

# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL NUEVA RESOLUCIÓN 3461 DE 2025

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025, que establece nuevas reglas para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, con la finalidad de fortalecer los entornos laborales seguros, libres de violencia y acoso.

**PUNTOS CLAVE DE LA NORMA**

**1. ¿A QUIÉN APLICA?**

- Todas las empresas públicas y privadas, sin importar su tamaño.
- Contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes.
- Estudiantes y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

**2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

|                                 |                                                                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Menos de 5 trabajadores:</b> | Menos de 5 trabajadores: 1 representante del empleador y 1 de los trabajadores.                |
| <b>De 5 a 20 trabajadores:</b>  | De 5 a 20 trabajadores: 1 representante de cada parte con suplentes.                           |
| <b>Más de 20 trabajadores:</b>  | Más de 20 trabajadores: 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, con suplentes. |

**3. FUNCIONES PRINCIPALES Y TIEMPOS**

- Recibir y tramitar quejas por presunto acoso laboral en 5 días calendarios.
- Examinar de manera confidencial los casos en un término hasta de 15 días calendarios si se justifica.
- Escuchar a las partes de manera individual en termino de 5 días calendarios.
- Promover espacios de diálogo y conciliación formulando planes de mejoras, en un término hasta de 15 días calendarios si se justifica.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos de manera mensual.
- Elaborar informes trimestrales y anuales a la alta dirección.

**Importante:** El Comité no determina si existe acoso, su papel es preventivo y conciliador.



#### 4. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

- Establecer políticas claras contra el acoso laboral.
- Elaborar manuales de convivencia.
- Capacitar en resolución de conflictos, no discriminación y comunicación asertiva.
- Implementar canales confidenciales y efectivos para denunciar casos.
- Desarrollar actividades de promoción de relaciones laborales saludables.

#### 5. RESPONSABILIDADES DE LAS ARL

- Asesorar y acompañar a las empresas en prevención y corrección del acoso laboral.
- Desarrollar programas de promoción de la salud mental.
- Brindar apoyo emocional (presencial y virtual).
- Capacitar a integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.

#### 6. ¿QUÉ OCURRE CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES?

Las quejas de los trabajadores en misión deberán ser tramitadas ante el **Comité de Convivencia Laboral** de la empresa usuaria, con participación de la temporal. La empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios temporales.

