



Circular informativa N°4

Septiembre de 2025

Nuevos lineamientos para los Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución Número 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo de Colombia, expedida el 1 de septiembre de 2025, la cual deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y establecer nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en entidades públicas y empresas privadas. La resolución busca fortalecer la prevención y corrección del acoso laboral, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral, en consonancia con la legislación nacional e internacional. Enfatiza la importancia de un ambiente laboral libre de violencia y acoso, con un enfoque particular en la igualdad y no discriminación, especialmente para grupos vulnerables y mujeres.

1. Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá abordar el presente procedimiento cuando se interponga una queja de presunto acoso laboral.

- **Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral:** Se tiene un término de cinco (5) días para dicho procedimiento.
- **Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada:** Para dicho procedimiento se tienen cinco (5) días calendario. El Comité puede ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.
- **Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja:** Se tiene un término de cinco (5) días para dicho procedimiento.
- **Adelantar reuniones con el fin de crear espacio de diálogo entre las partes involucradas promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad:** Se tiene un plazo entre cinco (5)

días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado: Dicho proceso se hace mensual.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente: La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o a la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador: Se tiene un plazo de diez (10) días calendario.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas: Dicho procedimiento se deberá hacer mensual.
- Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa: Dicho procedimiento se deberá hacer trimestral y anual.
- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control: Dicho procedimiento se deberá hacer anual.
- La duración máxima del procedimiento: El presente procedimiento no puede superar sesenta y cinco (65) días calendario desde la queja formal.

2. Casos de Acoso Sexual y Violencia de Género: El Comité de Convivencia Laboral no es competente para casos de acoso sexual y violencia por razones de género (Ley 2365 de 2024), ya que estas conductas no son conciliables. La alta dirección o jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir estas quejas y las medidas de atención, prevención y protección.

3. Responsabilidad de los empleadores: El empleador debe desarrollar medidas preventivas y correctivas a través de las áreas de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo un ambiente de convivencia y bienestar.

Medidas Preventivas	Medidas Correctivas
Elaborar una política clara de prevención de acoso laboral.	Intervención y control de factores de riesgo psicosociales.
Elaborar manuales de convivencia.	Promover participación de trabajadores en estrategias de intervención.
Realizar acciones de prevención visibilizando el acoso desde una perspectiva de género, incluyendo violencias contra las mujeres.	Facilitar el traslado de trabajadores (recomendación médica o del CCL).
Capacitación sobre no discriminación (credo, origen, raza, etc.).	Disponer de un espacio de atención (presencial o no presencial) para primeros auxilios psicológicos a quienes presenten quejas.
Actividades de sensibilización sobre acoso laboral, con enfoques de género, diferencial e interseccional.	Socializar rutas de atención para salud mental.
Capacitación en resolución de conflictos, comunicación asertiva y habilidades blandas.	Atender recomendaciones del CCL.
Seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando confidencialidad.	
Fomentar apoyo social, trabajo en equipo y relaciones positivas.	
Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer procedimientos internos.	
Establecer procedimiento para formular la queja garantizando confidencialidad y respeto.	
Capacitar (con la ARL) a brigadas de emergencias, COPASST, líderes SST y CCL en primeros auxilios psicológicos en casos de crisis.	

4. Aspectos importantes.

- **Restricción:** No podrán conformar el Comité de Convivencia Laboral trabajadores que hayan formulado o sido víctimas de quejas de acoso laboral en el año anterior.
- **Empresas de Servicios Temporales:** Quejas de trabajadores en misión se tramitarán inicialmente ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, con participación de un representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios temporales, garantizando coordinación y respeto a la confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización.
- La ARL tiene el deber de dar asesoría y asistencia técnica a empresas afiliadas en medidas preventivas y correctivas. Adicionalmente, tiene la obligación de promover la salud mental y socializar rutas para la canalización de servicios de atención.
- El Comité de Convivencia Laboral debe elaborar su propio reglamento, incluyendo acuerdos de confidencialidad y protocolos de manejo de información sensible.
- El periodo de vigencia del Comité de Convivencia Laboral es de dos años y al finalizar el período, el comité saliente debe entregar toda la documentación al nuevo comité para asegurar la custodia y confidencialidad de la información sensible.

Santiago Ríos, abogado
Área Derecho Laboral.

CORPORATE AND LEGAL CONSULTING

COLE & CO

CONSULTORIA LEGAL Y CORPORATIVA

Circular con fines informativos.
No constituye asesoría de un caso específico.
Cada caso deberá analizarse de manera individual
para concluir la recomendación precisa.

COLE&CO CONSULTORÍA LEGAL Y CORPORATIVA

+ 60 (4) 448 69 90 | + 57 314 872 5649
coleycoinforma@coleycolegal.com || <https://www.cole-coabogados.com/>
Cra 22 # 17-325 Kilómetro 5 Vía Las Palmas - Ofi. 747 Edificio Access Point / Medellín / Colombia
Calle 93 # 18-28 Oficina 401 Edificio 93.18 Centro Empresarial / Bogotá / Colombia



COLE&CO



@cole_coabogados