



FLASH NEWS #72
September 2025

1. El Ministerio del Trabajo emitió el pasado 1° de septiembre de 2025 la Resolución 3461 de 2025, la cual modifica el funcionamiento de los comités de convivencia laboral en Colombia.

Principales Ajustes:

- i. Periodicidad de reuniones:
 - Mensuales
- ii. Número de Integrantes:
 - Menos de (5) trabajadores: (1) Representante del empleador y (1) de los trabajadores
 - Entre (5) y hasta (20) trabajadores: (1) Representante titular y su suplente por cada parte.
 - Más de (20) trabajadores: (2) representantes y sus suplentes por parte del empleador y de los trabajadores.
- iii. Elección del presidente del comité: Será elegido por los nuevos integrantes del comité.

Los Comités de Convivencia Laboral contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, por lo cual establece:

- iv. El comité de convivencia laboral estará compuesto por representantes de empleador y de los colaboradores con sus respectivos suplentes.
- v. Una vez conformado el comité de convivencia, debe elaborar su propio reglamento.
- vi. El periodo de vigencia del comité de convivencia será de dos (2) años.

**1. Resolution 3461 of 2025 – Ministry of Labor
On September 1st, 2025, the Ministry of Labor issued Resolution 3461, which modifies the operation of the Labor Coexistence Committee in Colombia.**

Main Adjustments:

- i. Meeting Frequency:
 - Monthly
- ii. Number of Members:
 - Fewer than five (5) employees: One (1) representative of the employer and one (1) representative of the workers.
 - Between five (5) and up to twenty (20) employees: One (1) principal representative and one (1) alternate representative for each party.
 - More than twenty (20) employees: Two (2) principal representatives and their alternates for both employer and workers.
- iii. Election of the Committee Chair: The chairperson shall be elected by the newly appointed members of the committee.

The Labor Coexistence Committee protects workers against psychosocial risks affecting occupational health. Therefore, the resolution establishes:

- iv. The committee shall be composed of representatives of both employer and workers, each with alternates.
- v. Once constituted, the committee must draft and adopt its own bylaws.
- vi. The committee's mandate is two (2) years.



1. El Ministerio del Trabajo emitió el pasado 1° de septiembre de 2025 la Resolución 3461 de 2025, la cual modifica el funcionamiento de los comités de convivencia laboral en Colombia.

- ix. En la presente resolución se describen las funciones del comité de convivencia y los tiempos para garantizar el proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
- x. Se estipulan seis (6) acciones para contemplar el procedimiento preventivo.

Se establecen responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Las Administradora de Riesgos Laborales (ARL) deben reportar al Ministerio de Trabajo de manera mensual, las acciones:

- xi. Acciones de promoción de la salud mental
- xii. Prevención de la violencia en el trabajo y el acoso laboral.
- xiii. Asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral.
- xiv. Brindar capacitación de primeros auxilios psicológicos a las y los colaboradores.
- xv. Si existen varios centros de trabajo, se debe conformar un comité central y uno por sede.

La presente resolución se aplica a las entidades públicas y empresas privadas.

Ver: Documento anexo en formato pdf.

***1. Resolution 3461 of 2025 – Ministry of Labor
On September 1st, 2025, the Ministry of Labor issued Resolution 3461, which modifies the operation of the Labor Coexistence Committee in Colombia.***

- ix. The resolution outlines the committee's functions and timelines to ensure compliance with Celerity, Effectiveness, Impartiality, and Confidentiality principles.
- x. Six (6) actions are stipulated in the preventive procedure.

The resolution further establishes responsibilities regarding preventive and corrective measures against workplace harassment.

Occupational Risk Administrators (ARL) must submit monthly reports to the Ministry of Labor detailing:

- xi. Promoting mental health Actions.
- xii. Prevention of workplace violence and harassment.
- xiii. Advisory and training sessions for members of the Labor Coexistence Committee.
- xiv. Training in psychological first aid for employers.
- xv. A central committee and one per site must be constituted where multiple workplaces exist.

This resolution applies to both public entities and private companies.

See: Documento anexo en formato pdf.



2. Lineamientos para prevención, diagnóstico temprano y tratamiento de la endometriosis

El Congreso de la República emite la Ley 2338 de 2023, establece lineamientos para la política pública en prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis.

Adicionalmente en La Ley 2466 de 2025, Reforma Laboral, se modifica el Código Sustantivo del Trabajo para otorgar licencias remuneradas a las personas con endometriosis para que asistan a citas médicas, ya sean urgentes o programadas, siempre que informen al empleador con el certificado correspondiente, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social

Objetivos principales:

- Abordaje integral de la endometriosis.
- Diagnóstico temprano y tratamiento oportuno.
- Prevención y control de complicaciones físicas, emocionales y sociales.

Medidas específicas:

- i. Criterios para identificar casos crónicos.
- ii. Protocolos de atención en todos los niveles de salud.
- iii. Apoyo psicosocial y prevención de complicaciones.
- iv. Capacitación médica periódica.
- v. Garantizar acceso a información, investigación y sensibilización.
- vi. Registro estadístico detallado de casos.
- vii. Protección laboral, educativa y social.
- viii. Establecimiento de una ruta de atención para garantizar el derecho a la salud y la maternidad.

Ver: Documento anexo en formato pdf.

2. Guidelines for Endometriosis Prevention, Early Diagnosis, and Treatment

The Congress of the Republic enacted Law 2338 of 2023, which sets guidelines for a public policy focused on the prevention, early diagnosis, and comprehensive treatment of endometriosis.

Additionally, Law 2466 of 2025 (Labor Reform) amends the Labor Code to grant paid leave for employees diagnosed with endometriosis to attend medical appointments (urgent or scheduled), provided they notify the employer with the corresponding medical certificate, in accordance with the Ministry of Health and Social Protection.

Main Objectives:

- Comprehensive approach to endometriosis.
- Early diagnosis and timely treatment.
- Prevention and control of physical, emotional, and social complications.

Specific Measures:

- i. Criteria for identifying chronic cases.
- ii. Healthcare protocols at all levels of care.
- iii. Psychosocial support and prevention of complications.
- iv. Periodic medical training.
- v. Guarantee access to information, research, and awareness.
- vi. Detailed statistical registry of cases.
- vii. Labor, educational, and social protection.
- viii. Establishment of a care pathway to safeguard the rights to health and maternity.

See: Documento anexo en formato pdf.



3. Acciones de Promoción de la Salud Mental y prevención de Trastornos en el Ámbito Laboral

El Decreto 728 de 2025, emitido por el presidente de la República, modifica el Decreto 1072 de 2015 al adicionar el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 y establece directrices para promover la salud mental, prevenir trastornos y el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.

Este Decreto es aplicable a empleadores, trabajadores y administradoras de riesgos laborales.

Es importante mencionar que, la aplicación de este Decreto conlleva una responsabilidad compartida por:

- i. Empleadores y contratantes: Implementar estrategias de prevención, garantizar el seguimiento y asegurar la confidencialidad de la información.
- ii. Administradoras de Riesgos Laborales: Proveer asesoría, desarrollo de programas y campañas de sensibilización, además de intervención en crisis.
- iii. Entidades Promotoras de Salud (EPS): Garantizar la atención integral de trastornos mentales y abuso de sustancias.
- iv. Trabajadores y contratistas: Participar en actividades de prevención, cumplir con recomendaciones médicas y promover su bienestar.

Este Decreto permite fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y promueve un entorno laboral de manera saludable, estableciendo responsabilidades y estrategias claras para empleadores, trabajadores y entidades relacionadas.



3.Promotion of Mental Health and Prevention of Disorders in the Workplace

Decree 728 of 2025, issued by the President of the Republic, amends Decree 1072 of 2015 by adding Chapter 13 to Title 4, Part 2, Book 2. This new regulation sets forth guidelines to promote mental health, prevent mental disorders, and prevent substance abuse in the workplace.

This decree applies to employers, workers, and Occupational Risk Administrators (ARL).

Shared Responsibilities:

- i. Employers and contractors: Implement prevention strategies, ensure follow-up, and safeguard the confidentiality of information.
- ii. Occupational Risk Administrators (ARL): These professionals provide advisory services, develop programs and awareness campaigns, and intervene in crises.
- iii. Health Promotion Entities (EPS): Guarantee comprehensive mental disorders and substance abuse care.
- iv. Workers and contractors: Participate in prevention activities, comply with medical recommendations, and promote their own well-being.

This decree strengthens the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) and fosters a healthy work environment by establishing clear responsibilities and strategies for employers, workers, and related entities

3. Acciones de Promoción de la Salud Mental y prevención de Trastornos en el Ámbito Laboral

Algunas acciones puntos claves a tener en cuenta son:

Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas:

- i. Sensibilización y programas de intervención.
- ii. Identificación activa de casos y asistencia profesional.
- iii. Seguimiento y evaluación de resultados.

Prevención de Trastornos Mentales:

- i. Promoción de factores protectores: Generar el apoyo social, calidad en relaciones laborales y actividades recreativas.
- ii. Intervención sobre factores de riesgo psicosocial: Revisar la gestión de carga de trabajo, pausas y claridad de roles.
- iii. Prevención del estrés y el manejo de la ansiedad.

Protección Especial para el Talento Humano en Salud Mental:

Acciones de apoyo a trabajadores en sectores de urgencias y situaciones de emergencia.

Seguimiento y Evaluación:

Las empresas deben contar con información actualizada sobre las actividades de prevención, que debe estar disponible para los inspectores de trabajo.

Sanciones:

Se aplicarán sanciones conforme al régimen estipulado en el Decreto Ley 1295 de 1994 y otras normativas.

Ver: Documento anexo en formato pdf.

3. Promotion of Mental Health and Prevention of Disorders in the Workplace

Key Preventive Actions:

- i. Substance Abuse Prevention:
- ii. Awareness and intervention programs.
- iii. Active identification of cases and professional assistance.
- iv. Monitoring and evaluation of outcomes.

Mental Health Disorder Prevention:

- i. Promotion of protective factors: social support, healthy workplace relationships, and recreational activities.
- ii. Intervention on psychosocial risk factors: workload management, rest breaks, and role clarity.
- iii. Stress prevention and anxiety management

Special Protection for Mental Health Workforce:

Support measures for workers in emergency and urgent care sectors.

Monitoring and Evaluation:

Companies must maintain updated information on preventive activities, which must be available to labor inspectors.

Sanctions:

Sanctions shall apply per Decree Law 1295 of 1994 and other applicable regulations.

See: Documento anexo en formato pdf.



*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

