

BOLETÍN INFORMATIVO

Actualización Legal Laboral

**Nueva regulación de los Comités de Convivencia Laboral
Resolución 3461 de 2025**



Objeto

- El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025.
- Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- Su objetivo es fortalecer la prevención del acoso laboral y promover ambientes sanos de trabajo.

Alcance

- Empresas públicas y privadas.
- Empleadores y contratistas.
- Trabajadores dependientes e independientes.
- Estudiantes, pasantes y aprendices.
- Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).



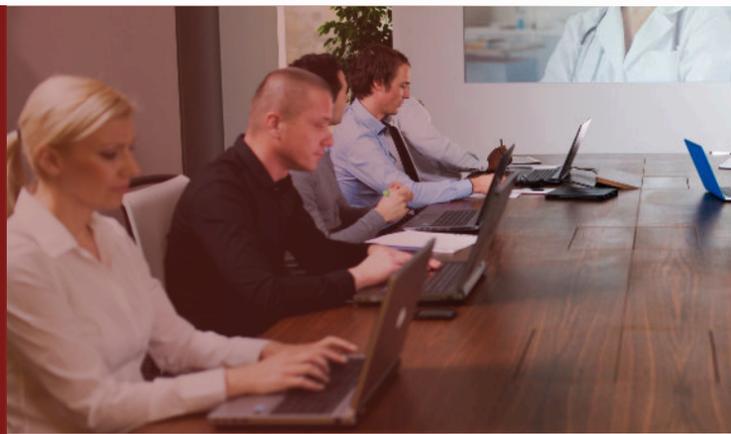
Conformación del Comité

- Menos de 5 trabajadores: un representante por cada parte.
- Entre 5 y 20 trabajadores: un representante con suplente por cada parte.
- Más de 20 trabajadores: dos representantes con suplentes por cada parte.
- La elección de representantes de los trabajadores debe ser mediante votación secreta y transparente.



Funciones del Comité

- Instancia preventiva y conciliadora, no sancionatoria.
- Recibir quejas y escuchar a las partes.
- Promover diálogo y planes de mejora.
- Hacer seguimiento mensual e informes trimestrales y anuales.



Reglamento de funcionamiento

- Una vez conformado, el comité debe elaborar su propio reglamento.
- El reglamento debe incluir acuerdos de confidencialidad obligatorios para todos los integrantes.
- Debe definir protocolos específicos para el manejo reservado de información sensible.
- El reglamento debe garantizar la confidencialidad durante y después del tratamiento de los casos.





Vigencia del Comité

- El comité dura 2 años desde su conformación.
- Si un miembro se retira, lo reemplaza su suplente.
- Cambios en el número de trabajadores no afectan la conformación durante el período.
- Al cierre, el comité saliente entrega la documentación al nuevo, garantizando reserva y confidencialidad.



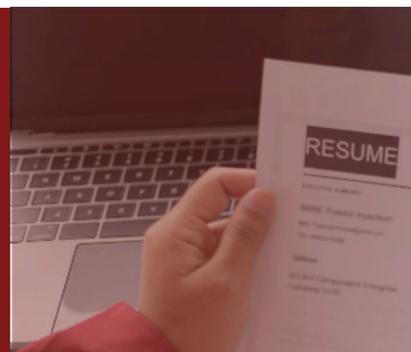
Obligaciones del empleador

- Política clara contra el acoso laboral.
- Manuales de convivencia.
- Capacitaciones en resolución de conflictos y no discriminación.
- Recursos y tiempos laborales para el Comité.
- Canales de apoyo psicológico y primeros auxilios emocionales.



Responsabilidades de las ARL

- Asesoría técnica y capacitación.
- Programas de prevención y acompañamiento psicológico.
- Apoyo emocional a trabajadores.
- Reportes periódicos al Ministerio del Trabajo.



Trabajadores en misión

- Las quejas de acoso laboral de trabajadores en misión se tramitan primero en la empresa usuaria, que es donde se desarrollan las funciones diarias.
- La empresa usuaria debe activar su Comité de Convivencia Laboral para atender la queja.
- En el proceso debe participar al menos un representante del comité de la empresa de servicios temporales.
- La actuación conjunta debe garantizar confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización.



Acoso Sexual

- El acoso sexual no es competencia del Comité. Se tramita bajo la Ley 2365 de 2024, con protocolos especiales.



Tiempos del procedimiento

- Recepción y trámite de la queja: 5 días calendario.
- Examen confidencial del caso: 5 días calendario (prorrogables hasta 15 con justificación).
- Escucha individual a las partes: 5 días calendario.
- Reunión conjunta y plan de mejora: entre 5 y 15 días calendario después de la escucha individual.
- Seguimiento a compromisos: mensual.
- Remisión a Procuraduría / Personería (sector público) o a la alta dirección (sector privado): máximo 15 días calendario desde que se verifica el incumplimiento.
- Presentación de recomendaciones a la alta dirección: entre 5 y 10 días calendario.
- Informes periódicos: trimestrales y anuales.
- Duración total del procedimiento: no puede superar 65 días calendario desde la queja formal.



¿Tienes dudas?
¡Contactanos!

HGD

HURTADO
GANDINI
DÁVALOS



(602) 641 09 00



contacto@hgdsas.com



<https://hgdsas.com/>



Calle 22 Norte #6AN-24, Edificio Santa
Mónica Central.
Oficina 901

