



Apuntes sobre la Resolución 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo

Análisis de cambios, alcances y obligaciones para un entorno laboral justo y seguro en Colombia

La reciente Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo representa una revisión fundamental en la gestión de la convivencia laboral en Colombia. Esta normativa no solo actualiza el marco existente, sino que introduce nuevas obligaciones y enfoques que buscan fortalecer la prevención e intervención del acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo más dignos y respetuosos en todos los sectores. Nos adentraremos en los cambios clave, sus implicaciones y las responsabilidades que asumen empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) bajo esta nueva reglamentación.





Contexto y el Problema Jurídico Central

La Corte Constitucional colombiana, en la Sentencia T-262 de 2025, abordó un caso de tutela interpuesto por una trabajadora cuya queja por acoso laboral fue archivada de manera unilateral por el Comité de Convivencia Laboral de su empresa. Este hecho particular generó una profunda reflexión sobre las garantías procesales en el ámbito interno de las organizaciones.

El problema jurídico central que la Corte debió resolver fue si un Comité de Convivencia Laboral puede archivar una queja de acoso sin haber agotado la etapa de reunión de conciliación, y sin haber realizado una valoración adecuada y rigurosa de las pruebas y hechos presentados.

1

Queja Archivada

Trabajadora interpone tutela tras el archivo de su queja de acoso laboral por parte del Comité de Convivencia.

2

Procedimeinto

Se cuestiona si el archivo sin conciliación ni valoración probatoria vulnera el derecho al debido proceso.

3

Rol Preventivo

El análisis de la Corte resalta la función preventiva y restaurativa esencial de los Comités.

Objeto de la Resolución (Art. 1)

El primer artículo de la Resolución 3461 de 2025 establece el marco fundamental para la operación de los Comités de Convivencia Laboral (CCL), definiendo con precisión su conformación y funcionamiento. Su propósito central es garantizar un mecanismo efectivo para abordar situaciones de acoso laboral, fomentando entornos seguros y respetuosos.

Definición del CCL	Roles Claros	Prevención y Corrección
Regula la estructura y operación de los Comités de Convivencia Laboral.	Establece las responsabilidades específicas de empleadores y ARL.	Enfatiza medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.

La resolución explícitamente busca fortalecer la capacidad de las organizaciones para gestionar conflictos y situaciones de acoso, destacando que su fin es:

"Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral... y se establecen responsabilidades de empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales."

Este extracto subraya la integralidad del enfoque, abarcando a todos los actores relevantes en el ámbito laboral.

Ámbito de Aplicación (Art. 2)

La nueva normativa extiende su alcance de manera comprensiva, asegurando que ningún sector o tipo de relación laboral quede desatendido en la prevención del acoso. Esta amplitud garantiza una protección más universal y coherente en todo el panorama laboral colombiano, adaptándose a las dinámicas actuales del empleo.



Empleadores Públicos y Privados

Incluye a todas las entidades y empresas, sin distinción de naturaleza jurídica o tamaño.



Trabajadores y Estudiantes

Protege tanto a dependientes como independientes y estudiantes en prácticas laborales.



Contratantes y Contratistas

Abarca las relaciones laborales bajo modalidades de contratación y prestación de servicios.



Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Establece obligaciones específicas para las ARL en su rol de apoyo y asesoramiento.

La integralidad de la aplicación se refleja en la cita textual:

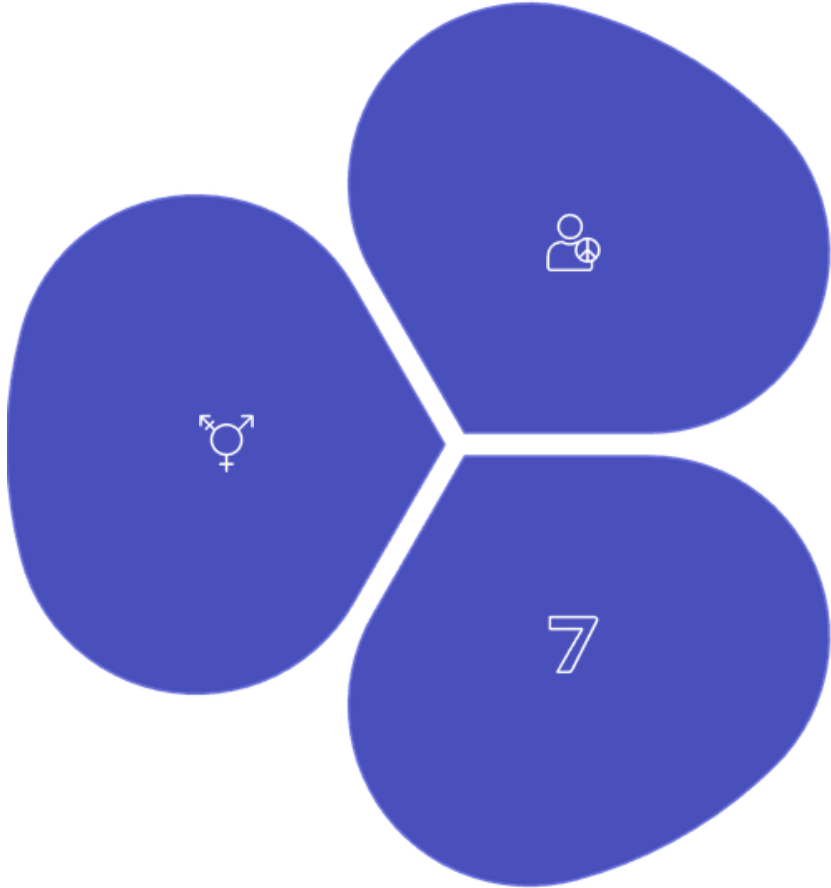
"La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia...",



Enfoques Transversales: Inclusión y Respeto

Uno de los avances más significativos de la Resolución 3461 de 2025 es la incorporación explícita de enfoques transversales en todas las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral. Este cambio marca una evolución fundamental respecto a la normativa anterior (2012), que no detallaba estas consideraciones. Ahora, se exige una aproximación más sensible y diferenciada en la prevención e intervención del acoso laboral.

Enfoque de Género
Reconoce las dinámicas de poder y los impactos diferenciados del acoso según el género.



Enfoque Diferencial

Considera las particularidades de poblaciones diversas (edad, etnia, discapacidad, etc.).

Enfoque Interseccional

Analiza cómo múltiples identidades se cruzan, generando experiencias únicas de discriminación y acoso.

La resolución establece firmemente que:

"Todas las actuaciones deberán desarrollarse bajo los principios de igualdad, no discriminación, enfoque diferencial, de género e interseccional..."

Este imperativo busca una comprensión más profunda de las causas y consecuencias del acoso, garantizando que las soluciones sean equitativas y verdaderamente reparadoras para todas las personas.



Conformación del Comité de Convivencia (Art. 3)

La composición del Comité de Convivencia Laboral (CCL) es un pilar fundamental para su imparcialidad y efectividad. La Resolución 3461 de 2025 detalla una estructura paritaria que busca equilibrar la representación de empleadores y trabajadores, garantizando una voz equitativa en la gestión de conflictos. Además, establece criterios claros para su conformación y para las inhabilidades, asegurando la integridad del proceso.

Representación Paritaria

El CCL se compone de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, garantizando el equilibrio en la toma de decisiones.

- Menos de 5 trabajadores: 1 representante del empleador y 1 de los trabajadores.
- De 5 a menos de 20 trabajadores: 1 representante del empleador y 1 de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- 20 o más trabajadores: 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Inhabilidades Claves

La norma es clara en cuanto a quiénes no pueden formar parte del CCL, buscando preservar la objetividad y la confianza en el proceso.

- No podrán ser miembros del Comité quienes hayan sido denunciados por acoso laboral o hubieren sido víctimas del mismo en los doce (12) meses anteriores a la conformación o elección del comité.
- Esta disposición es crucial para mantener la independencia y credibilidad del comité.

En caso de multicentros o sedes separadas, se debe establecer un comité por cada sede, además de un comité central que articule las acciones.

La resolución explícitamente dice:

"No podrán ser miembros del Comité quienes hayan sido denunciados por acoso laboral o hubieren sido víctimas del mismo en los doce (12) meses anteriores..."

Reglamentos y Gestión de Archivo (Arts. 4-5)



Trabajo

La efectividad de un Comité de Convivencia Laboral no solo reside en su conformación, sino también en la claridad de sus procedimientos y la gestión rigurosa de la información. La Resolución 3461 de 2025 enfatiza la obligatoriedad de un reglamento interno detallado y de un sistema de archivo que asegure la confidencialidad y la continuidad de la gestión.



Reglamento Interno Obligatorio

Cada Comité de Convivencia Laboral debe contar con un reglamento interno que especifique sus procedimientos operativos. Este documento es vital para la transparencia y la uniformidad en el manejo de los casos. Debe incluir:

- Cláusulas de confidencialidad y reserva de la información sensible.
- Protocolos claros para el manejo seguro y discreto de datos personales y sensibles, tanto durante como después del cierre de los casos.

Período y Archivo del Comité

El CCL tendrá un período de gestión de dos (2) años a partir de su conformación. Al finalizar este período, es una obligación ineludible entregar la totalidad del archivo y la documentación relevante al nuevo comité que asuma las funciones, garantizando la continuidad y la trazabilidad de los procesos.

La resolución enfatiza:

"El Comité contará con un reglamento interno que garantice la reserva y confidencialidad de la información sensible durante y después del cierre de los casos."

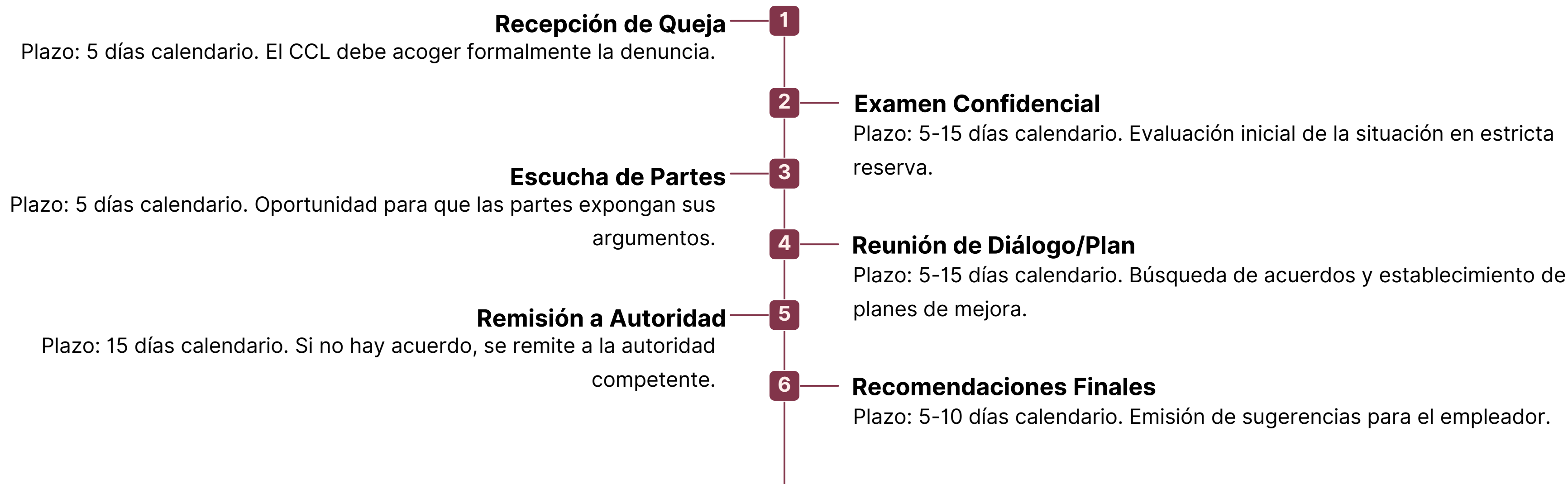
Funciones, Tiempos y Límites (Art. 6)



El Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 establece de manera precisa las funciones, los plazos máximos y los límites de acción del Comité de Convivencia Laboral (CCL), reforzando su rol como entidad preventiva y conciliadora, pero no sancionadora. Esta claridad es crucial para evitar extralimitaciones y garantizar un proceso justo y eficiente.

Rol Preventivo, Conciliador y Orientador

El CCL tiene la misión de intervenir en las quejas de acoso laboral con un enfoque pedagógico y de mediación. Su propósito es generar un ambiente de diálogo y proponer soluciones, sin ejercer facultades disciplinarias o sancionatorias. Su actuar se enfoca en la resolución de conflictos y la mejora del ambiente laboral.



La normativa establece un tope máximo de 65 días calendario para el proceso completo, desde la recepción de la queja hasta la finalización del trámite preventivo, lo cual se resalta en el texto:

"El trámite preventivo de las quejas no podrá superar sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción formal."

Límites del CCL: Acoso Sexual y Violencia de Género

Un aspecto crucial y novedoso de la Resolución 3461 de 2025 es la clara delimitación de las competencias del Comité de Convivencia Laboral (CCL). Se establece explícitamente que el CCL no es el organismo competente para conocer casos de acoso sexual ni de violencia basada en género, debido a la naturaleza de estas conductas y su carácter no conciliable bajo la legislación actual.

⊗ ¡Atención! Exclusiones del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral NO tiene facultades para abordar quejas relacionadas con acoso sexual o violencia por razones de género.

En su lugar, estas quejas deben ser gestionadas a través de canales específicos y especializados. La resolución indica que:

- Las denuncias de acoso sexual y violencia de género deben ser recibidas por el área de Talento Humano o directamente por la Alta Dirección de la empresa.
- Una vez recibidas, estas quejas deben ser remitidas de inmediato a las autoridades competentes o a las instancias internas designadas según lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normativas aplicables en Colombia sobre estas materias.

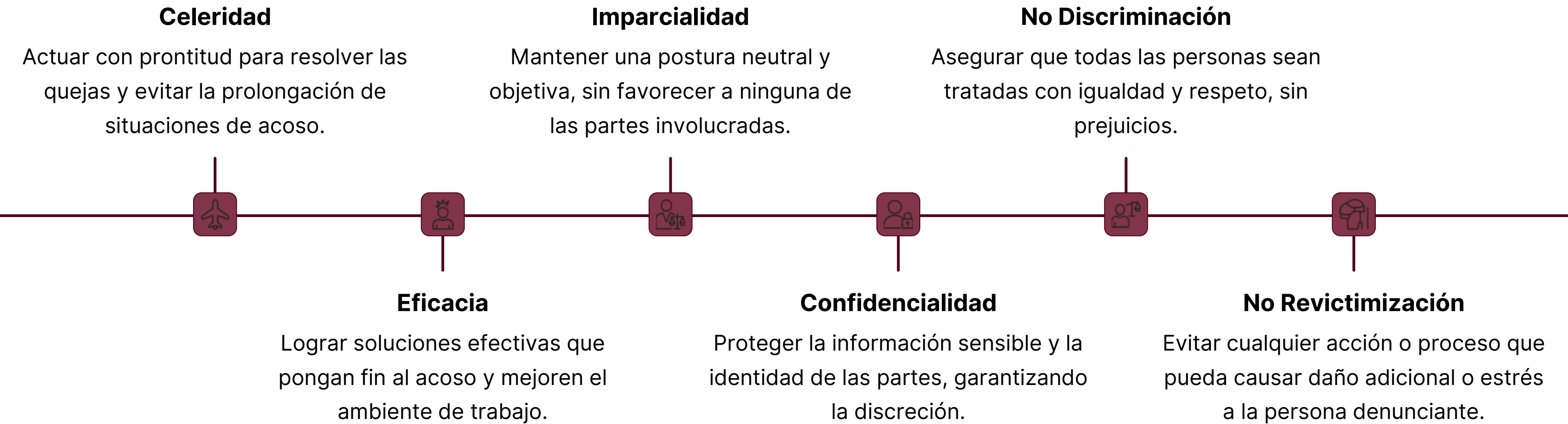
Este mandato es fundamental para garantizar que las víctimas reciban la atención adecuada y que los casos sean investigados por los organismos con la experticia legal necesaria, como lo reafirma la cita textual:

"El Comité de Convivencia Laboral no conocerá quejas por acoso sexual ni violencia por razones de género, por tratarse de conductas no conciliables."

Principios Rectores del Actuar del CCL



La Resolución 3461 de 2025 no solo define la estructura y el procedimiento del Comité de Convivencia Laboral, sino que también establece los principios éticos y operativos que deben guiar todas sus actuaciones. Estos principios son fundamentales para garantizar que el Comité actúe con integridad, justicia y sensibilidad en cada caso, promoviendo la confianza y el respeto en el entorno laboral.



Estos principios son la base de un Comité de Convivencia Laboral ético y eficaz, como lo subraya la resolución:

"El actuar del Comité estará inspirado en los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, no discriminación y no revictimización."

Estructura Operativa del Comité (Arts. 7-10)

Para asegurar un funcionamiento eficiente y ordenado, la Resolución 3461 de 2025 detalla las responsabilidades clave de los roles dentro del Comité de Convivencia Laboral (CCL), así como las directrices para sus reuniones y el quórum necesario. Una estructura operativa bien definida es esencial para que el Comité cumpla eficazmente con sus funciones.

Funciones de la Presidencia

- Convocar y presidir las reuniones del Comité.
- Gestionar los recursos necesarios para el funcionamiento.
- Tramitar las recomendaciones y asegurar su seguimiento.

Funciones de la Secretaría

- Recibir formalmente las quejas y solicitudes.
- Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Custodiar el archivo y la documentación del Comité.
- Elaborar las actas de las reuniones y los informes requeridos.

Reuniones y Quórum

El Comité se reunirá de forma ordinaria una vez al mes para revisar y planificar sus actividades. Las reuniones extraordinarias se convocarán cada vez que se reciba una queja que requiera atención inmediata. Para la validez de las decisiones, el quórum mínimo requerido es la mitad más uno de sus integrantes.

La resolución establece:

"El Comité se reunirá de manera ordinaria una vez al mes y de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja..."
lo que asegura una respuesta ágil y continua a las necesidades de convivencia laboral.

GRACIAS