la aprobación del reglamento interno del Comité de convivencia laboral.

PARÁGRAFO 4º. Todas y todos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán suscribir y cumplir los acuerdos de confidencialidad, los cuales se encuentran definidos y publicados en el sistema GINA, bajo el Código A201PR01F03, y hacen parte integral del reglamento de funcionamiento del Comité.



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

Dichos acuerdos deberán ser cumplidos estrictamente por todas y todos los integrantes, y se complementan con los mecanismos y protocolos establecidos para garantizar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 7º. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones allí previstas, las cuales se desarrollan a continuación:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en	Mensual.



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual
---	-------

ARTÍCULO 8º. OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Además del cabal cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tendrán a su cargo las siguientes obligaciones:

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité
- Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.
- Elegir al presidente y secretario técnico del Comité.
- Establecer y aprobar el Reglamento Interno para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 9º. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. No podrán integrar el Comité de Convivencia Laboral las personas que, dentro del año anterior a su conformación, hayan sido parte en quejas por acoso laboral en calidad de presuntos agresores o víctimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º de la Resolución 3461 de 2025.

Así mismo, no podrán hacer parte del Comité quienes presenten conflicto de interés respecto de los casos en trámite, en tanto tales circunstancias pueden afectar la imparcialidad, objetividad y el adecuado manejo reservado de la información sometida a su conocimiento.

Cuando sobrevenga una causal de inhabilidad o incompatibilidad con posterioridad a la designación, el integrante deberá informarlo de manera inmediata y abstenerse de conocer o participar en el respectivo asunto.

ARTÍCULO 10º. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Serán causales de impedimento y recusación las previstas en el **artículo 130 de la Ley 1437 de**

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

2011, así como aquellas situaciones que puedan afectar la autonomía, objetividad e imparcialidad de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el conocimiento de un asunto determinado.

- a) **IMPEDIMENTOS.** Cuando un integrante del Comité advierta la existencia de una causal que comprometa su independencia o imparcialidad para conocer de un caso concreto, deberá manifestarlo por escrito a los demás miembros, exponiendo las razones que la sustentan. El Comité decidirá sobre su procedencia. Si el impedimento es aceptado, se convocará al respectivo suplente para garantizar la continuidad del trámite.
- b) **RECUSACIONES.** La persona que presente la queja o cualquiera de los integrantes del Comité podrá recusar, por escrito y de manera motivada, a uno de sus miembros cuando considere que existen circunstancias que afectan su imparcialidad u objetividad. El Comité, excluyendo al miembro recusado, evaluará las razones expuestas y decidirá sobre su aceptación. En caso de prosperar la recusación, se designará el suplente correspondiente para el conocimiento del asunto.

ARTÍCULO 11º. CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como empleado, que se encuentre debidamente ejecutoriada.
- b) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- c) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin justificación.
- d) Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
- e) La renuncia presentada por escrito por el miembro del Comité y la aceptación de esta por parte del Comité.
- f) Aceptación de la renuncia al empleo

ARTÍCULO 12º. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. Son funciones del presidente o presidenta del Comité de Convivencia laboral:

- a) Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

- c) Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- e) Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 13º. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DEL COMITÉ. Son funciones de la secretaria o el secretario del Comité de Convivencia laboral:

- a) 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.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

PARÁGRAFO 1: El Comité de Convivencia Laboral elegirá, por mutuo acuerdo, entre sus integrantes, a la secretaria o secretario, cargo que podrá ejercerse de manera alterna, previa designación en reunión del Comité y por el período que éste determine.



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

ARTÍCULO 14º. SESIONES. El Comité de Convivencia Laboral tendrá dos (2) tipos de sesiones durante las cuales se podrán desarrollar acciones preventivas y correctivas.

Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.

ARTÍCULO 15º. QUÓRUM. El Comité sesionará y decidirá con la mitad más uno de sus integrantes. Para tomar cualquier decisión dentro del Comité de Convivencia Laboral, en la sesión debe existir un quorum deliberatorio y decisorio, es decir, la mitad más uno de los integrantes debe estar presentes para la toma de decisiones o proceso de votación para resolver válidamente cualquiera de los asuntos sometidos a estudio.

ARTÍCULO 16º. ASISTENCIA A LAS SESIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. A las sesiones del Comité asistirán los miembros principales. Los miembros suplentes asistirán únicamente en ausencia de sus respectivos principales, caso en el cual tendrán las mismas facultades de voz y voto. La asistencia de los suplentes a las sesiones ordinarias, estando presentes los principales, será opcional y solo con derecho a voz, con el fin de mantenerse informados del proceso.

ARTÍCULO 17º. ACTAS. De cada una de las sesiones se levantará un acta en la cual dejará constancia de los temas tratados en sus reuniones en el Formato acta reunión. En las actas se diligenciará los asuntos tratados y las decisiones tomadas o recomendaciones que considere pertinente el comité, toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo digital confidencial especial. Este archivo se encontrará bajo la custodia del secretario(a) del Comité.

A205PR02PL01

Versión: 01

Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

Todos los documentos soporte, deberán ser archivados con el acta y debidamente foliados, el mismo será de libre consulta para los miembros del Comité activos.

ARTÍCULO 18º. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL TRÁMITE DE LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL. Para la gestión de las quejas que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia laboral al interior del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se deberán observar las siguientes etapas, las cuales serán tramitadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025:

PRIMERA ETAPA. Recepción y Admisión de la Queja.

El Comité recibirá y dará trámite a las quejas a través de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- El trabajador que tenga una queja o situación de conflicto que pueda configurarse dentro de los términos de Acoso Laboral debe presentarla por escrito en el **FORMATO FORMALIZACIÓN DE QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Código: A201M02F01** a través del correo electrónico comiteconvivencia@minciencias.gov.co
- El mismo formato, debidamente diligenciado, puede ser entregado al secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral o al presidente del comité de convivencia laboral.
- Una vez el Comité de Convivencia Laboral reciba una queja por presunto acoso laboral, dentro de los cinco (5) días calendario se deberá emitir acuse de recibo al quejoso(a). En este mismo término, el Comité convocará a reunión extraordinaria para conocer el caso.
- En el correo de acuse de recibo se consultará al quejoso(a) si requiere la activación de la Ruta de Atención Institucional, en temas de salud mental y si requiere recibir apoyo emocional en situaciones de crisis. En caso de manifestar su consentimiento, el Comité informará a la Dirección de Talento Humano para que, en el marco de sus competencias, inicie la ruta de atención.

SEGUNDA ETAPA. Análisis Preliminar y Examen Confidencial

- El Comité en sesión verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006 y las demás normas concordantes.

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

- Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión que la queja no cumple con los requisitos para considerar una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al trabajador por escrito justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia.
- Si la conclusión es que el asunto podría conllevar a un presunto caso de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, correspondiente a la citación de las partes involucradas en los hechos.

Tiempo de esta etapa: cinco (5) días calendario, prorrogables hasta por diez (10) días calendario adicionales, mediante justificación escrita. En todo caso, el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

TERCERA ETAPA: Citación y escucha individual de las partes involucradas.

- El Comité de Convivencia Laboral escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Tiempo de esta etapa: cinco (5) días calendario.

CUARTA ETAPA. Espacio de Diálogo y Plan de Mejora

- El Comité de Convivencia Laboral adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Tiempo de esta etapa: Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.

QUINTA ETAPA. Seguimiento a los compromisos.

- El Comité de Convivencia Laboral hará un seguimiento a los compromisos

A205PR02PL01

Versión: 01

Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Tiempo de esta etapa: Mensual.

SEXTA ETAPA. Remisión en caso de incumplimiento o falta de acuerdo.

- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, y conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación. Así mismo, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 de la Función Pública, el Comité dará traslado del caso a la Oficina de Control Interno, dejando constancia de que se agotó el procedimiento previo al interior de la instancia.

Tiempo de esta etapa: La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

Nota 1: En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en las sesiones del caso, deberá declararse impedido y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

Nota 2: La desvinculación de la entidad de cualquiera de las partes involucradas, ya sea de la persona denunciante o de la presuntamente responsable, no dará lugar al cierre automático del expediente ni a la suspensión del trámite. En todos los casos, el Comité de Convivencia Laboral deberá continuar con el procedimiento hasta su culminación, verificar los hechos, dejar constancia de las actuaciones adelantadas y, cuando a ello haya lugar, remitir el caso a los entes de control o autoridades competentes, de conformidad con la normatividad vigente y garantizando las protecciones legales aplicables.

Nota 3: En caso de que el comité invite al quejoso, y esté no se haga presente y no exista justificación por parte de este, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja. Si esta situación se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no sé presente con una justa causa para la misma, se levantará un acta donde conste que se realizaron los

A205PR02PL01

Versión: 01

Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

intentos de citación y el presunto acosador no asiste, en consecuencia, se dará cierre por imposibilidad de trámite, puesto que, al no estar presente una de las partes, el fin principal del comité (la conciliación) es imposible de cumplir. Así mismo, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 de la Función Pública, el Comité dará traslado del caso a la Oficina de Control Interno, dejando constancia de que se agotó el procedimiento previo al interior de la instancia de la queja.

SÉPTIMA ETAPA. Recomendaciones a la Alta Dirección.

- El Comité de Convivencia Laboral presentará a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.

Tiempo de esta etapa: Entre cinco (5) y diez (10) días calendario.

Nota: De conformidad con el párrafo segundo del artículo 6° de la Resolución 3461 de 2025, el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

OCTAVA ETAPA. Seguimiento a recomendaciones dirigidas a Talento Humano.

- El Comité de Convivencia Laboral hará el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por esté a la dependencia de Talento Humano.

Tiempo de esta etapa: Mensual.

NOVENA ETAPA. Informes de Gestión.

- El Comité de Convivencia Laboral elaborará informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección del Ministerio.

Tiempo de esta etapa: Trimestral/Anual



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

DÉCIMA ETAPA. Informe a Organismos de Control.

- El Comité de Convivencia Laboral presentará un informe anual de resultados de la gestión de este y los informes requeridos por los organismos de control.

Tiempo de esta etapa: Anual

ARTÍCULO 19º. QUEJA ANÓNIMA: En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja al no poderse determinar con claridad las partes involucradas, según lo establecido en el concepto del DAFP 287131 de 2020, en el cual se precisa que dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; "Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias".

No obstante, lo anterior, cuando de una queja anónima se desprendan indicios serios o hechos graves, el Comité de Convivencia Laboral no podrá desatender la información recibida y deberá actuar dentro del ámbito de sus competencias, así:

a) Medidas preventivas: Si la información recibida permite identificar situaciones que afecten el clima laboral, el Comité informará a la dependencia de Talento Humano o de Seguridad y Salud en el Trabajo, como hallazgo general, con el fin de que se adopten medidas preventivas y correctivas de carácter institucional, sin individualización de responsabilidades.

b) Remisión disciplinaria: Cuando la queja anónima describa conductas que puedan constituir faltas disciplinarias, infracciones graves o posibles delitos, el Comité deberá remitir la información a la Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual cuenta con facultades para iniciar investigaciones de oficio, aun sin la identificación del denunciante.

ARTÍCULO 20º. QUEJA INTERPUESTA POR PERSONAS CON CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: Cuando la presunta conducta de acoso laboral o de trato irrespetuoso involucre a un **contratista** y el presunto agresor sea un servidor público, el contratista podrá evaluar, entre otras, las siguientes alternativas, sin que estas sean excluyentes entre sí:



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

a) Informar la situación al supervisor del contrato: Cuando las presuntas conductas de acoso se presenten con los contratistas, para que, en el marco de sus funciones de seguimiento, vigilancia y control contractual, adopte las medidas administrativas que resulten procedentes.

b) Presentar denuncia o queja ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad: Cuando la presunta conducta de acoso laboral provenga de un servidor público, para que se evalúe si dicha conducta puede constituir una falta disciplinaria, de conformidad con lo previsto en el Código General Disciplinario.

c) Interponer queja ante la Procuraduría General de la Nación: Cualquiera que sea el caso, el contratista podrá presentar queja formal ante la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio del control disciplinario preferente, por posibles faltas relacionadas con trato irrespetuoso, abuso de autoridad o extralimitación de funciones.

Nota 1: En consecuencia, en el evento de que se presenten conductas relacionadas con acoso laboral con un contratista se informara las rutas de atención y entidades dispuestas para estos casos. En todos los casos los contratistas podrán acudir a la Procuraduría General de la Nación.

Nota 2: El Comité de Convivencia Laboral debe informar a la Dirección de Talento Humano de la situación, con el fin que, en conjunto, con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, se desarrollen actividades que busquen la prevención de situaciones de presunta vulneración y fomente un comportamiento organizacional favorable para todos los integrantes.

ARTÍCULO 21º. TÉRMINOS PARA RESOLVER UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL. El Comité tendrá un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

ARTÍCULO 22º. PREVALENCIA NORMATIVA. Las disposiciones de este Reglamento se interpretarán y aplicarán en armonía con la Ley 1010 de 2006 *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"* y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y con todas aquellas normas

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30



RESOLUCIÓN No. 0073 DE 2026

"Por el cual se adopta el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación."

que la adicionen, modifiquen o deroguen, así como con sus actos reglamentarios y complementarios.

En caso de vacío, contradicción o conflicto entre este Reglamento y la citada normatividad, prevalecerán las reglas contenidas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 (o la que haga sus veces).

La expedición de nueva normativa que altere el marco aplicable obligará a la administración a iniciar el proceso de modificación y actualización de este Reglamento en un plazo no mayor a 15 días hábiles, garantizando su debida publicación y comunicación, de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 23º. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de su aprobación por parte del Comité de Convivencia Laboral.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá Distrito Capital, a los 13 FEB. 2026

ANDRÉS FELIPE VALENCIA LÓPEZ
Secretario General (E)

Revisó: Felipe Alejandro González Sabogal/ Director de Talento Humano
Revisó: María Luisa Galvis /Abogada Contratista DTH
Elaboró: José Jaime Silva Barrios / Contratista DTH

A205PR02PL01
Versión: 01
Fecha: 2025-07-30