

GACETA DE LA JUDICATURA

ORGANO OFICIAL DE DIVULGACION DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

**(Aprobada Resolución No. 760 de 1994, de la Dirección Nacional del Derecho de Autor, del
Ministerio de Gobierno)**

Año XXX- Vol. XXX - Ordinaria No. 27 - junio 27 de 2023

CONTIENE

ACUERDO No. PCSJA23- 12077 DE 2023

1

**“Por el cual se reglamenta la conformación y funcionamiento de los Comités de
Convivencia Laboral de la Rama Judicial y se dictan otras disposiciones”**

**NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO
Secretaria**

**Editor Responsable
Centro de Documentación Judicial Cendoj**

GACETA DE LA JUDICATURA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

ACUERDO PCSJA23-12077

23 de junio de 2023

“Por el cual se reglamenta la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Rama Judicial y se dictan otras disposiciones”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas en los artículos 257 numeral 3 de la Constitución Política, 85 numeral 16, y 9 de la Ley 1010 de 2006, 4 de la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo y, de conformidad con lo decidido en la sesión ordinaria de 15 de junio de 2023, y

CONSIDERANDO

Que con fundamento en lo dispuesto en los numerales 3 del artículo 257 de la Constitución Política y 16 del artículo 85 de la Ley 270 de 1996, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura dictar los reglamentos sobre seguridad y bienestar social de los servidores judiciales.

Que la Ley 1010 de 2006 tiene por objeto primordial ofrecer medidas correctivas, preventivas y sancionatorias cuando se presentan situaciones de agresión, maltrato, desigualdad y abuso que se puedan llegar a presentar en la relación laboral, en forma persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte del jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o subalterno.

Que de acuerdo con el numeral 1º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, las entidades públicas y privadas deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, así como contar con un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, mediante la cual establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, norma que indica que deben conformarse con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, señala las funciones del Comité de Convivencia Laboral, el número de Comités que debe haber en cada organización, y la periodicidad de sus reuniones.

Que los Comités de Convivencia Laboral son organismos colegiados que tienen por objeto prevenir las conductas de acoso laboral, y la responsabilidad de atender las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan tipificarse como

acoso laboral. Para ello, deben generar espacios de concertación entre los servidores a fin de lograr acuerdos de convivencia; así mismo, promover relaciones laborales propicias para el mejoramiento del clima de la organización, minimizar los riesgos psicosociales, y propender por el respeto a la dignidad de los servidores en todos los niveles jerárquicos.

Que el Consejo Superior de la Judicatura creó y reglamentó la conformación de los Comités de Convivencia Laboral en la Rama Judicial mediante el Acuerdo PSAA16-10558 de 2016, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, el cual fue modificado por el Acuerdo PCSJA20-11537 de 2020, en el que se incorporó la creación y conformación de los Comités de Convivencia Laboral de las Coordinaciones Administrativas de Arauca, Buga, Florencia, Quibdó y Riohacha.

Que conforme a lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numerales 9 y 10, y en el Acuerdo PSAA16-10560 de 2016, artículo 1, numerales 4, 5 y 7, le corresponde a los empleadores y a los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) promover y brindar las garantías necesarias para la participación de los servidores judiciales en las jornadas de capacitación, y garantizar la disponibilidad del personal responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los que actúan los Comités de Convivencia Laboral como grupo de apoyo en la prevención del riesgo psicosocial.

Que corresponde al nominador conceder los permisos a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial con el fin de garantizar el cumplimiento de sus deberes, la asistencia a las capacitaciones, y la participación en las actividades establecidas en los planes anuales de trabajo del SG-SST.

Que mediante el Acuerdo PCSJA22-12024 del 14 de diciembre de 2022 modificado por el Acuerdo PCSJA23-12042 del 1 de febrero de 2023, se estableció la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial, y en su artículo 11 enumera las obligaciones del Consejo Superior de la Judicatura, entre las cuales indica que se atenderán oportunamente las denuncias que se presenten por presunto acoso laboral en el teletrabajo de conformidad con el instructivo de gestión de quejas.

Que, con el propósito de garantizar el debido funcionamiento, la adecuada gestión de las situaciones de presunto acoso laboral en el ámbito de su jurisdicción, y asegurar la asistencia a los integrantes de los comités a las capacitaciones, así como fortalecer y precisar las responsabilidades de los Comités, se hace necesario actualizar y compilar la reglamentación interna de la Rama Judicial.

Que mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Judicatura,

ACUERDA:

Artículo 1. Funcionamiento. En la Rama Judicial funcionarán los siguientes comités de convivencia laboral:

- Un (1) Comité en cada Corporación Nacional.
- Un (1) Comité en la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- Un (1) Comité en cada dirección seccional de administración judicial.

- Un (1) Comité en cada coordinación administrativa.

Artículo 2. Conformación. Cada uno de los comités de convivencia laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los servidores judiciales, con sus respectivos suplentes.

1. Los representantes principales y suplentes por parte del empleador serán designados por:

Comités	Designación
Cada una de las Corporaciones Nacionales	Los dos (2) representantes principales y sus dos (2) suplentes serán designados por el presidente de cada una de las Corporaciones Nacionales.
La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial	Los dos (2) representantes principales y sus dos (2) suplentes serán designados por el Director Ejecutivo de Administración Judicial.
Cada una de las direcciones seccionales de administración judicial	Un (1) representante principal y su suplente serán designados por el presidente del consejo seccional de la judicatura. Un (1) representante principal y su suplente por el director seccional de administración judicial, según corresponda al ámbito de su jurisdicción.
Cada una de las coordinaciones administrativas	Un (1) representante principal y su suplente serán designados por el presidente del consejo seccional de la judicatura. En caso de que en la jurisdicción de una coordinación administrativa no exista consejo seccional de la judicatura, será designado por el director seccional de administración judicial que corresponda a la coordinación administrativa. Un (1) representante principal y su suplente serán designados por el coordinador administrativo.

2. Representantes de los empleados y funcionarios judiciales:

Serán elegidos por los servidores judiciales de la respectiva Corporación Nacional, de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, de la dirección seccional de administración judicial y de la coordinación administrativa y sus distritos judiciales según en ámbito territorial, a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores judiciales.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus direcciones seccionales, según corresponda, deberán fijar el procedimiento de las votaciones e incluirlo en la

convocatoria a las elecciones, las cuales podrán realizarse de manera presencial o virtual. En caso de elecciones virtuales, se deberá dar a conocer el aplicativo a utilizar, a todos los servidores judiciales.

Parágrafo. Los integrantes del comité de convivencia laboral no podrán ser miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), aún en calidad de suplentes, con el fin de mantener la independencia entre los dos Comités.

Artículo 3. Competencia. Cada uno de los comités de convivencia laboral tendrá competencia en su respectivo distrito judicial y atenderá las situaciones que se presenten entre servidores judiciales que laboren dentro del ámbito geográfico del respectivo distrito.

Cuando se presente una denuncia por presunto acoso laboral entre servidores de corporaciones o seccionales diferentes, el comité de convivencia encargado de conocer de la queja será el del domicilio del servidor que la interpone.

Artículo 4. Período. El período de los miembros de los comités de convivencia laboral será de dos (2) años contados a partir de la fecha de instalación.

Artículo 5. Requisitos y características de los candidatos y designados del empleador. Los aspirantes a representantes de los servidores judiciales, así como los designados por parte del empleador a los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial, deberán cumplir con lo siguiente:

- Ser servidor de la Rama Judicial y encontrarse en ejercicio de sus funciones.
- Manifestar antes de la designación o elección que conoce el Código de Ética y Buen Gobierno de la Rama Judicial.
- Tener habilidades de conciliación y resolución de conflictos como liderazgo y comunicación asertiva. No tener quejas en su contra ni haber sido víctima de presunto acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a la elección o designación.

Artículo 6. Funciones de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial. Los comités de convivencia laboral tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- 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 los despachos judiciales y/o dependencias de su distrito.
- 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.
- 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.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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 autoridad disciplinaria correspondiente.
- Presentar al Consejo Superior de la Judicatura o al consejo seccional respectivo, según el ámbito de competencia territorial, 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva Administración Judicial y las dependencias de talento humano de las direcciones seccionales
- 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 Consejo Superior de la Judicatura o consejo seccional de la judicatura correspondiente, según el caso.

Artículo 7. Elección del presidente y secretario de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial. En la primera reunión del Comité sus integrantes elegirán al presidente y secretario entre los representantes principales que se postulen, por la mayoría de votos. En caso de empate será elegido el primer postulado.

Artículo 8. Funciones de los presidentes de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial. Los presidentes tendrán a cargo las siguientes funciones:

- Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica, eficaz y eficiente.
- Tramitar ante la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o las direcciones seccionales, según la competencia, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, direcciones seccionales, según corresponda y otras entidades, como la ARL, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

Artículo 9. Funciones del secretario de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial. El secretario tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral que sean presentadas por escrito y por los canales institucionales, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar a los integrantes del comité, por medio físico o electrónico, la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de la reunión, de acuerdo al cronograma fijado para la atención de las quejas y actividades a cargo de los comités.

- 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.
- Citar conjuntamente a los servidores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas con la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de las sesiones del comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o la dirección seccional, según corresponda.
- Las demás que le sean asignadas por el Comité.

Artículo 10. Reuniones. Los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial tendrán sesiones ordinarias y extraordinarias.

Sesiones ordinarias. Se reunirán de manera ordinaria, en forma presencial o haciendo uso de las plataformas tecnológicas, por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses.

Sesiones extraordinarias. Se reunirán de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de atención inmediata. Estas reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes a través del presidente.

Parágrafo 1. A la primera reunión ordinaria de los comités de convivencia laboral deberán asistir tanto los miembros principales como los suplentes, con el fin de elaborar el acta de constitución. A las demás reuniones de los comités de convivencia laboral sólo asistirán los miembros principales, y en su ausencia los suplentes.

Parágrafo 2. Los servidores judiciales que, con motivo de sus funciones dentro del comité, deban viajar a una sede distinta de su lugar de trabajo, deberán retornar a su sede de origen a más tardar el día hábil siguiente de la reunión, salvo por casos de fuerza mayor que puedan ser demostrados.

Artículo 11. Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses. Los integrantes del comité de convivencia laboral están sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses establecido del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En caso de impedimento se presentará de manera motivada al comité, para que los integrantes decidan sobre su aceptación o no, en la sesión siguiente a la de la manifestación. El mismo procedimiento se realizará en caso de presentarse una recusación.

Parágrafo. Cuando se presenten situaciones de impedimentos o recusaciones de los representantes principales, actuarán los suplentes.

Artículo 12. Quórum para sesionar y decidir. El comité podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes, y el quórum decisorio deberá estar constituido por la mitad más uno de los representantes presentes.

Artículo 13. Retiro de los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral. Son causales de retiro del respectivo comité, las siguientes:

- Renuncia al comité.
- Retiro de la Rama Judicial.
- Cambio de vinculación laboral a otra corporación nacional, o a otro despacho o dependencia administrativa en distrito judicial diferente.
- Haber sido sujeto de la imposición de una sanción disciplinaria, debidamente ejecutoriada.
- Haberse establecido la violación del deber de confidencialidad y reserva como integrante del comité.
- Incumplimiento reiterado a los deberes que le corresponde como integrante del comité.

Artículo 14. Reemplazo por ausencia temporal o definitiva. Si uno o más miembros de los representantes de los servidores judiciales ante los comités faltan definitivamente por cualquier causa, será reemplazado por su respectivo suplente hasta finalizar el período correspondiente. Si también falta el suplente, el cargo será ocupado por la fórmula (principal y suplente) que en el proceso de elección obtuvo la siguiente mayor votación en el escrutinio respectivo. De no haber esta disponibilidad, se procederá a adelantar la convocatoria de elección para llenar la fórmula completa, la cual se entenderá elegida para un período completo de dos (2) años.

Los representantes del empleador podrán ser cambiados o reemplazados cuando éste lo considere conveniente.

Artículo 15. Autorización de permiso a los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral para atender sus funciones. Los nominadores y jefes de las dependencias judiciales y administrativas cumplirán el deber de propiciar e incentivar la participación de los servidores judiciales integrantes de los comités de convivencia laboral en las jornadas de capacitación, y de garantizar su disponibilidad para cumplir con el trámite de atención de las quejas presentadas y demás actividades establecidas en los planes anuales de trabajo del SG-SST, dando cumplimiento a lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numerales 9 y 10, y aquellas normas que lo modifiquen.

Artículo 16. Procedimiento para el reporte y gestión de quejas. El procedimiento de la gestión de las quejas formuladas por los servidores judiciales por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, independientemente en la modalidad que se encuentren laborando (virtual y presencial) será confidencial y conciliatorio.

El proceso para este trámite se encuentra definido en el instructivo: “Gestión de las quejas de presunto acoso laboral en la Rama Judicial”, formato I-SST-02 del Sistema Integrado de Gestión y Control de Calidad y del Medio Ambiente (SIGCMA).

Artículo 17. Campo de aplicación. Las disposiciones del presente acuerdo rigen para los servidores públicos de la Rama Judicial, quienes pueden ser sujetos pasivos o

activos de acoso laboral, sin consideraciones de nivel o grado, ingresos, forma de provisión del cargo o modalidad de trabajo.

Artículo 18. Presentación de informes. Los presidentes de los comités de convivencia laboral deberán enviar un informe trimestral de las quejas formuladas por los servidores judiciales en su Corporación Nacional, Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, dirección seccional de administración judicial o coordinación administrativa, según corresponda, a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

Artículo 19. Consolidación de la información. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial consolidará anualmente las estadísticas de las quejas sobre acoso laboral a nivel nacional que hayan sido reportadas a través de los comités de convivencia laboral, con el fin de revisar la efectividad de las acciones de prevención enmarcadas en el SG-SST, y redireccionarlas cuando así se requiera.

Artículo 20. Derogatoria. El presente Acuerdo deroga los Acuerdos PSAA16-10558 de agosto 9 de 2016 y PCSJA20-11537 del 22 de abril de 2020, y las demás disposiciones que sean contrarias a este reglamento.

Artículo 21. Publicación: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el veintitrés (23) de junio dos mil veintitrés (2023).

MARTHA LUCÍA OLANO G.

Presidente (E)

DGSLJ/PCSJ/JAGT/MMBD