



REFORMA AL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Actualización conforme a la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025.

CAPÍTULO I: DE LA CONFORMACIÓN, FUNCIONES Y DEBERES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO 1: OBJETO. El presente reglamento tiene por objeto regular la conformación, funcionamiento y procedimiento preventivo del Comité de Convivencia Laboral, como instancia orientada a prevenir conductas de acoso laboral, y promover relaciones de trabajo respetuosas, saludables, dignas y libres de violencia.

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS. Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se regirán por los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

ARTÍCULO 3: CONSTITUCIÓN. Una vez elegidos los integrantes del Comité, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En este acto se desarrollarán los siguientes puntos:

1. Nombramiento de los integrantes.
2. Definición de fechas de reuniones.
3. Actualización y aprobación del Reglamento del Comité.

ARTÍCULO 4: DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) de los empleados y empleadas, con los respectivos suplentes.

ARTÍCULO 5: DESIGNACIÓN. El empleador designará directamente a sus representantes y los empleados elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los servidores judiciales,



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la convocatoria de la elección.

Parágrafo Primero:

Los representantes del empleador: serán designados por el presidente o la presidenta de la Corte Suprema de Justicia.

Los representantes de los empleados y empleadas: serán elegidos por votación secreta, mediante elección popular, por convocatoria pública realizada por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

ARTÍCULO 6. DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente.
2. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
4. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
5. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO 7: PERÍODO: El período de los integrantes del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la constitución de éste.

ARTÍCULO 8: REUNIONES. El Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes y, extraordinariamente cuando se reciba una queja o cuando la situación lo requiera.

Las reuniones se realizarán con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo Primero: Las reuniones ordinarias son las convocadas por el presidente o presidenta, las cuales se realizan cada mes, sólo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes. Las reuniones extraordinarias son aquéllas que los integrantes del Comité consideren para reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, las cuales podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes.

Parágrafo Segundo: En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de ésta, la fecha, el lugar, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por el presidente o la presidenta y secretaria o secretario, y estarán bajo la custodia del secretario o secretaria.

ARTÍCULO 9: INHABILIDADES. No podrán integrar el Comité:

Personas a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral durante el año anterior a la conformación del Comité.



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.

Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité en un caso concreto, los mismos integrantes deberán analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.

ARTÍCULO 10: CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
3. Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida.
5. Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.
6. La renuncia presentada por el integrante del Comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los numerales anteriores 2, 3, 4 y 5, debe aceptada por el resto de los integrantes del Comité e informada a quienes lo eligieron.

ARTÍCULO 11: REEMPLAZOS. Los suplentes serán convocados por los integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

Parágrafo: En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados y empleadas.

ARTÍCULO 12: DECISIONES DEL COMITÉ. El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos los integrantes; en caso de no llegarse a éste, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima.

CAPÍTULO II FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 13: FUNCIONES. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presunto acoso laboral.
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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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 los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la autoridad competente, las Comisiones Nacional y/o Seccionales de Disciplina Judicial o la Comisión de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes.
8. Presentar a la Presidencia de la corporación, 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.

ARTÍCULO 14: PRESIDENCIA. El Comité elegirá entre sus integrantes un presidente o una presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Corporación las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Presidencia de la Corte y otras entidades, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 15: SECRETARÍA. El Comité elegirá un secretario o una secretaria, quien tendrá a su cargo:

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 integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente o presidenta 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 empleados involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Corte.
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. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia dentro de la entidad.
10. Elaborar informes mensuales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS

ARTÍCULO 16: El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

1. El servidor o la servidora que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante la secretaria del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
2. La secretaria del Comité revisará la documentación recibida. Si la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Si la queja cumple con los mismos le informará y procederá el reparto al que siga en turno de acuerdo con el orden alfabético entre los miembros del Comité, previa autorización del presidente o presidenta.
3. El Comité examinará el asunto en la siguiente reunión ordinaria, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2°, 7° y 9° de la Ley 1010 de 2006.
4. El Comité citará por medio de secretaria a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.

La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

- a. El presidente o presidenta del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- b. Luego dará la palabra al quejoso o quejosa para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c. Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d. Si de la exposición se deduce que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
 - e. Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia del mismo, que deberá ser firmada por la presidencia y la secretaria del Comité.
 - f. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte de la secretaria del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
5. De forma mensual, el Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, en caso de lograrse un acuerdo.
 6. El procedimiento preventivo no podrá superar sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

Parágrafo. Inasistencia a las diligencias de conciliación.

En el evento en que alguna de las partes intervinientes en la queja no comparezca a las diligencias de conciliación convocadas por el Comité de Convivencia Laboral y acumule tres (3) inasistencias injustificadas, o cuando de su conducta no se evidencie ánimo conciliatorio, el Comité podrá considerar que no existe voluntad de alcanzar un acuerdo. En tal caso, se dejará constancia en el acta correspondiente de la falta de acuerdo y se entenderá agotado el procedimiento preventivo al interior de la entidad, procediendo el Comité a remitir o informar el caso a la autoridad competente, de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 17: FALTA DE ACUERDO. Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo o persista la conducta denunciada, el Comité remitirá el caso a la autoridad competente, las Comisiones Nacional y/o Seccionales de Disciplina Judicial o la Comisión de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes.

ARTÍCULO 18: PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. El Comité adoptará las medidas necesarias para garantizar que ninguna persona que presente una queja, participe como testigo o intervenga de cualquier forma en un procedimiento sea objeto de represalias laborales o institucionales.

Para estos efectos, se tendrán en cuenta las medidas previstas en el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, así como aquellas otras que el Comité considere pertinentes y viables de acuerdo con las particularidades y condiciones institucionales.



REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 19: ACOSO SEXUAL. Las conductas que puedan constituir acoso sexual no serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral, por tratarse de conductas no conciliables.

En estos casos se activarán los protocolos institucionales correspondientes y las rutas de atención establecidas por la normativa vigente.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 20: CONFIDENCIALIDAD: Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

ARTÍCULO 21: RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La Corte Suprema de Justicia deberá garantizar los recursos humanos, físicos, y económicos para las reuniones, capacitaciones y demás actividades propias del Comité.

ARTÍCULO 22: CAPACITACIÓN PARA LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. El Comité realizará actividades de capacitación conjunta para todos sus integrantes sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de éste.

ARTÍCULO 23: ACCIONES DE PREVENCIÓN. El Comité promoverá:

- Actividades de sensibilización sobre acoso laboral.
- Capacitaciones en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Campañas institucionales de convivencia laboral.
- Acciones de prevención desde un enfoque de género y diferencial.
- Recomendaciones para la prevención de riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 24: APOYO DE OTRAS ÁREAS. Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar asesoría y asistencia técnica a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a otras entidades garantizando en todo caso la confidencialidad y reserva de los temas tratados o consultados.

ARTÍCULO 25: En lo no previsto expresamente en el presente reglamento, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás normas que regulen la prevención del acoso laboral, la violencia en el mundo del trabajo y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, así como aquellas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 26: VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de su aprobación y podrá ser modificado mediante decisión del Comité de Convivencia Laboral, a través de acta aprobada por los mismos.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de abril de dos mil veintiséis (2026).

La presidenta,



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Marjorie Zúñiga Romero

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

La secretaria,

Marcela Rosalba Pedraza Ávila

MARCELA ROSALBA PEDRAZA ÁVILA