

RESOLUCIÓN 1878 DE 2023**18 SEP. 2023**

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

LA MINISTRA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN,

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en el Decreto 1449 de 2022, el Decreto 0671 de 01 de mayo de 2023 y

CONSIDERANDO

Que 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”, en su artículo primero establece “(...) La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (...)”.

Que la Resolución No. 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, en su artículo 14 establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y específicamente en el numeral 1.7 determina que como medida preventiva, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución No. 0652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012, el Ministerio del Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que la Ley 2162 de 2021 dispuso en su artículo 1 la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo con la Constitución y la Ley, como organismo para la gestión de la administración pública, rector del sector y del Sistema Nacional Ciencia, Tecnología e Innovación, encargado de formular, orientar, dirigir, coordinar, ejecutar, implementar y controlar la política del Estado en esta materia, teniendo concordancia con los planes y programas de desarrollo.

Que el artículo 125 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, estableció entre otros, que el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, se fusionaría en el mencionado Ministerio y que el Gobierno Nacional, en ejercicio de las competencias permanentes conferidas por la Ley 489 de 1998. Así mismo, previó que, a partir de la entrada en vigencia de la citada ley, todas las referencias que hagan las normas vigentes al Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, se entenderán efectuadas al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y que, para todos los efectos legales, este último, creado mediante la Ley 2162 de 2021, sustituye al Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que mediante el Decreto 1449 del 3 de agosto de 2022, se estableció la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y a través del Decreto 1450 de 2022 se estableció la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, entre otros.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

Que mediante la Resolución Interna No. 747 de 2019, se estableció la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictaron otras disposiciones.

Que, por lo anterior, es necesario actualizar los lineamientos relacionados con el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y su aplicación en el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE**CAPÍTULO I****OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES**

ARTÍCULO 1. OBJETO: La presente resolución tiene por objeto reglamentar y definir la conformación, funcionamiento y convocatoria del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones contenidas en la presente reglamentación se aplican a todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Se excluyen de su ámbito las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación de subordinación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES: Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, que posibilitan la construcción de la convivencia, se sujetarán a los valores y principios de solidaridad, diálogo, comprensión, justicia, y buen trato, a partir del respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y derechos del otro.

CAPÍTULO II**SUJETOS, MODALIDADES Y CONDUCTAS**

ARTÍCULO 4. SUJETOS ACTIVOS, PASIVOS Y PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral el servidor público que incurre en la conducta de acoso laboral; mientras que es sujeto pasivo o víctima, el servidor sobre el cual se ejerce el acoso.

El acoso laboral puede provenir de quien se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia del Ministerio, un compañero de trabajo o un subalterno.

Serán partícipes del acoso laboral las personas naturales que como empleadoras promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, así como quienes omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo, en los términos de la Ley 1010 de 2006 o las normas que la modifiquen o reemplacen.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, por parte un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a intimidar, infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

1. **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 servidor público; 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.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del servidor público mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor público. 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.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del servidor público.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo,
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Ministerio.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley 1010 de 2006:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a la terminación de la relación legal y reglamentaria con base en una causa contemplada en la legislación sobre función pública.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes constitucionales, legales, así como las normas internas del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y no incurrir en las prohibiciones legales, para los servidores públicos del Ministerio.
- h) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

CAPÍTULO III

CONFORMACIÓN, FUNCIONES Y PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 8. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación estará compuesto por dos (2) representantes elegidos por el (la) Ministro(a) y dos (2) representantes de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, elegidos mediante votación.

Para la selección de los representantes por parte del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, los servidores públicos que decidan postularse se deberá tener en cuenta que las personas que se seleccionen para integrar el Comité preferiblemente deberán 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.

PARÁGRAFO 1. No podrán ser elegidos o designados cuando contra el funcionario se haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctima de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral recibirán capacitación en resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la comunicación asertiva, escucha activa, concertación y negociación, entre otros temas, con el fin de generar o fortalecer las competencias actitudinales y comportamentales de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Esta capacitación será gestionada por la Dirección de Talento Humano.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 9. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación, de acuerdo en lo establecido en el artículo 5 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones, en concordancia con lo establecido en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los servidores públicos en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
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 del Ministerio.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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.
8. Presentar a la alta dirección del Ministerio las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la dependencia de gestión del talento humano y salud y seguridad en el trabajo del Ministerio, esto es, a la Dirección de Talento Humano.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Despacho del Ministro(a).

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

CAPÍTULO IV

CONVOCATORIA Y PROCESO DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ANTE EL COMITÉ

ARTÍCULO 11. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. Los representantes de los servidores públicos serán elegidos mediante votación, en la que podrán participar todos los servidores del Ministerio que represente su expresión libre, espontánea y auténtica

ARTÍCULO 12. CONVOCATORIA. La Dirección de Talento Humano convocará a los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a que se postulen a ser candidatos para representar a los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio, por un periodo de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de designación, de conformidad con lo dispuesto en la presente Resolución.

La convocatoria se divulgará y contendrá por lo menos la siguiente información:

1. Objeto de la convocatoria.
2. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
3. Procedimiento para la elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral.
4. Día en la que se abrirá y cerrará la Convocatoria.
5. Día y hora en la que se abrirá y cerrará la jornada de votación.
6. Día en la que se realizará la declaratoria de elección de los servidores públicos elegidos para ser representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO. Deléguese a la Dirección de Talento Humano para establecer los mecanismos necesarios para adelantar el proceso de convocatoria, elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio.

ARTÍCULO 13. POSTULACIÓN. Los servidores públicos que deseen aspirar a ser representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán postularse ante la Dirección de Talento Humano acreditando lo establecido en el artículo 8° de la presente Resolución; si dentro del término establecido no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acreditaran los requisitos exigidos, se procederá a prorrogar hasta en tres (3) oportunidades, el término de la postulación establecido en la convocatoria.

ARTÍCULO 14. DIVULGACIÓN LISTADO DE SERVIDORES POSTULADOS. La Dirección de Talento Humano publicará por correo electrónico, el listado de los servidores públicos que se hayan postulado a ser representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del término previsto en la convocatoria.

ARTÍCULO 15. DESIGNACIÓN DE JURADOS DE VOTACIÓN. Serán jurados de votación en el proceso de elección de los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral: un funcionario designado por la

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

Secretaría General, un funcionario designado por el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, un funcionario designado por el Jefe de la Oficina de Control Interno del Ministerio.

ARTICULO 16. APERTURA Y CIERRE DEFINITIVO DE VOTACIONES. A los jurados de votación les corresponderá diligenciar el acta, mediante la cual se da la apertura y cierre definitivo de la jornada de votaciones, indicando las situaciones que se presenten durante el desarrollo de la jornada.

Para la apertura y cierre definitivo de la jornada de votación, asistirán los servidores públicos postulados o sus delegados.

PARÁGRAFO. Los mecanismos por los cuales se adelantará la jornada de votación para la elección de los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral podrán ser físicos o digitales.

ARTICULO 17. VOTO EN BLANCO. Los votos en blanco se registrarán de manera independiente de los obtenidos por los candidatos y sólo se utilizarán con fines estadísticos. En caso de que el número de votos en blanco supere al de los candidatos, no tendrá incidencia alguna en los resultados obtenidos y no obliga a repetir el proceso de elección para esta representación.

ARTÍCULO 18. ELECCIÓN. Serán elegidos como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden, como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercer y cuarto lugar, quienes en su orden remplazarán a los principales.

PARÁGRAFO: Si el número de votos a favor de más de dos (2) candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte de los mismos aspirantes, de lo cual se dejará constancia en un acto de desempate, el cual será realizado por los jurados de votación establecidos en el artículo 15° de la presente Resolución, contando con la presencia de los servidores públicos postulados.

ARTÍCULO 19. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ELECCIÓN. La Dirección de Talento Humano publicará a través de correo electrónico, los resultados obtenidos a los servidores públicos del Ministerio, así mismo comunicará a través de memorando a los candidatos que resulten elegidos como miembros del Comité.

ARTÍCULO 20. RECLAMACIONES. Los candidatos podrán presentar las reclamaciones sobre las votaciones, durante el día siguiente a la publicación de resultados, pasado el término se entenderá que los resultados son definitivos.

PARÁGRAFO 1. La Dirección de Talento Humano resolverá de plano las reclamaciones dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su presentación y comunicará su decisión al candidato que la haya propuesto.

PARÁGRAFO 2. Si la reclamación da lugar a modificación en los resultados de la jornada de votación, la Dirección de Talento Humano comunicará a todos los servidores postulados de los resultados finales y publicará nuevamente el listado definitivo de los servidores públicos elegidos que van a representar a los mismos ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio, informándoles si son principales o suplentes.

ARTÍCULO 21. EXPEDICIÓN DE ACTO ADMINISTRATIVO DE CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El (la) Ministro (a) expedirá un acto administrativo en el que declarará los representantes de los servidores públicos elegidos como principales y suplentes y adicionalmente, designará los Representantes del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación como empleador ante el Comité, para conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

Así mismo, se señalará que los postulantes de quinto (5) y sexto (6) en orden de la elección de los votantes podrán ser integrantes, en caso de requerirse por afectación del quorum; en igual sentido se señalará la designación de representantes por el (la) Ministro (a) como ad hoc, en caso de presentarse impedimentos y recusaciones de principales y suplentes que afecten el quorum.

ARTÍCULO 22. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE CONFORMACIÓN. Una vez expedida la Resolución, se publicará en el sitio web de la Entidad, para la consulta por parte de los servidores públicos del Ministerio.

CAPITULO V**FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DE LA SECRETARÍA DEL COMITÉ**

ARTÍCULO 23. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración del Ministerio, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dirección de Talento Humano del Ministerio los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 24. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros 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.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del Ministerio.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al despacho del ministro.

ARTÍCULO 25. COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD. Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio, los miembros deberán suscribir el compromiso de confidencialidad en la primera sesión, en el cual se establecerán las condiciones bajo las cuales podrán conocer, gestionar o tramitar la información confidencial de los casos o quejas tratadas en las sesiones del mismo.

PARÁGRAFO. Los compromisos de confidencialidad serán custodiados por la Dirección de Talento Humano y sobre su eventual incumplimiento se adelantarán las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO 26. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, en tal caso, podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 27. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Un integrante del Comité de Convivencia Laboral se encuentra impedido para conocer de una queja de presunto acoso laboral o podrá ser recusado, en los siguientes casos:

1. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta en su contra o el autor del posible acoso sea su superior jerárquico, cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Cuando, quien interpuso la queja sea su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando, en cualquier momento, hubiere presentado denuncia penal, queja disciplinaria o de presunto acoso laboral, contra alguna de las partes involucradas en el conflicto.
4. Cuando tenga una enemistad grave o amistad íntima con el quejoso o con el autor del presunto acoso.
5. Cuando considere que su imparcialidad en el asunto estaría afectada por su relación con alguna de las partes.

PARÁGRAFO 1. El integrante del Comité de Convivencia Laboral que se encuentre incurso en una de las situaciones previstas en este artículo deberá declararse impedido para conocer del caso. El impedimento será resuelto por los demás integrantes del Comité durante la sesión en la que se manifieste el impedimento, adicionalmente, en sesión resolverá las recusaciones que se propongan contra alguno de sus integrantes.

Habiéndose aceptado el impedimento o recusación del integrante del Comité, se procederá a reemplazarlo por sus respectivos suplentes, en caso tal de que afecte el quorum, deberá solicitarse la participación de integrantes ad-hoc, tanto de representantes de los servidores como la designación de los representantes del Ministerio.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 28. RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio las siguientes:

1. El retiro del servicio como servidor público del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
2. Renunciar a su calidad como miembro del Comité.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán a través del procedimiento definido en la presente Resolución cuya finalidad será restablecer la sana convivencia en el lugar de trabajo y proteger los derechos que se estuvieren viendo afectados.

A través de la conciliación, las partes pasivas y activas del presunto acoso laboral, gestionarán la solución de sus diferencias, con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral, el cual debe estar enmarcado en las disposiciones establecidas en el Código de Integridad del Ministerio.

ARTÍCULO 30. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. Todas las partes intervinientes dentro del procedimiento que dispone esta Resolución, incluyendo al quejoso y la parte denunciada por el posible acoso laboral, deberán garantizar la confidencialidad del asunto.

Los miembros del Comité decidirán si las sesiones serán grabadas, en todo caso asegurarán la confidencialidad de la información allí tratada.

Será responsabilidad de la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral realizar las citaciones y comunicaciones asegurando la reserva del asunto. De igual forma, responderá por la salvaguarda y reserva del acta original de la reunión de conciliación.

Ninguno de los documentos que hacen parte del procedimiento, incluyendo las actas de las reuniones de conciliación, reposarán en las hojas de vida de los servidores públicos involucrados.

ARTÍCULO 31. QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. Todo servidor público del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral podrá presentar queja por ese hecho diligenciando por completo el formato “*Formalización de quejas ante el comité de convivencia laboral*” cuyo código es A201M02F01y el cual se encuentra disponible en la plataforma de gestión de la calidad GINA.

La presentación del formato “*Formalización de quejas ante el comité de convivencia laboral*” podrá hacerse por medio del correo electrónico que se disponga para tal fin o entregándosela directamente al secretario del Comité.

ARTÍCULO 32. ANÁLISIS DE LA QUEJA. Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción del caso, se convoca a reunión extraordinaria, para dar trámite a la queja en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

Examinar de manera confidencial el o los casos específicos en los que se formule una queja de acoso laboral.

Si el Comité de Convivencia Laboral determina que los involucrados en la presunta queja no son servidores públicos, remitirá la queja al respectivo supervisor o la autoridad competente para lo pertinente.

ARTÍCULO 33. REUNIÓN DE CONCILIACIÓN. Se adelantarán las siguientes actividades dentro de los 15 días hábiles siguientes, una vez se comunique al presunto acosado, sobre la recepción de la queja:

- Informar a las partes la importancia de la resolución pacífica del conflicto, las implicaciones legales y se evalúa si se expresa voluntad para la continuidad del procedimiento.
- Preparar la logística para la sesión de diálogo con cada una de las partes para conocer la situación presentada.
- Desarrollar sesión de diálogo con cada una de las partes por separado, con el fin de conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto.
- Analizar la información recolectada en las sesiones de diálogo para conocer causas, efectos, pruebas y nudo del conflicto, para caracterizar la situación presentada y preparar encuentro.
- Llamar a las partes a un acuerdo conciliatorio inicial 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.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes para que no se repitan las circunstancias que dieron lugar a los hechos de acoso laboral. Estas acciones recomendadas estarán enfocadas a mejorar la convivencia laboral, entre ellas la dispuesta en el numeral 2.3. del artículo 14 de la Resolución 2646 del 2008.
- 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.
- En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del comité, éste no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para permanecer en el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 34. EFECTOS DE LA INASISTENCIA A LA REUNIÓN DE CONCILIACIÓN. Cuando el quejoso o el presunto autor del acoso laboral no comparezca(n) al ser citado(s) para ampliar o precisar los hechos o para la reunión de conciliación, la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral expedirá constancia en ese sentido, indicando expresamente las excusas presentadas por la inasistencia, si las hubiere.

Se entenderá que existe desistimiento tácito del quejoso por su inasistencia a dos (2) reuniones de ampliación de queja y/o de conciliación, sin que medie justificación fundada en razones de fuerza mayor o caso fortuito, presentada dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la cual fue citado.

Por su parte, la inasistencia del autor del presunto acoso laboral a dos reuniones citadas por el Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación válida y oportuna en idénticos términos a los previstos en el anterior acápite-, dará lugar a que se entienda que no tiene voluntad de llegar a un acuerdo de convivencia y, en consecuencia, siendo imposible tener un resultado exitoso de conciliación, el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 35. SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE CONVIVENCIA. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado a efectos de proceder al cierre de la actuación.

RESOLUCIÓN No. 1878 DE 2023

“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

En concordancia con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, *“por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”*, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

CAPÍTULO VII**MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

ARTÍCULO 36. MEDIDAS DE PREVENCIÓN. Son medidas de prevención del acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación:

1. Identificación, Intervención y control de los factores de riesgo psicosocial. La Dirección de Talento Humano, adelantará el proceso de identificación de los factores de riesgo psicosocial a través de los instrumentos validados por el Ministerio de Trabajo, lo mismo que incluirá en sus programas, actividades de intervención y control de los riesgos psicosociales priorizados, que se articulan con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial del Ministerio.
2. Actividades de sensibilización y capacitación. La Dirección de Talento Humano, realizará actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a los servidores públicos, acerca de Comité de Convivencia Laboral y las normas internas y externas que regulan la materia. Esta actividad podrá realizarse con el apoyo, entre otros de la Administradora de Riesgos Laborales ARL.




ARTÍCULO 37. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 747 de 2019 *“Por la cual se establece la conformación, funcionamiento y procedimiento de elección de integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación COLCIENCIAS y se dictan otras disposiciones”*, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los **18 SEP. 2023**

Angela Yesenia Olaya R.

ANGELA YESENIA OLAYA REQUENE
Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación

Vbno.: Johanna Elizabeth Duarte García - Secretaria General 
Revisó: Zully Edith Ávila Rodríguez - Contratista Secretaría General
Revisó: Mónica Adriana Flórez Bonilla – Directora de Talento Humano 
Revisó: Shirley Aurora Cruz Cubillos- Contratista - Dirección de Talento Humano 
Proyectó: Yudy Milena Mosquera Peña- Contratista- Dirección de Talento Humano 