

Plan Nacional de Educación Multimodal en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Gestión de Comités Técnicos del SG-SST

Talentos que **hacen país**

SESIÓN 2:
**¿EN QUÉ VAMOS CON LOS COMITÉS DE
CONVIVENCIA LABORAL? - PROGRESO DE LA
DEMANDA DE NULIDAD FRENTE A LA
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025**



Ánderson Parra Hernández

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



anderson.parrah@udea.edu.co



3147420379

Perfil profesional:

Tecnólogo en salud ocupacional, Médico y Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,
Magíster en Administración en Salud.
Docente universitario, Instructor de simulación y Asesor
empresarial en gestión de la SST, Medicina Laboral y Readaptación
y Reintegro laboral en diferentes sectores económicos.



Ruta del conocimiento

01

SESIÓN 1:
TRÁMITE DE SITUACIONES
CONFLICTIVAS - EL NUEVO
ENFOQUE
TRANSFORMADOR DE LA
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025

02

SESIÓN 2:
¿EN QUÉ VAMOS CON LOS
COMITÉS DE CONVIVENCIA
LABORAL? - PROGRESO DE
LA DEMANDA DE NULIDAD
FRENTE A LA RESOLUCIÓN
3461 DE 2025

03

SESIÓN 3:
EVIDENCIA DOCUMENTAL
DE LOS COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-SST A 2026 - DEL
ARCHIVO FÍSICO A LA
TRAZABILIDAD
INTELIGENTE

04

SESIÓN 4:
REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - MÁS ALLÁ DEL
CUMPLIMIENTO NORMATIVO

05

SESIÓN 5:
PRINCIPIOS RECTORES DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - CELERIDAD,
EFICACIA, IMPARCIALIDAD,
CONFIDENCIALIDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN

Ruta del conocimiento



06

SESIÓN 6:
TIPS PARA MEJORAR LA
CONVOCATORIA Y
CONFORMACIÓN DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SG-SST EN 2026



07

SESIÓN 7:
NUEVAS E INDIVIDUALIZADAS
MEDIDAS PREVENTIVAS Y
CORRECTIVAS DEL ACOSO
LABORAL - TIPS EN SU
IMPLEMENTACIÓN



08

SESIÓN 8:
RECURSOS, SOSTENIBILIDAD
Y EFICIENCIA DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SISTEMA DE GESTIÓN -
HACER POSIBLE LO
NECESARIO



09

SESIÓN 9:
LOS SIEMPRE Y NUNCAS (SIS
Y NOS) DE LOS PRIMEROS
AUXILIOS PSICOLÓGICOS EN
EL ÁMBITO LABORAL PARA
COMITÉS TÉCNICOS

Evaluémonos



“Una sociedad no avanza cuando simplemente cumple las leyes, sino cuando entiende que respetarlas es apenas el punto de partida para progresar.”

Realizada con I.A.



01.

Repasar los principales cambios introducidos por la Resolución 3461 de 2025 en el funcionamiento y conformación del comité de Convivencia Laboral.

02.

Conocer la situación actual de la demanda de nulidad frente a la resolución y si está implica la suspensión de su aplicación.

03.

Abstraer aprendizajes y aplicaciones a nuestros entornos laborales de todo este proceso –caso- legal.

Objetivo

Principales cambios de la Resolución 3461/2025

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Conformación	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. >5 <20 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”. Menciona a los contratistas y empresas temporales.
Exclusiones	No queja en los 6 meses anteriores.	No queja en el último año.
Reuniones	Trimestrales, extraordinarias a demanda.	Mensuales, extraordinarias a demanda.
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.

Principales situaciones y preocupaciones de las organizaciones a la luz de una demanda de nulidad.



APRENDIZAJE
TALLER

¿Qué es una demanda de nulidad?

Términos prácticos

Solicitud para que se analice una norma emitida por una autoridad administrativa, porque se considera que falla en su contenido (fondo) y/o procedimiento (forma).

- Ministerio del trabajo: autoridad administrativa nacional.
- Emite actos administrativos: resoluciones.
- Juez: Consejo de estado (única instancia).
- Solicitud: Abogado (No es requisito).
- Medida cautelar: suspensión.



Demanda de nulidad contra la Resolución 3461 del 01 de Sept de 2025



CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN A

Bogotá, D. C., catorce (14) de octubre de dos mil veinticinco (2025)

Referencia: Nulidad
Radicación: 11001-03-25-000-2025-00470-00 (2829-2025)
Demandante: Daniel Andrés Barahona Díaz
Demandada: Nación, Ministerio de Trabajo

Tema: Nulidad de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025.

Decisión: Admite demanda de nulidad

En ejercicio del medio de control establecido en el artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se formuló demanda contra la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025¹, expedida por el Ministerio de Trabajo.

Una vez revisada la demanda, en concordancia con lo establecido en los artículos 162 al 167 del CPACA, se concluye que el escrito cumple con todos los requisitos legales para su admisión.

En consecuencia, en aplicación del artículo 171 *ibidem*, el Despacho

RESUELVE:

PRIMERO. ADMITIR la presente demanda de nulidad.

Se presentó el 29 de Septiembre de 2025.

Fue aceptada por el consejo de estado (cumple).

Notifica al ministerio para que se manifieste.

Se asignó a magistrado que decide suspensión.

SEDE ELECTRÓNICA DE LA JURISDICCIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE COLOMBIA SAMAI

Hola, N:0 Fecha: 2026-04-09T02:52

Radicado: 11001032500020250047000

Ponente: Consejo de Estado - JUAN CAMILO MORALES TRUJILLO
Clase: LEY 1437 NULIDAD CON SUSPENSION PROVISIONAL **Marco legal:** L1437-2080
Veces en la corporación: 1
Sala que conoce: Sección Segunda
Sala que decide: Sección Segunda (Subsección A)

VIGENTE (SI)

QR Code

No Interno:

Mediante auto del 14 de octubre de 20251 , se corrió traslado de la solicitud de la medida precautoria por el término de 5 días, tiempo en el que la entidad demandada presentó memorial en el que se opuso al decreto de la cautela.

Presenta demanda el: 29/09/2025

Fecha para sentencia: dd/mm/aaaa

Sentencia: SIN SENTENCIA

Tipo de proceso: ORDINARIO

Clase: LEY 1437 NULIDAD CON SUSPENSION PROVISIONAL

Subclase: SIN SUBCLASE DE PROCESO

Recurso: SIN TIPO DE RECURSO

Naturaleza: AUTORIDADES NACIONALES

Medida cautelar: De urgencia Preventiva Anticipada Conservativa Suspensión

Ver	Fecha registro	Fecha actuación	Actuación	Anotación / detalle	Estado	Anexos	Índice
	26/03/2026 16:32:01	26/03/2026	AL DESPACHO	ESC-CUADERNO MEDIDA CAUTELAR - Cuad.:DIGITAL	MODIFICADA	1	00036
	10/03/2026 10:05:54	10/03/2026	AL DESPACHO	ESC-PARA PROVEER - Cuad.:DIGITAL	REGISTRADA	1	00035
	10/03/2026 8:32:05	10/03/2026	Envío de Notificación	RDT-Se notifica:Auto que resuelve medida cautelar ...	CLASIFICADA	2	00034
	06/03/2026 9:35:59	06/03/2026	RECIBO PROVIDENCIA	Recibe:Auto que resuelve medida cautelar Consecuti...	REGISTRADA	0	00033
	27/02/2026 9:55:57	27/02/2026	A LA SECRETARIA	Para notificar y/o comunicar:Auto que resuelve med...	REGISTRADA	0	00032
	26/02/2026 10:53:45	25/02/2026	Auto que resuelve medida cautelar	ASUNEGAR la medida cautelar de suspensión provisio... - Cuad.:DIG	REGISTRADA	1	00031

Principales Argumentos de la demanda.

1. Violación de normas superiores y superación de la potestad reglamentaria.
2. Imposición de cargas a las empresas desproporcionadas..



Decisión preliminar medida cautelar



CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN A

Bogotá D.C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

Referencia: Nulidad
Radicado: 11001-03-25-000-2025-00470-00 (2829-2025)
Demandante: Daniel Andrés Barahona Díaz
Demandada: Nación- Ministerio del Trabajo

Temas: Motivación de la solicitud de suspensión provisional. Ámbito de aplicación de los comités de convivencia laboral.

Decisión: Negar la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos del acto demandado.

El despacho resuelve la solicitud de medida cautelar de suspensión provisional formulada contra la Resolución 3461 de 2025.

32. Finalmente, es pertinente recordar que, conforme al artículo 229 del CPACA, la decisión adoptada en esta etapa preliminar no implica prejuzgamiento sobre el fondo del asunto.

En consecuencia, el Despacho

III. RESUELVE

PRIMERO. NEGAR la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos de la Resolución 3461 de 2025.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN CAMILO MORALES TRUJILLO
Consejero de Estado

CONSTANCIA: La presente providencia fue firmada electrónicamente en la plataforma del Consejo de Estado denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 del CPACA.

Respuesta y pronunciamientos del Ministerio del Trabajo

- No se desnaturaliza la **figura de acoso laboral** (Ley 1010 de 2006) – Se mantiene la misma definición.
- Se fundamenta en las normas nacionales e internacionales de la prevención del acoso laboral, la protección de la salud mental y la adecuación del funcionamiento del CCL, en particular la ley 1010 de 2006 y el Convenio 190 de la OIT.

CONSIDERANDOS:

- *Convenio C190 de 2019 de la OIT.*
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación.*
- *Ley 1010 de 2006 – Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.*
- *Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*
- *Resolución 2646 de 2008 – Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.*



Respuesta y pronunciamientos del Ministerio del Trabajo

- La resolución NO desarrolla la dimensión sancionatoria sino su componente **preventivo**.
- **Fin:** Promover la Convivencia laboral y la gestión del Riesgo psicosocial.
- Los CCL NO declaran la existencia de acoso laboral, NI imponen sanciones, pues sus funciones son **preventivas, orientadoras y conciliatorias**.

*El Comité de Convivencia Laboral es una **instancia preventiva** de acoso laboral... contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es **preventivo, orientador, conciliador y canalizador**, por lo anterior, el comité **NO DETERMINA SI** hay acoso laboral.*

*Enlista las **acciones preventivas y correctivas** del acoso laboral.*



- No equipara contratistas o terceros con trabajadores, media en la Convivencia del entorno laboral.

ARTÍCULO 2. *Ámbito de aplicación.* 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.

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 CCL 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 CCL, 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 deberán asegurar la existencia de mecanismos de coordinación con sus empresas usuarias para el cumplimiento efectivo de esta disposición, sin que ello implique traslado de responsabilidad frente a las obligaciones propias del empleador.



- No equipara contratistas o terceros con trabajadores, media en la Convivencia del entorno laboral.

Sentencia SL2038-2025: Al analizar un presunto caso de acoso laboral que involucra a un asesor (contratista)... En relación al CCL... su finalidad se circunscribía a reflejar la existencia de un conflicto y las medidas preventivas adoptadas por el comité para propiciar un mejor ambiente de trabajo... el comité constituye un canal válido para la radicación inicial de la queja dentro de los procedimientos preventivos y correctivos, sin que ello implique atribuirle competencia para declarar probadas o no las conductas, función que el artículo 12 reserva a una autoridad externa como el juez laboral, inspector de trabajo o ministerio público.



- No da lugar a un perjuicio a las empresas, porque desarrolla las obligaciones de las organizaciones.
- Las cargas administrativas no son desproporcionadas, sino que se enmarcan en las normas vigentes en prevención y gestión del Riesgo psicosocial.

*Las entidades... 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**).*

*Las entidades... que posean **dos (2) o más centros** de trabajo **deberán** conformar los CCL, 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.*

CPTO 05EE202512030000095959: ...autonomía técnica, eficiencia operativa, viabilidad administrativa y efectividad en la prevención del acoso laboral...

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 del mismo hasta la finalización del período.



- El ministerio del trabajo concluye que No se extralimitó la reglamentación, ni se viola una norma superior.
- La demanda de nulidad sigue en trámite, sin medida cautelar y la resolución 3461 de 2025, demandada pero vigente.

¿Qué podemos aprender de todo este proceso?

Algunas **conclusiones o aprendizajes**:

- “Las normas son la base, no el techo”.
- El CCL es una medida PREVENTIVA para el acoso laboral.
- El CCL no define si hay o no acoso, ni tramita situaciones de acoso sexual.
- El CCL debe buscar la sana convivencia y la gestión del riesgo psicosocial de todos los que comparten un etorno de trabajo.



Bibliografías

- Ministerio del trabajo (2025) Resolución 3461 de 2025
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>
- Demanda de nulidad. (2025). Radicado: 11001032500020250047000 SAMAI.
https://samai.consejodeestado.gov.co/Vistas/Casos/list_procesos.aspx?guid=110010325000202500470001100103
- Ministerio del trabajo (2025). CPTO-05EE2025120300000096959-2025.
<https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2025-10/CPTO-05EE2025120300000096959-2025.pdf>
- Congreso de la república. (2006) Ley 1010 de 2006.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA's



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**

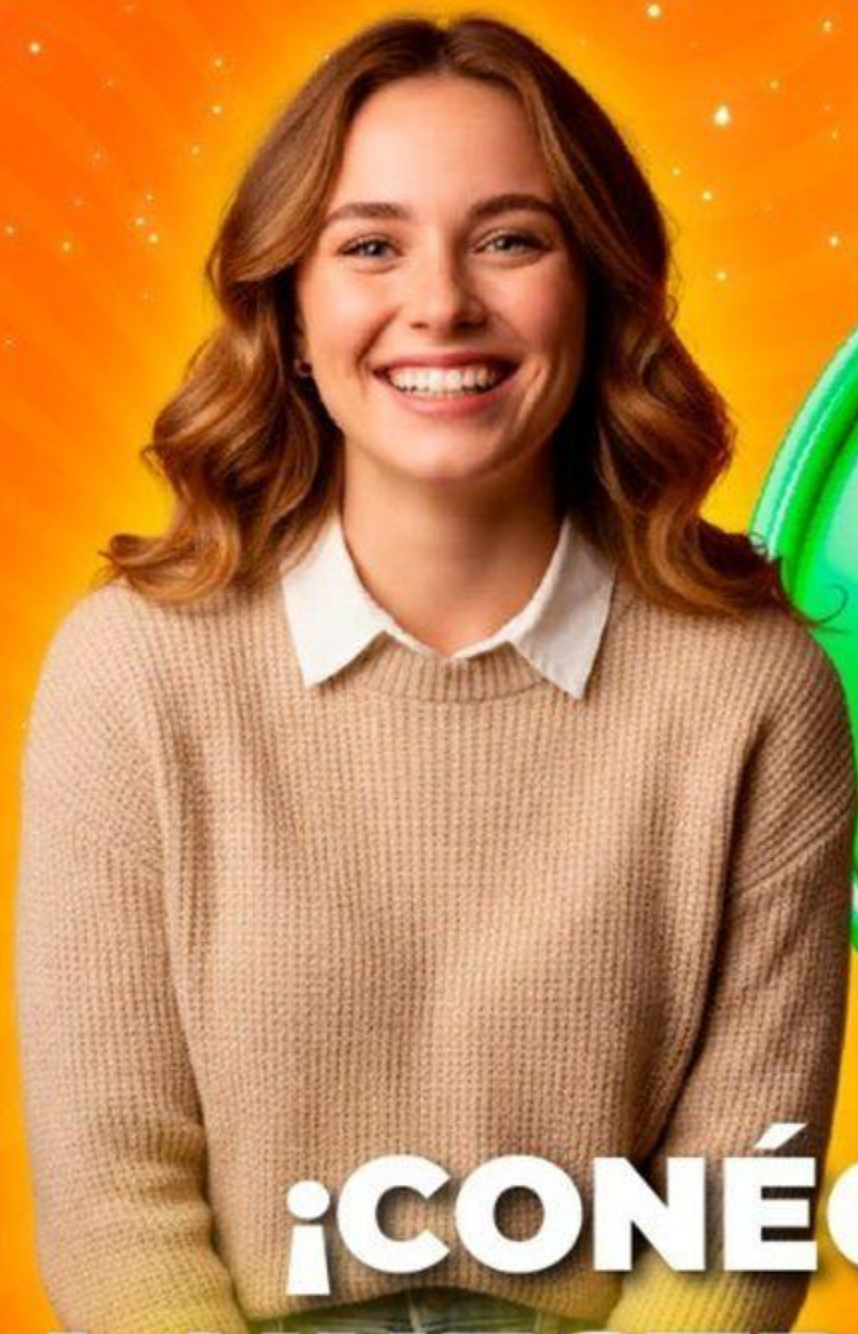
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





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

POSITIVA PREVENCIÓN



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

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

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp