Bogotá D.C., 8 de septiembre de 2025

RESOLUCIÓN 3461 DE 2025 – NUEVA REGULACIÓN EN MATERIA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Mediante Resolución 3461 de 2025, del 1º de septiembre de 2025, que entró en vigencia a partir de su publicación, el Ministerio del Trabajo emitió una nueva reglamentación frente a los Comités de Convivencia Laboral, derogando expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, estableciendo nuevos lineamientos para la conformación, funcionamiento y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

1) CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

a. Su conformación continúa obedeciendo al número de trabajadores de la Empresa. Sin embargo, la Resolución 3461 varió la composición, de la siguiente manera:

Número de trabajadores de la Empresa	Cantidad de miembros del Comité de Convivencia Laboral
Menos de 5	1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores.
Más de 5 y menos de 20	1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
Más de 20	2) representantes del empleador y 2 dos representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

b. En virtud de la Resolución, es posible que el empleador designe un mayor número de representantes, garantizando igual número de representantes de empleador y trabajadores.

c. El período de vigencia del Comité continuará siendo de 2 años a partir de su conformación. La Resolución precisa que:

i. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir sus funciones el suplente, sin necesidad de convocar elecciones.

ii. Si varía el número de trabajadores de la empresa, no será necesario ajustar la conformación del Comité sino hasta la finalización de su período.

d. Es obligatorio conformar un comité de convivencia laboral en cada centro de trabajo, cuando la empresa o entidad tenga 2 o más centros de trabajo. Así, la Resolución revive la obligación que había sido originalmente prevista en la Resolución 652 de 2012, y posteriormente modificada por la Resolución 1356 de 2012.

e. Los miembros del Comité no pueden ser personas que hayan sido sujetos activos o pasivos de una queja de acoso laboral en el año anterior a su conformación.

2) FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y TÉRMINOS

En su artículo 6º, la Resolución indica que el Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva del acoso laboral, con un rol además orientador, conciliador y canalizador. Asimismo, deja claro que el Comité no determina si hay acoso laboral.

Por su parte, el artículo 11º recordó el procedimiento preventivo y las acciones que contempla, que deben ejecutarse en los términos previstos en el artículo 6º:

	Funciones	Término
1.	Recibir y dar trámite a las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	**5 días calendario**
2.	Examinar de manera confidencial los casos particulares, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.	**5 días calendario**, susceptibles de ser ampliados por 10 días más, previa justificación y sin superar los 15 días
3.	Escuchar a las partes involucradas individualmente.	**5 días calendario**
4.	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre los involucrados, promoviendo compromisos mutuos, y formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral. Lo anterior, garantizando el principio de confidencialidad.	**5 días calendario** después de escuchar a las parte s individualmente, susceptibles de ser ampliados por 10 días más, previa justificación y sin superar los 15 días

5. Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o persista la conducta: - En empresa privada: el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso, y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector del trabajo o presentar la demanda judicial. - En entidad pública: el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o la Personería Distrital y Municipal, según la circunscripción territorial.	Máximo a los **15 días calendario** de verificarse el incumplimiento
6. Presentar a la alta dirección de la entidad o empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.	**Entre 5 y 10 días calendario**

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, según la Resolución:

a. El procedimiento debe llevarse a cabo atendiendo los principios de celeridad (evitando dilaciones y garantizando resolución en tiempos razonables), eficacia (acciones efectivas para llegar a un acuerdo entre las partes y prevenir la repetición), imparcialidad (trato justo y equitativo a las partes), confidencialidad (a efectos de proteger la privacidad de los involucrados) y no discriminación.

b. El procedimiento preventivo no puede extenderse por un período superior a 65 días calendario contados a partir de la fecha en que se reciba la fecha formal. Por ende, aclara que los términos anteriormente expuestos no son acumulativos.

c. Los términos deberán ser definidos en cada caso, según las capacidades de los Comités de cada entidad o empresa.

Cabe recordar que las otras funciones del Comité, para las que también se definieron algunos términos, son:

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, verificando su cumplimiento.	**Mensual ***
Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo-	**Mensual**
Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, y presentarlos a la alta dirección de la entidad o empresa.	**Trimestral y anual**

Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.	**Anual**

* Este término no está incluido en el procedimiento preventivo, pues es una actividad de seguimiento que debe hacerse mensualmente.

3) REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

En virtud de la Resolución 3461 de 2025, los Comités deberán reunirse:

a. **Ordinariamente:** de forma mensual para el desarrollo de sus actividades administrativas (elaboración de informes, seguimiento de compromisos, formulación de recomendaciones al área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo). Sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

b. **Extraordinariamente:** cada vez que se reciba una queja de acoso laboral, para adelantar el procedimiento preventivo. Estas reuniones serán convocadas por la secretaría técnica.

4) QUEJAS DE ACOSO POR PARTE DE TRABAJADORES EN MISIÓN

La Resolución deja claro que, cuando se presenten quejas por parte de trabajadores en misión (vinculados a través de empresa de servicios temporales – EST), las quejas deberán ser tramitadas ante el Comité de Convivencia Laboral de la **empresa usuaria**.

Así, la empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral con la **participación** de, por lo menos, **1 representante del Comité de Convivencia de la EST**. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de los trabajadores.

Para ello, las **EST** deberán asegurar la existencia de mecanismos de coordinación con las empresas usuarias, sin que ello implique el traslado de responsabilidad de sus obligaciones en calidad de empleador.

5) RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

Las entidades y empresas, a través de la dependencia responsable de Gestión del Talento Humano y el SG-SST deben desarrollar algunas medidas preventivas y correctivas, de las

que nos permitimos destacar las siguientes, sin perjuicio del catálogo extenso contenido en el artículo 12º de la Resolución:

- La formulación de una política dirigida a prevenir el acoso laboral, y elaborar manuales de convivencia en que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género; así como actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias.
- Realizar capacitaciones sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de actividades sociales.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas de denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral.
- Capacitar a la brigada de emergencias, al COPASST, a los líderes del SG-SST y al Comité de Convivencia para brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores en casos de crisis.
- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de trabajadores a otra dependencia cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental, con el fin de que los trabajadores que requieran atención psicológica o psiquiátrica accedan a tales servicios.

6) IMPOSIBILIDAD DE TRAMITAR LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL

La Resolución 3461 indicó que en los casos de acoso sexual, y en lo atinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer y tramitar las quejas. Lo anterior, con fundamento en que estas conductas no son conciliables.

Así, indica que la dirección de la empresa o el jefe de Talento Humano deben establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.

7) OTRAS RESPONSABILIDADES

a. Las entidades y empresas deben 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. Deben disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.

c. Deben otorgar a los integrantes del Comité los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral.

8) SANCIONES

El incumplimiento de lo previsto en la Resolución podrá ser sancionado de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.