



ENCUENTRO - CONVERSANDO CON EL EXPERTO EN COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma
5.0



educa
comunicación y cultura preventiva



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA



SARA MELISSA CORREA VILLA



3017103259



sstgestion7@gmail.com

Perfil profesional

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Gerencia de Higiene Ocupacional y Gestión Ambiental, técnica en enfermería, Oficial de Protección Radiológica y Manager EFR (Empresa Familiarmente Responsable), modelo de conciliación trabajo, familia y vida personal. Actualmente me desempeño como Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental del Hospital Alma Máter



OBJETIVO

Fortalecer el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (COCOLAs) de las empresas afiliadas a nuestra ARL, mediante el análisis, discusión y resolución de casos prácticos en el contexto de la actualización normativa del comité.

Aplicación Normativa:

Res.3461/2025,

deroga las resoluciones 652 y 1356 de 2012.

LEY 2466 DE 2025

**Decreto 1040/
2026.**

Educación inmersiva

Ámbito De Aplicación



Conceptualización básica

Número de trabajadores	Número de integrantes
Menos de 5 trabajadores	2 integrantes (1 trabajador + 1 empleador) sin suplentes obligatorios
Más de 5 y menos de 20 trabajadores	2 integrantes (1 trabajador + 1 empleador) con suplentes
20 o más trabajadores	4 integrantes (2 trabajadores + 2 empleadores) con suplentes

Aplicación Normativa Res.3461/2025



- 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.
- Las entidades públicas y empresas privadas **podrán** de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes (**paritario**).
- Artículo 3 Resolución 3461 de 2025.**



El Reloj de Vigencia

-  **2 Años Exactos:** Contados desde la comunicación oficial de elección.
-  **Estabilidad Estructural:** La conformación se mantiene durante todo el periodo, incluso si cambia el número total de empleados.
-  **Sucesión:** Si un titular se retira, el suplente asume automáticamente.



Línea de Inhabilidad

1 AÑO

 Absolutamente **nadie** que haya sido **víctima** o denunciado por acoso laboral en el **año inmediatamente anterior** a la conformación **puede postularse** ni ser elegido.

Responsabilidades

ARL: Brindar asesoría y asistencia técnica para prevenir y atender los riesgos psicosociales, fortalecer las acciones de promoción de la salud mental y apoyar la capacitación relacionada con acoso laboral.

Comité de Convivencia Laboral: Prevenir, orientar, escuchar y canalizar las quejas de presunto acoso laboral mediante un procedimiento confidencial y conciliatorio. No determina responsabilidades ni reemplaza a las autoridades competentes.

Empleador y SG-SST: Garantizar el funcionamiento del Comité, implementar las medidas preventivas y correctivas y realizar seguimiento a las condiciones de convivencia laboral.





El reloj del procedimiento



El Comité de Convivencia Laboral cuenta con un plazo máximo de 65 días para analizar, gestionar y cerrar el caso o remitirlo a las autoridades competentes.

El seguimiento mensual de los compromisos se realiza de manera paralela y no se suma a este plazo.



Acoso Sexual Laboral

Es toda conducta no deseada de carácter sexual que afecta la dignidad, la integridad o el bienestar de una persona en el trabajo.

La Ley 2365 de 2024 exige prevenir, atender y proteger a las víctimas, garantizando confidencialidad, ausencia de represalias y ambientes laborales libres de violencias.

Dimensiones	Viejo Estándar	Nuevo Paradigma
Norma	Ley 1010 de 2006	Ley 2365 de 2024
Naturaleza	Hostigamiento para desmotivar, intimidar o inducir renuncia.	Conducta de connotación sexual, lasciva o libidinosa.
Repetición	Conducta persistente y demostrable.	Basta un solo acto.
Conciliación	Sí, a través del Comité de Convivencia Laboral.	NO CONCILIABLE. Ruta especial y directa fuera del comité.
Vía Penal	No es delito por sí mismo.	Delito (Art. 210A Código Penal), 1 a 3 años de prisión.



Acoso Sexual Laboral

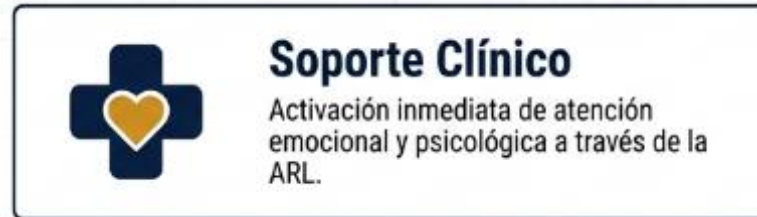
- **Conducta verbal:** Comentarios de acoso sexual que generan malestar de la víctima.
- **Parágrafo 1. Art. 6. Res. 3461 de 2025.** En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el comité de convivencia **NO ES EL COMPETENTE**, ya que estas conductas **NO SON CONCILIABLES**. Para estos casos, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quedas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.
- **Conducta física:** Comentarios de acoso sexual, inventiva o represiva de la víctima.

DELITO

Acoso Sexual Laboral

Acoso sexual laboral no debe tramitarse como un caso conciliable ante el Comité de Convivencia Laboral. La entidad debe contar con una ruta propia para recibir la queja, proteger a la persona afectada y remitir el caso a la autoridad competente. La Resolución 3461 de 2025 aclara que el Comité de Convivencia no es competente para estos casos.

Recibir la queja confidencialmente, activar medidas de protección, brindar orientación psicosocial y jurídica, y remitir de inmediato a la autoridad competente. El Comité de Convivencia Laboral no concilia ni investiga presuntos casos de acoso sexual





POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

suma
5.0



educa
comunica y cultura preventiva



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

Conceptualización básica

Acoso Sexual

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Enlista las posibilidades.

NO SE DEBE ACREDITAR LA RELACIÓN LABORAL

Art 2. Ley 2365 de 2024

Violencias de género

Violencia Basada en Género: La violencia basada en género es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial... está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Decreto 1040 del 05 de Agosto de 2026

Conceptualización básica

Acoso Laboral

CAP. III. ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

*Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **UNA SOLA VEZ** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.*

LEY 2466 DE 2025...

Violencia Laboral

“Cualquier abuso, amenaza o agresión que sufra el personal en el ejercicio de su actividad profesional, motivados por el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo el ámbito digital, y que, de manera implícita o explícita, ponga en peligro su seguridad, bienestar o salud física y mental”.

MALTRATO LABORAL

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obtaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

PERSECUCIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador.



INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

DESPROTECCIÓN LABORAL

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

Discriminación: Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, entre otras. **Decreto 1040/2026.**

Tipos de acoso laboral



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

suma
5.0



educa
comunica y cultura preventiva



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

Ampliación de la Ley 2466/2025

ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. 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.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

Decreto 1040 de 2026

Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015

Artículo 1. Adicionar al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2.

“CAPÍTULO 8: GARANTÍAS FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITO LABORAL”

SECCIÓN 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

- 1. Política y un protocolo para la prevención del acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación.***
- 2. Actualizar los reglamentos y contratos de trabajo.***
- 3. Medidas de prevención del acoso y la discriminación.***
- 4. Medidas de Atención integral para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación.***
- 5. Medidas de protección.***

ART. 11. Ley 2365 de 2024 - Obligaciones del empleador

ART. 12. Igual aplicación a personas en PS.

Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán:

1. Crear una política interna de prevención, reflejada en el RIT, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. **Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente**, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. **Abstenerse de realizar actos de censura** que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar los actos.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 9. Medidas Preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 16. Ley 2365 de 2024. Medidas preventivas y correctivas del

Acoso.

Adiciónese un nuevo numeral numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Ley 1010 de 2006

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

1.1 Formular...

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

1.8 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.

Resolución 2646 de 2008. Art 14. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

11 Medidas PREVENITIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

- Formular una política con el
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.
- 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.
- Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).
- Apoyar las relaciones sociales.

Capt. III Art. 12 . Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

6 Medidas CORRECTIVAS del acoso laboral

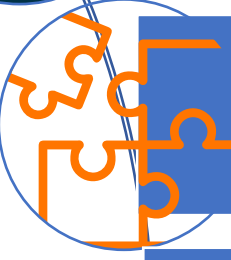
Res.3461/2025

- 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.**

Aclaraciones: Art. 4, 6, 7 y 8. Res. 3461 de 2025



El Comité de Convivencia Laboral es una instancia **PREVENTIVA** de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité **NO DETERMINA SI HAY ACOSO LABORAL**.

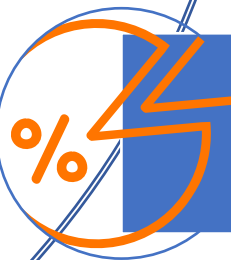


Pg 4. **Garantizar Principios en el procedimiento:** Celeridad, Eficacia, Imparcialidad, Confidencialidad Y No discriminación.



Art. 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.

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.



Art. 7 y 8. El presidente y secretario se siguen eligiendo por mutuo acuerdo. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

Sugerencia de contenidos:

- Condiciones básicas de funcionamiento.
Reuniones, citación, Quórum.
- Funciones y responsabilidades.
Comité, presidente, secretari@.
- Conflicto de intereses.
Manifestación y resolución.
- Acuerdos de confidencialidad.
- Mecanismos y protocolos para el manejo reservado de la información.
- Manejo documental.

Reglamento Interno de Trabajo (RIT)	Manual de Convivencia Laboral	Reglamento de Funcionamiento del CCL
Alta dirección	Talento Humano o SST	El CCL
Regula el funcionamiento de la empresa	Normas de sana convivencia y prevención de conflictos.	Regula el funcionamiento del comité
Debe contener un cap sobre acoso laboral y acoso sexual	Es una medida preventiva, como lo es el CCL	Regula una medida preventiva.

NUEVA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **PARITARIO:** “Estará compuesto por representantes del empleados y los trabajadores”.
Mínimo:

< 5 trabajadores: 1 y 1 (sin suplentes).

>5 a <20 trabajadores: 1 y 1, con sus respectivos suplentes.

>20 trabajadores: 2 y 2, con sus respectivos suplentes.

- 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.
- Las entidades públicas y empresas privadas **podrán** de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes (**paritario**).
- **Artículo 3 Resolución 3461 de 2025.**

NUEVA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta qué 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.



1. Definir los representantes de la dirección



2. Convocar a los trabajadores para que se postulen.



3. Definir claramente el proceso de votación.



4. Documentar: acta de apertura, votación y cierre



5. Definir principales, suplentes y listado de elegibles



5. Asignar rápidamente funciones



Condicionamiento
VS Motivación
Real?



Nueva Conformación Del Comité De Convivencia Laboral

- Los representantes de la alta dirección **NO** necesariamente deberán ser del nivel directivo y los de los trabajadores no necesariamente del nivel operativo y ante la ausencia de alguno, el suplente lo podrá reemplazar sin convocar a una nueva elección (Mantener el periodo **2 años**).
- **Prohibición en la participación: 1 año** antes de la conformación.

Art 9. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma **mensual** para el desarrollo de **actividades administrativas...** Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes (quórum).

Art.10. 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 técnica.

NUEVA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo **deberán** conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo (**Ya no es “podrán”**).

Concepto 05EE2025120300000096959:

Decreto 1072 de 2015: “Un centro de trabajo es... toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada”

Grantizar accesibilidad, oportunidad y cercanía.

- 1. DIFERENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:** Las operaciones sean sustancialmente diferentes entre sí.
- 2. INDEPENDENCIA FÍSICA:** Los trabajadores de un centro NO laboren parcial o totalmente en las instalaciones del otro.
- 3. SEPARACIÓN DE RIESGOS:** Los factores de riesgo de un centro NO se exponen directa o indirectamente en otro centro.

Funciones del COCOLAB

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos espere que formule cualquier reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral o empujando a la empresa.

3. Escuchar a las partes involucradas.

4. Aderirse a los compromisos mutuos para promover la convivencia laboral,

5. Formular recomendaciones para su cumplimiento de

6. Hacer seguimiento al acuerdo con el

7. En aquellos casos, no se cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

**DEROGADA:
Resolución 3461 de
2025**

Res 652 y 1356/2012

Art. 6 Res.
3461/2025

FUNCIONES BÁSICAS DEL COCOLAB

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN

5 días
calendario

5 + 10 días
calendario

5 + 10 días
calendario

Recibe
Queja
formal

Comité
Examina la
queja

Citación INDIVIDUAL de
partes involucradas para
escucharlas sobre los
hechos asociados

Citación
CONJUNTA

Espacio para
acuerdos y
disposiciones

Acta **cierre**
Procedimiento

Archivo
Confidencial
secretario (a)

En cualquier caso, el procedimiento **NO**
PODRÁ EXTENDERSE por un periodo
superior a 65 días calendario.

15 días
calendario

ACUERDOS

ACTA DE
ACUERDOS

NO
ACUERDOS

Acta remitir queja
para alta dirección

ACCIÓN
CORRECTIVA

Acta remitir queja para
alta dirección

EMPRESAS TEMPORALES Y TRABAJADORES EN MISIÓN.

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.

Y los trabajadores independientes o contratistas de PS?

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



<https://www.youtube.com/watch?v=FUtXAVuwmpl>

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

FORMATO SUGERIDO PARA PRESENTAR QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):

Documento de Identidad:

Dependencia:

Cargo:

Correo electrónico:

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:

1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)

Hechos

¿Cuenta con alguna prueba?

Adjuntela

Sugerencias al comité

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

Firma del empleado:

Nombre:

USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ

Recibe:

Firma:

Nombre:

ierrez.
com
lacio

CATARSIS

5 días

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.

¿ES COMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

¿Constituye una situación de acoso? ¿Constituye una situación conflictiva dentro de la organización?

Ley 1010 del 2006 – Artículo 2 - Artículo 7 - Artículo 8.

CASO 3:

Mi nombre es **LAURA GÓMEZ**, trabajo como auxiliar administrativa en la empresa desde hace 6 años. Por medio de esta comunicación quiero presentar una **manifestación** por acoso laboral que estoy viviendo por parte de mi jefe directo, el señor **FERNANDO RAMÍREZ**. Desde hace varios meses, el trato hacia mí ha sido ofensivo, irrespetuoso y discriminatorio. Constantemente me hace comentarios despectivos frente a mis compañeros, como por ejemplo: *“Usted solo sirve para traer tintos”* o *“A ver si hoy sí trabaja, porque ayer no hizo nada”*, *“se la pasa charlando y pegada a ese teléfono”*. Estos comentarios me hacen sentir humillada y disminuida como profesional.

Además, cada vez que cometo un error mínimo o hago alguna observación, levanta la voz, y me acusa de ser "inútil" o "conflictiva". Hace poco, cuando pedí salir 30 minutos antes para una cita médica de mi hija, me dijo que *“esto no es una guardería”* y me negó el permiso, aunque sí ha autorizado salidas a otros compañeros por razones similares. También ha empezado a sobrecargarme con tareas que no corresponden a mis funciones, asignándomelas fuera de mi horario habitual y citando reuniones de hasta 2 horas, 10 minutos antes de la salida. Cuando le he manifestado que esto me afecta porque debo ir a recoger a mis hijos, me responde de manera burlona: *“es que acá la contratamos como secretaria, no como mamá mijita”*

Me siento agotada emocionalmente. El ambiente laboral se ha vuelto insoportable para mí, llego con ansiedad a la oficina y he tenido problemas para dormir. Me gusta mi trabajo y siempre he cumplido con responsabilidad, pero ya no me siento respetada ni valorada. Les pido de corazón que me ayuden a ponerle fin a esta situación. No quiero seguir en un ambiente donde me sienta maltratada porque conocen de la situación personal de mis hijos.

Cordialmente,
LAURA GÓMEZ

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- **Mapeo individual del Conflicto – Caracterizar la queja del denunciante**
- **Comunicación No Violenta - Un mensaje de vida (Marshall B. Rosenberg).**

HECHO	EMOCIÓN	NECESIDAD	PROPUESTA

Ambas partes deben poder describir la situación (los hechos) y las circunstancias alrededor de los mismos – Solicitud por escrito.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Mediante la presente quiero manifestar mi preocupación, por la situación de convivencia que está pasando. En la empresa necesitamos trabajadores responsables, con buena disposición y actitud para cumplir con las funciones que se les asignan. Quiero dejar claro que la auxiliar administrativa, la señora **Laura Gómez** NO ha demostrado esas cualidades.

Constantemente llega tarde o se ausenta de su puesto sin justificar, y cuando se le llama la atención, reacciona con malas formas, levantando la voz o respondiendo de manera grosera. En varias ocasiones ha faltado a reuniones de equipo o ha llegado sin prepararse para los informes que debía presentar. También ha demostrado ser poco colaboradora. Cuando se le asignan tareas que requieren concentración y orden, las retrasa o las deja incompletas. He recibido quejas de sus compañeros sobre su comportamiento, ya que se la pasa mucho tiempo en el celular, hablando por WhatsApp o viendo videos en youtube.

Ella dice que yo le he faltado al respeto, pero NO, mis comentarios hacía ella, son en tono informal, como todos lo hacemos en la oficina, y si alguno le molestó, no fue con esa intención. Lo que sí noto es que Laura no acepta correcciones ni observaciones, y cada vez que se le hace una, reacciona de forma defensiva y poco profesional.

Como jefe, debo mantener el orden y velar porque las funciones se cumplan. Le he dado oportunidades y he sido flexible en varias ocasiones, pero su actitud no ha mejorado.

Solicito que se tomen medidas, ya sea con un seguimiento a su desempeño o con una posible reubicación, ya que su comportamiento afecta el ambiente del equipo.

Gracias por su atención,

Fernando Ramírez

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

HECHOS	PUNTOS DE ENCUENTRO	PUNTOS DE DESENCUENTRO	PROPUESTA PARA SOLUCIÓN
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

SEGUIR TODO EL PROCEDIMIENTO

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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.



Resumen de principales cambios normativos

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3462 DE 2025
Conformación	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. <u>5 a 20</u> Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.
Tiempos definidos	No, “en el menor tiempo posible”	Si, para cada una de las fases, como regla general 5 días calendario, todo el proceso: 65 días.
No de Comités	Único comité y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo con la organización interna	“Si poseen 2 o más centros de trabajo deberán tener uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo”.
Exclusiones	No estar inmerso en una queja por presunto acoso laboral en los 6 meses anteriores.	No estar inmerso en una queja por presunto acoso laboral en el último año.
Reuniones ordinarias	Trimestrales	Mensuales, para seguimiento de los acuerdos y emisión de informes
Medidas Prevs y correctivas	Incluidas desde la Ley 1010 y Resolución 2646.	Individualizadas en 11 acciones preventivas y 6 correctivas: Inclusión especial PAPs .
Inclusiones	Ausencia de tiempos, no explicitaba responsabilidades, menciones generales.	Principios rectores, empresas temporales, enfoque de género, atención en crisis, recursos.

CIRCULAR 006 DEL 10 DE SEP. DE 2025

Del PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción en el entorno laboral.

En casos de acoso sexual en el ámbito laboral NO se debe acudir al CCL, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación. El acoso sexual debe ser investigado penal y disciplinariamente.

La competencia para investigar y sancionar el acoso sexual corresponde, en el sector público al Ministerio Público, y en el sector privado, a los jueces laborales.

La competencia para conocer los procesos disciplinarios por acoso sexual en el ámbito laboral del sector público es exclusiva del Ministerio Público, en este caso, Procuraduría General de la Nación y personerías Municipales y distritales.

Las oficinas de control interno disciplinario deben REMITIR de forma inmediata, todos los procesos disciplinarios y quejas, por acoso sexual en el ámbito laboral. -> En el ámbito municipal o distrital, pueden ser enviados a las personerías correspondientes o procuraduría provincial o distrital.

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

	Conformación Validada: Actas de elección/designación documentadas, suplentes completos y comunicación oficial emitida.
	Estructura Documental: Reglamento interno (cláusula de confidencialidad) y manual de convivencia aprobados y divulgados.
	Rigor de Procedimiento: Formatos de queja oficiales, actas de escucha individual separadas y planes de mejora trazables.
	Control de Tiempos: Evidencia estricta en actas de no superar los 65 días de proceso, ni los 15 días para remisiones.
	Visibilidad Directiva: Evidencia de entrega de informes estadísticos trimestrales y anuales a la Alta Dirección.
	Diferenciación de Riesgo: Ruta alternativa y específica para Acoso Sexual (Ley 2365) operando fuera del CCL.



Consolidado Anual

Destinatario: Alta Dirección.

Contenido: Análisis de tendencias, consolidado de gestión y plan de mejora anual.

 Auditable bajo SG-SST Res. 0312



Corte Trimestral

Destinatario: Alta Dirección.

Contenido: Informe estadístico de quejas, estatus de seguimiento y recomendaciones estratégicas.

Las 4 Fallas Más Auditadas y Sancionadas		
	Falla Estructural	CCL no conformado, sin suplentes, o vulnerando la regla de inhabilidad de 1 año.
	Falla de Tiempos	Ignorar el límite absoluto de prevención (65 días) o el plazo de remisión (15 días).
	Falla Ética	Ruptura de los protocolos de confidencialidad y manejo de datos sensibles.
	Falla Documental	Ausencia de actas mensuales o no entregar informes trimestrales/anuales a la Alta Dirección.



ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

RESOLUCIÓN 2335 DE 2026

MINISTERIO DEL TRABAJO

Modifica parcialmente la Resolución 2110 de 2023 y **fortalece el protocolo** para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral y contractual.



CERO TOLERANCIA

A LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN
EN EL TRABAJO



Ministerio del
Trabajo

CERO TOLERANCIA A:



VIOLENCIA
contra las mujeres



VIOLENCIAS
basadas en género



DISCRIMINACIÓN
por raza, etnia, sexo,
orientación sexual,
identidad de género y
otras formas



ACOSO
y cualquier conducta que
atente contra la dignidad
humana

¿QUÉ CAMBIA?



SE FORTALECEN
las medidas
de prevención.



SE REFUERZAN
los mecanismos
de atención.



SE AMPLÍAN
las medidas
de protección.



SE PROMUEVEN
ambientes laborales
seguros, inclusivos
y respetuosos.

PROMOVAMOS SIEMPRE:



RESPECTO
Trato digno y
consideración.



IGUALDAD
Mismas oportunidades
para todas las personas.



INCLUSIÓN
Valoramos la diversidad
que nos enriquece.



PROTECCIÓN
Entornos seguros y
canales confiables.



CONVIVENCIA
Relaciones sanas
y positivas.

“

**UN AMBIENTE SEGURO
NO SOLO PREVIENE
ACCIDENTES...**

**TAMBIÉN PROTEGE
LA DIGNIDAD DE
LAS PERSONAS.**



RESOLUCIÓN 2335 DE 2026
30 DE JULIO DE 2026
MINISTERIO DEL TRABAJO



**TU VOZ IMPORTA,
¡REPORTA!**

Juntos construimos lugares de
trabajo libres de violencia y discriminación.



CONOCE MÁS
sobre el protocolo
y tus derechos
escaneando
este código.



EL RESPETO NO ES UNA OPCIÓN, ES LA BASE DE UN ENTORNO LABORAL SEGURO.

<https://www.youtube.com/watch?v=X-zjT2snWTE>



Violencia laboral – El derecho de Yamila. ELA –Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
Vídeo del proyecto Cerrando Brechas II, con el apoyo financiero de la Unión Europea en Argentina.

BIBLIOGRAFÍA:

- Procuraduría General de la Nación (2025). Circular 006 del 10 de Septiembre de 2025. Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción en el entorno laboral.
- Congreso de la república (2024). Ley 2365 de 2024 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157481>
- Decreto 1072 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Resolución 2013 de 1986. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- Ministerio del trabajo (2025) Resolución 3461 de 2025 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>
- Congreso de la república (2025). LEY 2466 DE 2025. Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>
- Congreso de la república. (2006) Ley 1010 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Conoce cómo

descargar los **certificados** de las **acciones educativas**

01



02

Consulta tu certificado

Selecciona el certificado que deseas descargar y haz clic en el botón "Consultar".

Para acceder al proceso de descarga debes ingresar tu número de documento del sistema de gestión de calidad y calidad y hacer clic en el botón "Consultar".

Documento de identificación
Código de identificación

Número de documento

Consultar

03

Gestión de Asistencia

Consultar certificados

Detalle del Usuario

Nombre y apellido: [Nombre y apellido]

Correo electrónico: [Correo electrónico]

Identificación: [Identificación]

Estado: [Estado]

Acciones: [Acciones]

Paso 1:

Escanea el código QR

Paso 2:

Selecciona el tipo de documento
y escribe el número, una vez
diligenciado haz click en consultar

Paso 3:

Encontrarás tu historial académico
y podrás generar la descarga
de tu certificado en el ícono

Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

