

**ACUERDO AOG No. 031 de 2025  
(18 de diciembre)**

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

**EL ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP-**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el Acto Legislativo 01 de 2017, la Ley 1957 de 2019, el Acuerdo ASP No. 001 de 2020, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 5º transitorio del Acto Legislativo 01 del 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- con autonomía administrativa, presupuestal y técnica, y dispuso que estará sujeta a un régimen legal propio y se encargará de administrar justicia de manera transitoria y autónoma, con conocimiento preferente sobre las demás jurisdicciones.

Que el artículo 110 de la Ley 1957 del 2019, Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, establece que esta Jurisdicción *"tendrá un Órgano de Gobierno cuyo objeto será el establecimiento de los objetivos, planificación, orientación de la acción y fijación de la estrategia general de la Jurisdicción. De tal forma, se enfocará en la toma de decisiones de planeación, diseño y/o mejoramiento organizacional, definición de herramientas, lineamientos y criterios generales necesarios para el funcionamiento, así como la definición de políticas públicas que involucren a la jurisdicción"*.

Que el numeral 6º del artículo 110 de la citada Ley Estatutaria faculta al Órgano de Gobierno para adoptar el reglamento interno de administración de personal que garantice las condiciones de transparencia, cualificación, igualdad, publicidad y demás principios de la función pública en todos los procesos de selección.

Que el artículo 112 de la mencionada Ley Estatutaria establece como funciones del Secretario Ejecutivo: *"13) Proponer al Órgano de Gobierno las políticas, programas, normas y procedimientos para la administración del talento humano, seguridad del personal, gestión documental, gestión de la información, recursos físicos, tecnológicos y financieros de la JEP, así como asegurar su ejecución"*.

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"* establece como su 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 ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"*. Así mismo, desarrolla de forma particular el concepto de acoso laboral, y procede a definirlo como: *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada*

## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

*a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducirla renuncia del mismo".*

Que el artículo 9º de la mencionada Ley, en su numeral 1º, señaló que: *"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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo"*.

Que la Ley 1622 de 2013, en su artículo 74, modificó el numeral 3º del artículo 2º de la Ley 1010 de 2016, en relación con el concepto de discriminación laboral, definiéndolo como: *"todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral."*

Que, a través del Acuerdo AOG No. 033 de 2018 el Órgano de Gobierno creó el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP-.

Que a través de la Resolución 3461 de 2025, el Ministerio del Trabajo derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por medio de las cuales se establecieron lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que el artículo 1º de la mencionada Resolución estableció que: *"El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral"*.

Que el artículo 2º de la citada Resolución determinó que esta disposición se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia.

Que, conforme a la normatividad citada, se hace necesario crear el comité de convivencia laboral de la Jurisdicción especial para la Paz – JEP, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025, como una instancia preventiva del acoso laboral e independiente en su funcionamiento al de la entidad.

Que el Órgano de Gobierno aprobó la suscripción del presente Acuerdo por parte del presidente y del secretario ejecutivo.

En mérito de lo expuesto,

**ACUERDA**

**Artículo 1. Creación.** Crear el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz – JEP como una instancia preventiva del acoso laboral que funcione de manera



## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*“Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-”*

independiente y propenda en la protección de servidoras, servidores, contratistas, pasantes, practicantes y auxiliares judiciales *ad-honorem* de todos los órganos (Magistratura, UIA y Secretaría Ejecutiva) de la JEP, incluyendo terceros como los esquemas de seguridad y protección, servicios generales, vigilancia, mensajería, mesa de ayuda, *contact center*, entre otros, teniendo en cuenta su diversidad, contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Este Comité tendrá un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador, y su conformación, organización y funcionamiento estarán regladas por el presente Acuerdo.

**Artículo. 2. Principios rectores.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP tendrá como principios rectores:

1. **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
2. **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
3. **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
4. **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las personas involucradas.
5. **No discriminación:** Todas las personas, sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual y/o religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.
6. **Tolerancia cero:** No admitir conductas de violencia y acoso en el contexto laboral.

**Artículo 3. Conformación del Comité.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP estará conformado por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes de las servidoras y servidores; y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

**Parágrafo 1.** La JEP designará directamente a sus representantes y las servidoras y servidores elegirán los suyos, a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de estos, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la entidad y ser incluido en la respectiva convocatoria de la elección.

**Parágrafo 2.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP no podrá conformarse con servidoras o servidores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

**Parágrafo 3.** El Comité de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus integrantes al presidente o presidenta y al secretario o secretaria de esta instancia, quienes ejercerán las funciones que el Comité determine.



Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

**Parágrafo 4.** Con el fin de mantener la independencia entre el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- y el Comité de Convivencia Laboral, los miembros de este último no podrán ser integrantes activos del COPASST, ni siquiera en calidad de suplentes de este.

**Parágrafo 5.** El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, deberá 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 de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

**Artículo 4. Período:** El período de vigencia de la conformación del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

**Parágrafo 1.** En caso de retiro del representante principal, deberá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

**Parágrafo 2.** Al finalizar el periodo de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, estos deberán entregar toda la documentación a los nuevos miembros del Comité, con el fin de que esta información continué siendo custodiada, de conformidad con las normas de reserva y confidencialidad aplicables a información que contiene datos sensibles.

**Artículo 5. Funciones del Comité de Convivencia Laboral:** De conformidad con el artículo 6º de la Resolución 3461 de 2025<sup>1</sup> del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP debe cumplir con las siguientes funciones garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, así:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. Se atenderá en un término máximo de 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. Se atenderá en un término máximo de cinco (5) días calendario. El Comité podrá 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 dieron lugar a la queja. Se realizará en un término máximo de cinco (5) días calendario.

<sup>1</sup> *"Por medio del cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."*



## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

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 concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Se atenderá en el término máximo de cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso, el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Se cumplirá en un término mensual.
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. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar al Órgano de Gobierno de la JEP las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. El término será de entre mínimo cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las Subdirección de Talento Humano. Esta obligación se cumplirá mensualmente.
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 al Órgano de Gobierno de la JEP. Se cumplirá en un término trimestral/anual.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. Esta obligación se cumplirá dentro del mes siguiente al de finalización de cada año del período del Comité.

**Parágrafo 1.** 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. Estos términos serán definidos en el correspondiente reglamento que elabore el Comité de Convivencia Laboral de la JEP, de acuerdo con sus capacidades.

**Parágrafo 2.** El plazo establecido en el numeral 5 no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, el cual debe realizarse de forma mensual.



Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-*"

**Parágrafo 3.** Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los principios previstos en el artículo 2º del presente Acuerdo.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, sin perjuicio de la garantía a la confidencialidad que proteja los derechos de las partes intervenientes.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento -para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

El actuar del Comité de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género, sexo, origen étnico, religioso, político y social.

**Artículo 6. Funciones del/a Presidente/a del Comité de Convivencia Laboral:** De conformidad con el artículo 7º de la Resolución 3461 de 2025<sup>2</sup> del Ministerio del Trabajo, el Presidente(a) del Comité de Convivencia Laboral de la JEP debe cumplir con las siguientes funciones:

1. Convocar a las y 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 las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante el Órgano de Gobierno de la JEP los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 7. Funciones del/a secretario/a del Comité de Convivencia Laboral:** De conformidad con el artículo 8º de la Resolución 3461 de 2025<sup>3</sup> del Ministerio del Trabajo, el secretario del Comité de Convivencia Laboral de la JEP debe cumplir con 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 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.

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Ibidem



## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

3. 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.
4. Citar conjuntamente a las y los servidores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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 JEP.
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. Remitir al Órgano de Gobierno de la JEP, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

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

**Artículo 8. Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP se reunirá ordinariamente de forma mensual y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes para el desarrollo de actividades administrativas relacionadas con la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones a la Subdirección de Talento Humano.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo<sup>4</sup> para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

**Artículo 9. Responsabilidades del empleador.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP, en coordinación con el equipo de la Subdirección de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, debe desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

**Medidas preventivas:**

- a) Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.

<sup>4</sup> Artículo 11 de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo.



## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

- b) Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad.
- c) Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- d) Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- e) Realizar capacitaciones acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del literal a).
- f) Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- g) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- h) Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- i) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- j) Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- k) Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- l) Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.



## Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

**Medidas correctivas:**

- a) Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- b) Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- c) Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomiendan, garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- d) Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- e) Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- f) Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 10. Recursos para el funcionamiento del Comité.** Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, la JEP deberá realizar las acciones determinadas en el artículo 13 de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, las cuales son:

- a) Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
- b) Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- c) Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

**Artículo 11. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).** Las Administradoras de Riesgos Laborales, deben realizar las acciones dispuestas en el artículo 14 de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo y reportarlas a esa entidad pública de manera mensual.

**Artículo 12. Medidas especiales frente a casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo.** El Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz - JEP no es competente para atender las denuncias por acoso sexual en el ámbito laboral, ya que estas conductas no son conciliables. Por lo anterior, la Jurisdicción Especial para la Paz - JEP establecerá un



Continuación del AOG No. 031 de 2025

*"Por el cual se crea y se estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"*

procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

**Artículo 13.** En caso de evidenciarse vacíos normativos en el presente Acuerdo, se dará aplicación a la normatividad nacional vigente sobre la materia.

**Artículo 14.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Acuerdo AOG No. 033 de 2018 y las demás normas que le sean contrarias.

**Artículo 15.** El presente Acuerdo se publicará y divulgará a través de la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días de diciembre de dos mil veinticinco (2025).



ALEJANDRO RAMELLI ARTEAGA  
Presidente



CLAUDIA LILIANA ERAZO MALDONADO  
Subsecretaria Ejecutiva encargada de las  
funciones del cargo de Secretario Ejecutivo

