

51 SEMANA

de la **SALUD**
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

**Nueva visión de los comités de
convivencia laboral Resolución
3461 de 2025**





**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**



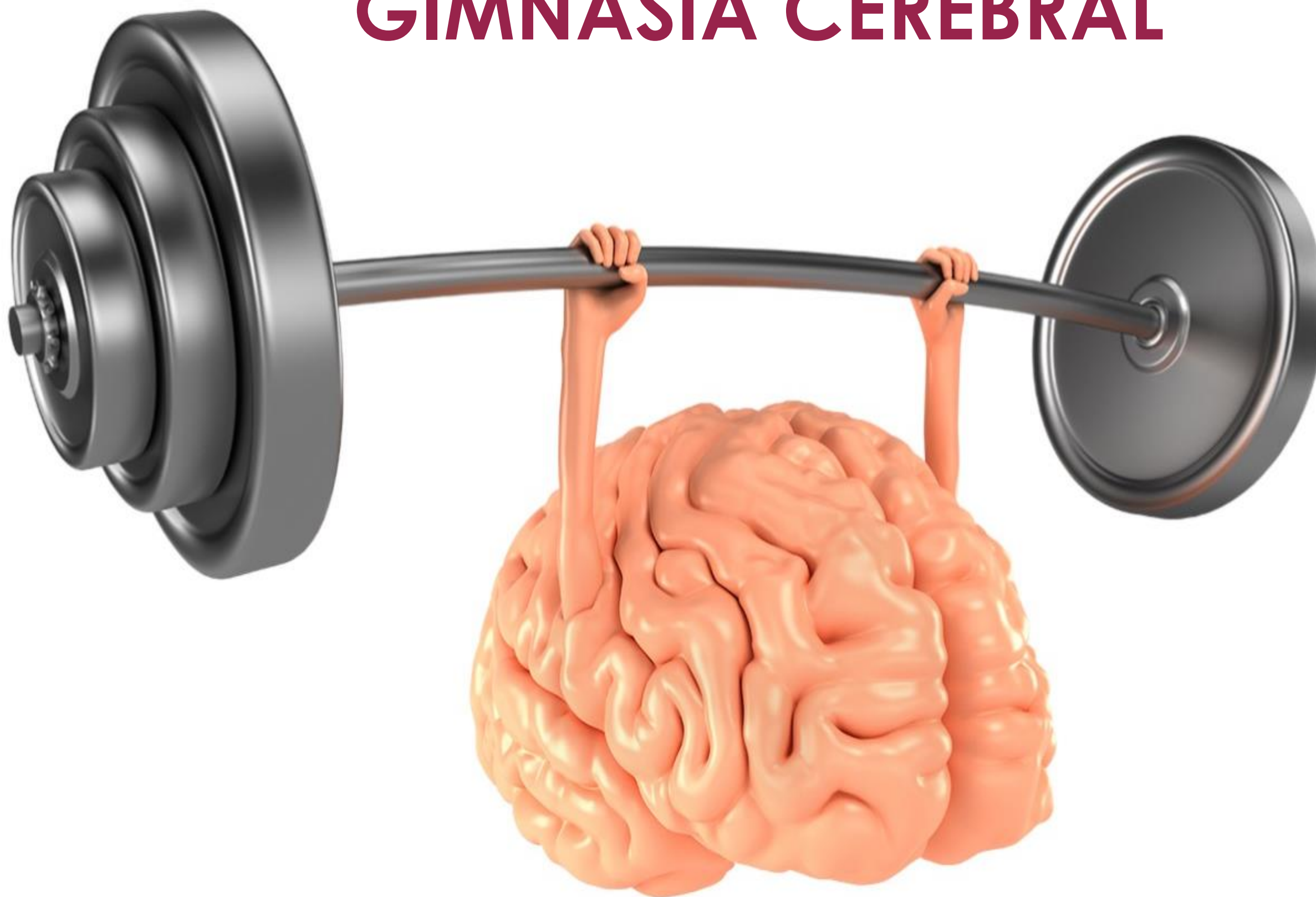
Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

PRIMERO LA VIDA



GIMNASIA CEREBRAL



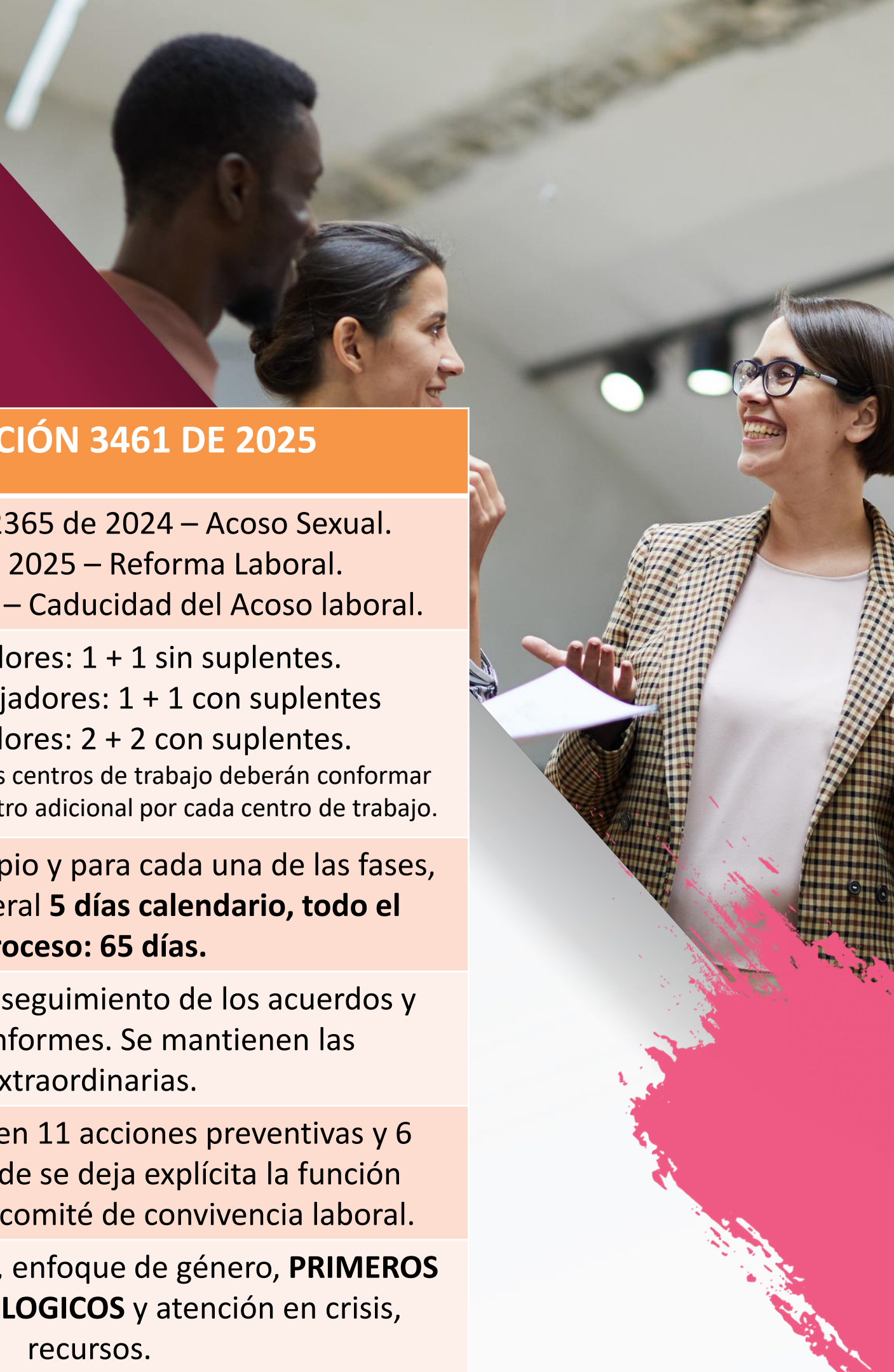
**“Porque los nuevos comités de convivencia...
no gestionan conflictos, cultivan bienestar.”**

- Roberto Machado -

Principales novedades

Lo que invitamos a revisar...

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Consideraciones	Ley 1010 – Acoso Laboral. Resolución 2646 de 2008 – Factores de Riesgo psicosocial	Además: - Ley 2365 de 2024 – Acoso Sexual. Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral. Ley 2209 de 2022 – Caducidad del Acoso laboral.
Conformación	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes. >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes. “Conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités adicionales”	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. >5 a <20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes. Si poseen dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.
Procedimiento con tiempos definidos	No, “ <i>en el menor tiempo posible</i> ”. No había un reglamento de funcionamiento.	Si, reglamento propio y para cada una de las fases, como regla general 5 días calendario, todo el proceso: 65 días.
Reuniones	Trimestrales y extraordinarias, con cada queja.	Mensuales , para seguimiento de los acuerdos y emisión de informes. Se mantienen las extraordinarias.
Medidas Preventivas y correctivas	Incluidas de forma general desde la Ley 1010 y Resolución 2646.	Individualizadas en 11 acciones preventivas y 6 correctivas, dónde se deja explícita la función PREVENTIVA del comité de convivencia laboral.
Inclusiones	Ausencia de tiempos, no explicitaba responsabilidades, menciones generales.	Principios rectores, enfoque de género, PRIMEROS AUXILIOS PSICÓLOGICOS y atención en crisis, recursos.



Artículo 3: Conformación

Paritario: representantes del empleador y de las y los trabajadores, con competencias actitudinales y comportamentales.

Conformación: <5 trabajadores (1 y 1 SIN SUPLENTES), >5 a <20 trabajadores (1 y 1 CON) y > 20 trabajadores (2 y 2 CON).

2 o más centros de trabajo: uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo (Antes sólo 1).

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta como expresión libre, espontánea y auténtica de todas mediante escrutinio público y un procedimiento adoptado.

Los representantes del empleador NO necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores NO necesariamente de nivel operativo.



Artículo 12 Medidas preventivas y correctivas

Resolución 3461 de 2025.

- Formular una política, con el fin de:
9. **Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.
 10. Establecer el **procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.**
 11. **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

Implementar acciones de **Intervención y control**, específicas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.

Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo**.

Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo**.

Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs)**.

Socializar las rutas de atención en salud mental, garantizando el acceso.

Atender las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.

Importante inclusión: Los PAPs como una medida preventiva y correctiva del Acoso Laboral.

1. Qué beneficios y desventajas encuentras con la nueva conformación de los comites de Convivencia laboral de acuerdo con la resolución 3461 de 2025?

AYUDA

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Conformación	Artículo 3°. <u>Modificado por el art. 1, Resolución 1356 de 2012.</u> < 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes. >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.	Artículo 3°. Conformación < 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. >5 a <20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.
	Artículo 4°. <u>Modificado por el art. 2, Resolución 1356 de 2012.</u> “Conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales	“Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo”. “Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo”

2. Qué ventajas y retos se encuentran al definir unos tiempos en cada uno de los pasos en el trámite de situaciones conflictivas, según la resolución 3461 de 2025?

AYUDA

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. 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.	Cinco (5) días calendario. Se podrá ampliar por diez (10) días más, previa justificación escrita, sin exceder los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un 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.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. Hasta por diez (10) días calendario, previa justificación. Sin superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, tratándose del sector público. En el sector privado, 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.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. 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.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del CCL que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

3. Qué implicaciones (positivas y negativas) tiene para las organizaciones que el Comité de Convivencia laboral deba reunirse al menos de forma mensual?

AYUDA

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Reuniones	Artículo 9°. <u>Modificado por el art. 3, Resolución 1356 de 2012.</u> <El nuevo texto es el siguiente> Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.	Artículo 9°. El comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. Artículo 10°. Reuniones extraordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

4. De acuerdo con la legislación, con cuales documentos debe contar la empresa frente a la prevención del acoso laboral y el funcionamiento del COCOLAB?

AYUDA

Que la Ley 1010 de 2006, *"por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso; señala en el artículo 9, que: *"Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo."*

ARTÍCULO 4. Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

Artículo 6. Funciones. 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

5. Cómo implementar las medidas preventivas y correctivas en las organizaciones (incluidos los PAPs)?

AYUDA

Artículo 12°.	Medidas preventivas	Medidas Correctivas
Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados	- Formular una política dirigida a prevenir el acoso laboral. - Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables. - Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral con perspectiva de género. - Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, raza, etc. - Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias,. - Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales el comité de convivencia laboral. - Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información. - Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales. - Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. - Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores. - Capacitar en forma conjunta con la ARL a 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 laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis	- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral. - Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo. - 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, promoviendo su salud y bienestar. - Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

31 SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

¡GRACIAS!

Por su atención

