

NUEVOS LINEAMIENTOS PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – RESOLUCIÓN 3461 DE 2025

El pasado primero (1º) de septiembre el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No. 3461 de 2025, derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades privadas. En el presente documento resumiremos los principales aspectos de esta resolución:

I. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El número de integrantes varía según el tamaño de la empresa, así:

Número de trabajadores	Número de integrantes
Menos de cinco (5)	Dos (2). Un representante de los trabajadores y un representante del empleador.
Más de cinco (5) y menos de veinte (20)	Dos (2). Un representante de los trabajadores y un representante del empleador con sus respectivos suplentes.
Más de veinte (20)	Cuatro (4). Dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representante del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las empresas con varios centros de trabajo deben conformar comités por cada sede y uno central.

II. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE ACOSO LABORAL.

Se establece un procedimiento preventivo de acoso laboral con tiempos específicos establecidos en la normatividad para la recepción, tramite, examen, adelantar reuniones y hacer seguimiento a las quejas de acoso laboral, que deberán resolverse en un máximo de 65 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

III. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.

La resolución impone a los empleadores las siguientes obligaciones:

a. Recursos para el funcionamiento el comité de convivencia laboral:

No.	Descripción	No.	Descripción
1.	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.	2.	Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.
3.	Disponer de recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.		

b. Medidas preventivas:

No.	Descripción	No.	Descripción
1.	Formular políticas claras de acoso laboral.	2.	Desarrollar actividades para fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas en todos los trabajadores de la empresa.
3.	Elaborar manuales de convivencia.	4.	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.
5.	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, perjuicios de género.	6.	Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
7.	Realizar capacitaciones sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.	8.	Establecer el procedimiento para formular la queja de acoso laboral, 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 los trabajadores.
9.	Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias.	10.	En conjunto con la ARL, capacitar a la brigada de emergencias, al
11.	Capacitar a los directivos, mandos medios y a los trabajadores que integran el Comité de Convivencia Laboral, en resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas.	12.	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 los trabajadores en casos de crisis.

c. Medidas correctivas:

No.	Descripción	No.	Descripción
1.	Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo.	2.	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 los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
3.	Promover la participación de todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente	4.	Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que los trabajadores que requieran atención

	a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.		psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
5.	Facilitar el traslado de los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el comité de convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.	6.	Atender las recomendaciones que formule el comité de convivencia laboral.

IV. SANCIONES.

El incumplimiento de lo establecido en la resolución será sancionado por el Ministerio de Trabajo con multa, conforme al Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, y el Decreto 1072 de 2015, que consagran el régimen sancionatorio vigente en materia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. La cuantía de la multa a los empleadores se calcula según criterios de proporcionalidad y razonabilidad conforme al tamaño de la empresa.

CONTÁCTENOS

Si requiere más información puede contactarse con nosotros a:

Email: info@ggabogados.com.co

Página web: <https://ggabogados.com.co/>