



## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### Nueva regulación para su funcionamiento (Resolución 3461 de 2025)

En el marco de las nuevas regulaciones normativas para la eliminación de la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo establecidas en el Capítulo III de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral); así como en la ratificación del Convenio 190 de la OIT (sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo); el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025 mediante la cual deroga, y deja sin efectos, las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creando así una **nueva reglamentación sobre el funcionamiento del Comité de Convivencia al interior de las empresas públicas y privadas.**

Dentro de los cambios más relevantes en la estructura y funcionamiento del comité de convivencia se resaltan los siguientes:

- 1. Ámbito de competencia y aplicación:** El Comité de Convivencia contribuye a proteger a los trabajadores frente a riesgos psicosociales presentes en el mundo del trabajo, siempre con una función preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora. Sobre esta base, la nueva normativa establece, en línea con lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 2466 de 2025 (reforma laboral), que tendrá aplicación respecto de los empleadores, contratistas, contratantes, trabajadores dependientes e independientes y estudiantes, dejando de lado entonces la definición y campo de aplicación establecidas en los artículos 1 y 2 de la ley 1010 de 2006, que limitaban la consideración de acoso únicamente dentro del marco de las relaciones laborales.

En adición, se establece que:

- i. El comité no será competente para declarar si existen o no conductas de acoso laboral, pues su función es eminentemente preventiva y de conciliación.
  - ii. El comité de convivencia laboral no es competente para conocer sobre denuncias de acoso sexual en lo que respecta a la Ley 2365 de 2024, ya que este tipo de conductas no son conciliables. Para tal efecto, se establece que los empleadores deberán fijar un procedimiento diferente para la atención de las quejas de acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.
- 2. Número de integrantes:** El número de integrantes varía y ahora dependerá del número de trabajadores de la empresa, reviviéndose una antigua definición de comités de convivencia por centros de trabajo. De acuerdo con la nueva resolución, el Comité se conformará así:
    - Empresas con **menos de 5 trabajadores:** 1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores.

# NUEVO ARTÍCULO

- Empresas con **más de 5 y menos de 20 trabajadores**: 1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Empresas con **20 o más trabajadores**: 2 representantes del empleador y 2 representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Cuando la empresa cuente con 2 o más centros de trabajo, se deberá conformar un comité de convivencia a nivel central, y otro adicional por cada centro de trabajo.

Se mantiene el mecanismo de elección de los representantes, así como su periodo de duración por 2 años. No podrán ser miembros del comité las personas que hubieran interpuesto una queja por acoso laboral en el último año o que en ese mismo periodo se hubiese interpuesto una queja en contra de ellas.

Se aclara que en los casos en que el número de trabajadores de la empresa varíe, no habrá lugar a modificación inmediata en su conformación, sino hasta el final del periodo y ante una nueva conformación.

3. **Plazos y funciones:** Se establecen de forma más detallada los procedimientos que debe desarrollar el Comité de Convivencia para el manejo de quejas por acoso laboral y se establece el término para cada etapa y el plazo máximo que debe durar todo el procedimiento, el cual no puede ser superior a 65 días desde que se recibe la queja formal. Dentro de este término se deben desarrollar las siguientes etapas:

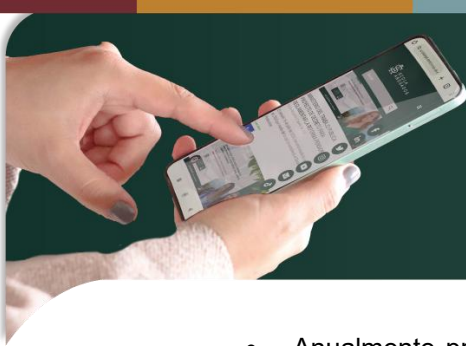
ETAPA	TÉRMINO
i) <b>Recibir y dar trámite a las quejas en las que se describan conductas que pueden ser acoso laboral.</b>	5 días calendario.
ii) <b>Examinar los casos en que se formule la queja que puede ser acoso laboral.</b>	5 días calendario, que se pueden ampliar por otros 10 días calendario, sin que en todo caso se supere el plazo máximo de 15 días calendario.
iii) <b>Escuchar de forma individual a las partes involucradas en los hechos descritos en la queja.</b>	5 días calendario.
iv) <b>Crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas.</b>	5 días calendario, que se pueden ampliar por otros 10 días calendario, sin que en todo caso se supere el plazo máximo de 15 días calendario.



<p><b>v) En caso de que no haya acuerdo, no se sigan las recomendaciones o persista la conducta inadecuada, el procedimiento se divide según el sector:</b></p> <p><b>Sector Público:</b> El Comité de Convivencia Laboral debe remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería correspondiente (distrital o municipal).</p> <p><b>Sector Privado:</b> El Comité informa a la alta dirección y cierra el caso. A partir de ese momento, el trabajador puede presentar su queja ante un inspector de trabajo o demandar ante un juez competente.</p>	<p>Debe realizarse en máximo 15 días calendario desde que se evidenció el incumplimiento.</p>
<p><b>vi) Presentar a la alta dirección de la empresa o entidad pública las recomendaciones de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.</b></p>	<p>Entre 5 y 10 días calendario.</p>
<p><b>vii) Seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando el cumplimiento del acuerdo pactado.</b></p>	<p>Mensual. Este término no se contabiliza para efecto de los 65 días.</p>

Adicionalmente, el Comité de Convivencia debe realizar de forma periódica las siguientes funciones:

- Se deberá reunir de manera mensual (reuniones ordinarias) para de manera extraordinaria ante la presentación de una queja.
- Mensualmente deberá realizar un seguimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Trimestralmente y anualmente deberá elaborar un informe de gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



- Anualmente presentar un informe de la gestión y los informes requeridos por los organismos de control.
- Se deberá establecer un reglamento de funcionamiento, que deberá comprender la suscripción de acuerdos de confidencialidad.

**4. Manejo de quejas presentadas por trabajadores en misión:** En caso de que la queja sea elevada por un trabajador en misión, la queja deberá ser estudiada por el Comité de Convivencia de la Empresa Usuaria, que para ese caso estará integrada por al menos un (1) representante del Comité de Convivencia de la Empresa de Servicios Temporales.

Adicionalmente, la nueva resolución dispone obligaciones especiales para los empleadores públicos y privados, a través de las dependencias de talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto a la adopción de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, en las que será igualmente importante el acompañamiento y apoyo de la ARL, consistentes en:

- La creación de políticas y manuales para la prevención, detección y manejo del acoso laboral.
- Creación de campañas de capacitación y sensibilización a todos los trabajadores, pero especialmente a los miembros del Comité de Convivencia; de las dependencias de talento humano y seguridad y salud en el trabajo; y los líderes, directivos y mandos medios.
- Crear el Comité de Convivencia y brindar el espacio y recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.
- Realizar seguimiento periódico sobre la cultura organizacional y el acoso laboral.
- Capacitar con la ARL al personal de 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 para brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores en crisis.
- Tener una ruta de atención presencial o no presencial de ayuda, intervención y/o soporte en crisis que brinde primeros auxilios psicológicos a los trabajadores.
- Garantizar la reubicación laboral cuando esta sea recomendada por el Comité de Convivencia o por el médico tratante.
- Socializar rutas de atención para que los trabajadores que requieran atención psicológica o psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios.

Esta importante resolución, representa una clara intención de prevenir y anticipar cualquier situación de presunto acoso que llegue a afectar la convivencia en las organizaciones, por lo que demanda una visión estratégica que permita su implementación práctica. Desde Scola Abogados estaremos listos para brindarles acompañamiento y consejo en esta línea.

**Por: Johan Esteban Rodríguez**

[jerodriguez@scolalegal.com](mailto:jerodriguez@scolalegal.com)

4 de septiembre de 2025