



Trabajo



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Resolución 3461 de 2025

*Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo*





Resolución 3461 de 2025

“Por medio de la 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.”

Objeto

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.

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.



Art. 3 Conformación

Número de trabajadores	Representantes
<i>Menos de cinco (5) trabajadores</i>	<i>Un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.</i>
<i>Cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores</i>	<i>Un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes</i>
<i>Más de veinte (20) trabajadores, cuatro (4) integrantes</i>	<i>Dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.</i>

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores 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.

Resolución 3461 del 2025

En el caso de las empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadoras y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas.



La empresa usuaria deberá activar su CCL, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales

Periodo de vigencia



El período de vigencia del Comité de Convivencia 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.

El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

Art. 6 Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

FUNCIONES	TIEMPOS
Recibir y dar trámite a las quejas presentadas	Cinco (5) días calendario
Examinar de manera confidencial los casos	Cinco (5) días calendario. (max 15)
Escuchar a las partes involucradas de manera individual	Cinco (5) días calendario
Adelantar reuniones entre las partes involucradas y formular un plan de mejora	Cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. (max 15)
Seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, verificando su cumplimiento	Mensual.

Art. 6 Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

FUNCIONES	TIEMPOS
Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual
Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral.	Trimestral/Anual
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Art. 6 Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

FUNCIONES	TIEMPOS
<p>En los casos en que no se llegue a acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista en el sector público, el CCL remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales</p> <p>En el sector privado el CCL informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector o la demanda ante el juez competente.</p>	<p>La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario.</p>
<p>El procedimiento para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 65 días calendario.</p>	

Parágrafo

En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables.

Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe 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.



Artículo 9. R. Ordinarias

Se reunirá ordinariamente de forma **mensual** para actividades administrativas, elaboración de informes, seguimiento a los compromisos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y SST. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Artículo 10°. R. Extraordinarias

El CCL se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.



Artículo 12°. Responsabilidad de los Empleadores.



Preventivas

- Política clara dirigida a prevenir el acoso laboral.
- 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.
- 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.

CORRECTIVAS

Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales.

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 lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.

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.

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.

Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 14°. Responsabilidad de las ARL.

Acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores

Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.



Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros).

Asesorar y capacitar a los miembros del CCL para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales.

Capacitar a la brigada de emergencias, al COPASST, a los líderes del SG – SST y al CCL para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.



Trabajo