



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2026

( )  
*"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las que le confieren, el artículo 209 de la Constitución Política, los numerales 10 del artículo 2 y 7 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que el Convenio C190 de 2019, sobre la violencia y el acoso, tiene como objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; en el artículo 2 establece que: 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Así mismo, el artículo 6, señala que todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en su artículo 1, establece que: "la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Que la Constitución Política en su artículo 1, consagra lo siguiente "...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". Por su parte el artículo 13, señala que "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"; el Artículo 21, por su parte estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma; el artículo 25, por su parte establece que el trabajo es un derecho y una obligación social.

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales es la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

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."

Que la Ley 2209 de 2022, por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006, señala en el artículo 1, que "las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley."

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, establece las obligaciones de los empleadores en materia de gestión de los factores de riesgo laborales, dentro de los cuales se encuentran los factores de riesgo psicosocial.

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

Que la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "I) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)";

Que el artículo 14, de la Resolución 2646 de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral";

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento;

Que en el año 2012, se expedieron las Resoluciones 652 y 1356, sobre la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral.

Que con posterioridad a la expedición de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 el ordenamiento jurídico colombiano incorporó nuevas disposiciones relacionadas con la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la gestión de los riesgos psicosociales, la protección de la salud mental y el fortalecimiento de los mecanismos preventivos en los lugares de trabajo.

Que mediante la Resolución 3461 de 2025 el Ministerio del Trabajo derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y actualizó los lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el Convenio 190 de la OIT

Que, con ocasión del proceso de implementación de la Resolución 3461 de 2025, el Ministerio del Trabajo identificó la necesidad de efectuar ajustes técnicos, jurídicos y operativos orientados a precisar el alcance de algunas de sus disposiciones, fortalecer la seguridad jurídica, armonizar su contenido con la legislación vigente y garantizar una adecuada aplicación de las competencias asignadas a los Comités de Convivencia Laboral, a los empleadores y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

Que dichos ajustes responden a la necesidad de optimizar la técnica normativa del acto administrativo, precisar conceptos, fortalecer el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad y la articulación institucional, así como garantizar que las disposiciones reglamentarias se mantengan dentro del marco de las competencias establecidas por la ley y los principios de legalidad y seguridad jurídica.

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

Que igualmente se evidenció la necesidad de reorganizar la estructura del acto administrativo, aclarar el alcance de algunas obligaciones, eliminar ambigüedades interpretativas y fortalecer los lineamientos sobre conformación, funcionamiento, procedimiento preventivo y responsabilidades de los diferentes actores involucrados en la prevención del acoso laboral.

Que, con el fin de fortalecer la eficacia de los mecanismos preventivos de convivencia laboral y evitar dilaciones injustificadas en la atención de las quejas, resulta necesario establecer criterios temporales orientadores para el desarrollo de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, los cuales constituyen parámetros de gestión encaminados a garantizar la celeridad, oportunidad y efectividad del procedimiento preventivo, sin desconocer la autonomía organizacional de los empleadores ni las particularidades de cada caso concreto

Que los ajustes incorporados no modifican la finalidad de la regulación, sino que fortalecen su aplicación, mejoran la técnica normativa y garantizan mayor coherencia con el marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

Que, por razones de seguridad jurídica, técnica normativa y coherencia regulatoria, resulta procedente subrogar integralmente la Resolución 3461 de 2025, sustituyendo la totalidad de su contenido por el texto contenido en la presente Resolución, conservando el mismo objeto regulatorio e incorporando los ajustes técnicos, jurídicos y operativos identificados por el Ministerio del Trabajo.

Que, en ejercicio de las facultades de regulación administrativa atribuida al Ministerio del Trabajo por el Decreto 4108 de 2011 y de las facultades reglamentarias específicas previstas en el artículo 2.2.4.10.3 del Decreto 1072 de 2015, corresponde a esta Cartera desarrollar los mecanismos preventivos previstos en la Ley 1010 de 2006, con el fin de garantizar su adecuada aplicación y armonización con el marco constitucional y legal vigente.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

**ARTÍCULO 1º. Objeto.** La presente Resolución tiene por objeto subrogar integralmente la Resolución 3461 de 2025 y establecer los lineamientos para la conformación, organización, funcionamiento y actuación del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas, como mecanismo preventivo para promover ambientes de trabajo seguros, saludables, respetuosos y libres de acoso laboral.

Así mismo, establece las responsabilidades de los empleadores públicos y privados, de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y de los demás actores involucrados, en el desarrollo de las medidas de promoción, prevención,

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

orientación y seguimiento dirigidas a fortalecer la convivencia laboral, prevenir el acoso laboral y contribuir a la gestión de los factores de riesgo psicosocial, de conformidad con la normativa vigente.

**ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación.** La presente Resolución se aplica a todas las entidades públicas y empresas privadas, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, así como a los empleadores y demás organizaciones obligadas a conformar Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la legislación vigente. Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán aplicables a todas las personas trabajadoras vinculadas a dichas organizaciones, cualquiera sea la modalidad de su vinculación laboral o legal y reglamentaria, en lo relacionado con la conformación, funcionamiento y actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de los regímenes especiales previstos en la ley.

## CAPÍTULO II

**ARTÍCULO 3°. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por representantes del empleador y de las personas trabajadoras, con sus respectivos suplentes, garantizando en todo momento la participación paritaria entre ambas representaciones.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

La conformación del Comité será la siguiente:

1. En el caso de empresas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. En el caso de empresas con cinco (5) o más trabajadores y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
3. En el caso de empresas con veinte (20) o más trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, siempre que se garantice la representación paritaria entre el empleador y las personas trabajadoras.

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) Comité de Convivencia Laboral por empresa. De manera voluntaria podrán conformar comités adicionales, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas, departamentos, municipios, sedes o centros de trabajo, cuando ello facilite el cumplimiento de las funciones previstas en la presente

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

Resolución, garantizando la coordinación entre estos y la aplicación uniforme de las disposiciones aquí contenidas.

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Los representantes del empleador podrán pertenecer a cualquier nivel de la organización y los representantes de las y los trabajadores podrán ser elegidos entre quienes cumplan los requisitos previstos en la presente Resolución.

Los integrantes del Comité deberán actuar con independencia, imparcialidad y objetividad durante el ejercicio de sus funciones. Cuando alguno de sus integrantes tenga un conflicto de interés respecto de una queja sometida a conocimiento del Comité, deberá declararse impedido para conocer del asunto, caso en el cual actuará el respectivo suplente.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores respecto de las cuales exista decisión administrativa o judicial en firme que haya determinado la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación. Lo anterior se aplicará sin perjuicio del principio de buena fe, la presunción de inocencia y el debido proceso, por lo que la sola presentación o trámite de una queja no constituirá causal de inhabilidad para integrar el Comité.

**PARÁGRAFO 1.** 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.

Para estos casos, la empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.

**PARÁGRAFO 2.** Las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias deberán establecer mecanismos de coordinación para el adecuado trámite de las quejas, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a cada una conforme a la legislación laboral vigente.

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

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

**ARTÍCULO 5°. Período del Comité de Convivencia Laboral.** 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.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación de este hasta la finalización del período.

**PARÁGRAFO 2.** Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

**ARTÍCULO 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral y tiempos orientadores para su desarrollo.** El Comité de Convivencia Laboral es una instancia de carácter preventivo, autónoma e independiente en el ejercicio de sus funciones, creada para promover ambientes de trabajo respetuosos, prevenir las conductas que puedan afectar la convivencia laboral y contribuir a la gestión de los factores de riesgo psicosociales relacionados el trabajo.

En desarrollo de su finalidad preventiva, el Comité orienta, facilita el diálogo entre las partes, promueve mecanismos de solución concertada de los conflictos de convivencia laboral, formula recomendaciones y realiza seguimiento a los compromisos adquiridos, dentro del marco de sus competencias.

El Comité de Convivencia Laboral no tiene funciones jurisdiccionales, disciplinarias ni sancionatorias, ni está facultado para calificar jurídicamente los hechos denunciados o declarar la existencia o inexistencia de acoso laboral, competencias que corresponden exclusivamente a las autoridades administrativas o judiciales competentes.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité deberá actuar con observancia de los principios de buena fe, imparcialidad, confidencialidad, debido proceso, respeto por la dignidad humana, igualdad, enfoque diferencial cuando resulte procedente y garantía de no revictimización.

Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité desarrollará las actuaciones previstas en la presente resolución dentro de los términos establecidos a continuación, garantizando el derecho al debido proceso y la aplicación de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, buena fe, respeto por la dignidad humana y no revictimización:

Continuación de la Resolución: "Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."

| 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. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.                                           |
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Diez (10) días calendario, dentro de los cuales se dispondrá de cinco (5) días para escuchar a cada una de las partes.                                                                                                                                    |
| 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.                                                                                                                                                                                                                                        | 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. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario. |
| 5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Mensual                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 6. 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, 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                                                                                                                                            |



Continuación de la Resolución: "Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."

|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 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 Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. | 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                                              |

**PARÁGRAFO 1:** En los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones", **el Comité de Convivencia Laboral no será competente para conocer de fondo, tramitar o promover mecanismos de conciliación, por tratarse de conductas no conciliables y sometidas a un procedimiento especial previsto en la ley.**

**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, preservando en todo momento la confidencialidad de la información y la garantía de no revictimización.**

**PARÁGRAFO 2:**El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral deberá adelantarse con la mayor diligencia posible, procurando que su duración, de manera ordinaria, no exceda de setenta (70) días calendario, contados a partir de la recepción de la queja formal.

Los tiempos previstos en el presente artículo constituyen criterios orientadores de gestión para promover una atención oportuna, eficaz y diligente y no tienen el carácter de términos perentorios o preclusivos. Su aplicación deberá atender las

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

particularidades de cada caso y las capacidades operativas de los Comités de Convivencia Laboral.

Cuando la complejidad del asunto, la necesidad de recaudar información adicional, la disponibilidad de las partes o cualquier otra circunstancia objetivamente justificada impidan cumplir los tiempos orientadores, el Comité podrá adecuarlos mediante decisión motivada, dejando constancia en el expediente y garantizando, en todo caso, los principios de celeridad, eficacia, debido proceso, igualdad, confidencialidad, buena fe y no revictimización.

**PARÁGRAFO 3:** El plazo establecido en el numeral 5 no hace parte del procedimiento preventivo para la resolución de la queja, por cuanto corresponde a la actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas, la cual deberá realizarse periódicamente, de acuerdo con las condiciones del caso y, preferiblemente, con una periodicidad mensual.

**PARÁGRAFO 4.** Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las trabajadoras y trabajadores.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y de la efectividad de los procedimientos adoptados, con el fin de implementar las acciones de mejora que resulten necesarias.

Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se desarrollarán con enfoque preventivo y, cuando resulte procedente, incorporarán los enfoques diferenciales, de género e interseccional, conforme a la Constitución Política y la legislación vigente.

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

**ARTÍCULO 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral

**ARTÍCULO 8°. Secretario del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas

Continuación de la Resolución: "Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."

de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

**ARTÍCULO 9°. Reuniones ordinarias:** El Comité de Convivencia Laboral 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. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria del Comité.

**ARTÍCULO 11. Procedimiento preventivo.** El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones que corresponden al desarrollo de las funciones previstas en el artículo 6 y describen el procedimiento preventivo que deberá adelantar el Comité.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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.                                                                                                                                                                                                                           |
| 5. 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, 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 o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. |
| 6. 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Continuación de la Resolución: "Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."

### CAPÍTULO III

#### Responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

**ARTÍCULO 12°. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados.** Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

##### Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- 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.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- 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; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 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 positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Establecer el procedimiento para formular la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral,

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

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.

**Medidas correctivas:**

- 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.

**ARTÍCULO 13°. Recursos para el funcionamiento del Comité.** Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, las entidades públicas y empresas privadas, deben realizar las siguientes acciones:

- Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

**ARTÍCULO 14°. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).** Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales, deben realizar las siguientes acciones y reportarlas al Ministerio del Trabajo de forma mensual:

- Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, 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 que lo requieran, en el marco del acompañamiento y apoyo a sus empresas afiliadas.
- 
- 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 y teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- 
- 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), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental y bienestar de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos.
- 
- Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y Resolución de conflictos.
- 
- 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.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Disposiciones finales.**

**ARTÍCULO 15°. Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo [91](#), del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo [115](#), del Decreto 2150 de 1995 y el artículo [13](#), de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo [11](#), del Título 4, de la Parte 2, del Libro 2, del Decreto

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025 y se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y las empresas privadas."*

1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo [91](#), del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo [32](#), de la Ley 1562 de 2012.

**ARTÍCULO 16°. Régimen de transición.** Los Comités de Convivencia Laboral conformados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Resolución conservarán su período, integración y actuaciones hasta la culminación del período para el cual fueron designados, sin necesidad de adelantar un nuevo proceso de conformación.

Los reglamentos internos, procedimientos y demás instrumentos adoptados en desarrollo de la Resolución 3461 de 2025, continuarán vigentes en aquello que no resulte contrario a la presente Resolución y deberán adecuarse dentro de los seis (6) meses siguientes a su entrada en vigor.

Las actuaciones, quejas, procedimientos y compromisos que se encuentren en trámite a la entrada en vigor de la presente Resolución continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes al momento de su inicio. No obstante, el Comité de Convivencia Laboral podrá adoptar, mediante decisión motivada, la aplicación de las garantías procedimentales adicionales previstas en la presente Resolución, siempre que ello no afecte el debido proceso, la igualdad de las partes, la seguridad jurídica ni implique retrotraer las actuaciones ya surtidas.

**ARTÍCULO 17°. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación, subroga integralmente la Resolución 3461 de 2025,

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C. a los

**ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ**  
Ministro del Trabajo

Proyectó: Jeimmy Rojas Contratista-Contratista DRL  
Revisó: Wilmar Julián Rincón Mariño-Director Riesgos Laborales  
Vo. Bo: Wilmar Julián Rincón Mariño-Director Riesgos Laborales  
Aprobó: Camila Bohorquez Rueda - Jefe Oficina Asesora Jurídica