POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación Multimodal en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

33

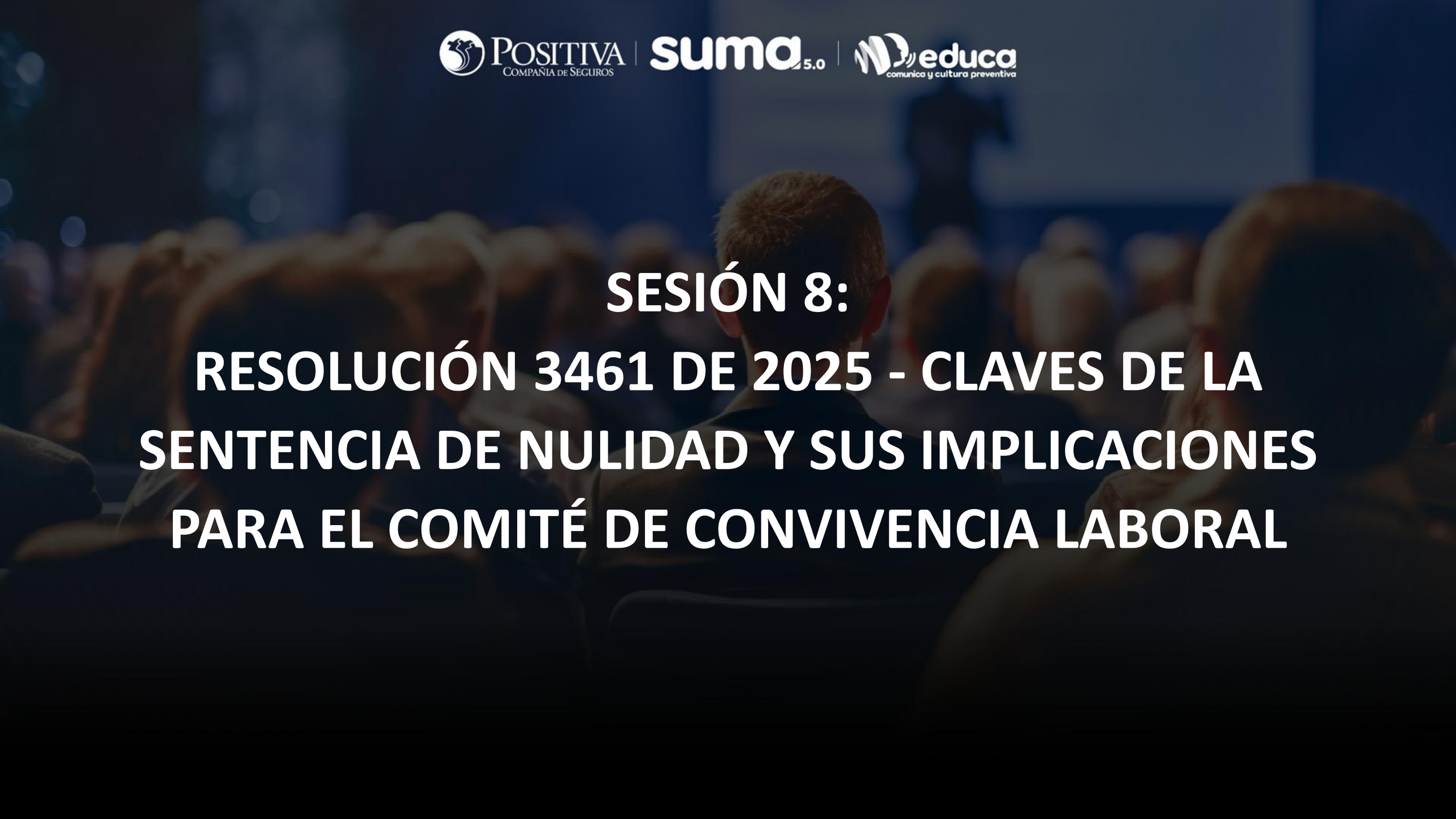


Comunidad Nacional de Conocimiento en

Gestión de Comités Técnicos del SG-SST

Talentos que **hacen país**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SESIÓN 8:
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025 - CLAVES DE LA SENTENCIA DE NULIDAD Y SUS IMPLICACIONES PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



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.
Estudiante de derecho.
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:
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025 - CLAVES DE **LA SENTENCIA DE NULIDAD** Y SUS IMPLICACIONES PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

09

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

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

“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.





Objetivo

01. Repasar los aspectos principales de la Resolución 3461 y su aplicación en el funcionamiento de los comites de Convivencia laboral de nuestras organizaciones

02. Conocer el fallo del consejo de estado frente a la demanda de nulidad interpuesta contra la Resolución 3461 de 2025

03. Realizar abstracciones y llevar aprendizajes para el funcionamiento de los comités de Convivencia laboral, a partir de un fallo relacionado con el tema .

- Advertencia de Imparcialidad – Conflicto de intereses.



¿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

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.

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 2025[1], 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.



Fallo del consejo de estado

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

MAGISTRADO PONENTE: JUAN CAMILO MORALES TRUJILLO

Bogotá D.C., primero (1) de octubre de dos mil veintiséis (2026)

Referencia:	Nulidad
Radicación:	11001-03-25-000-2025-00470-00 (2829-2025)
Demandante:	Daniel Andrés Barahona Díaz
Demandado:	Nación – Ministerio del Trabajo
Temas:	Alcance de la potestad reglamentaria. Ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006. Comités de convivencia laboral. Falsa motivación. Proporcionalidad y razonabilidad. Seguridad jurídica y confianza legítima.
Decisiones:	Declarar la nulidad de las expresiones «contratantes», «contratistas» e «independientes» del artículo 2 de la Resolución 3461 de 2025. Declarar la legalidad condicionada de la expresión «estudiantes» de esa misma disposición y negar las demás pretensiones de la demanda.



Fallo del consejo de estado…

SAMAI
Acciones que transforman la JUSTICIA

Inicio | Ventanilla virtual | Consulta procesos | Validador | Ayuda | Jurisprudencia | CONSEJO DE ESTADO JUSTICIA - GUÍA - CONTROL | Ingresar

Información general

1

Núm. del proceso: 11001032500020250047000
Interno: 2829-2025
Titular: JUAN CAMILO MORALES TRUJILLO
Actor: DANIEL ANDRES BARAHONA DIAZ
Providencia del: jueves, 1 de octubre de 2026

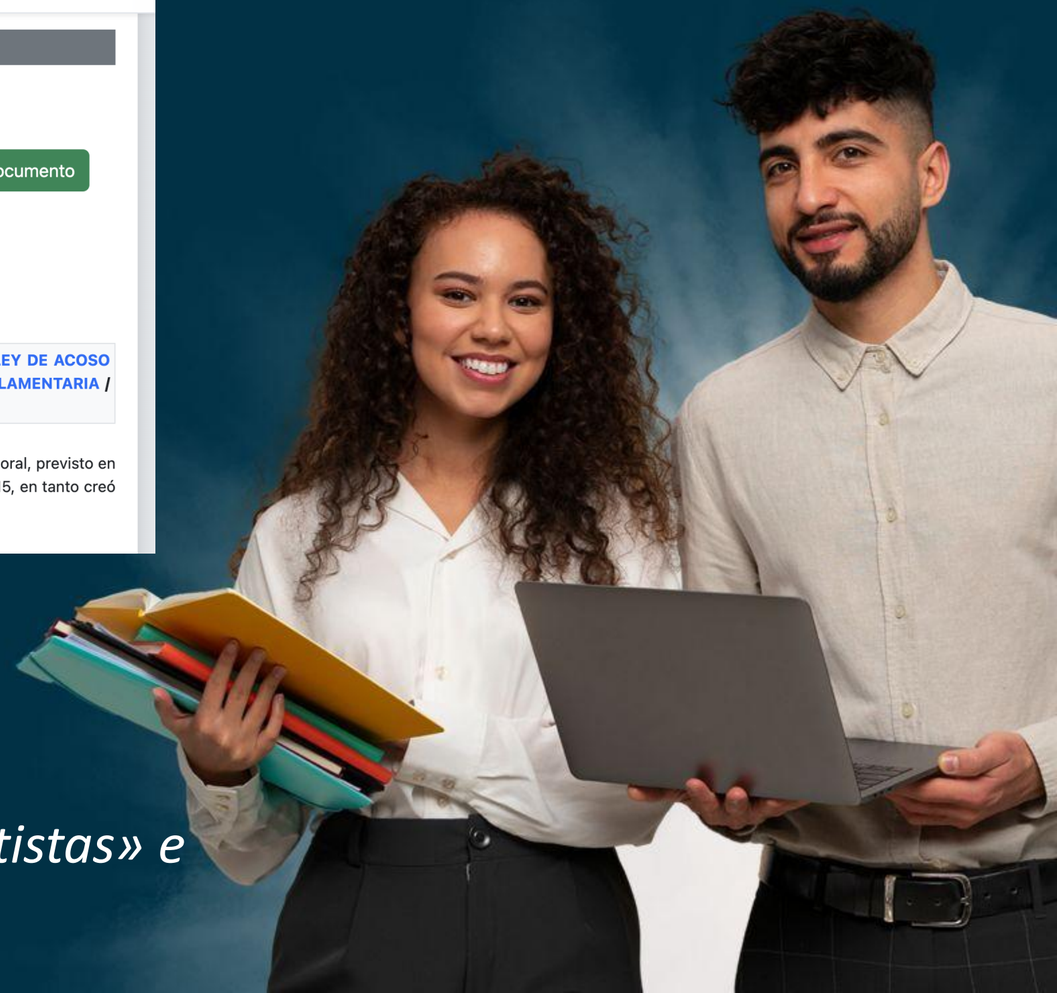
Fecha proceso: lunes, 29 de septiembre de 2025
Clase del proceso: LEY 1437 NULIDAD CON SUSPENSION PROVISIONAL
Sala de decisión: Sección Segunda (Subsección A)
Demandado: MINISTERIO DEL TRABAJO
Sentencia Sentencia Certificado: 0531057711FE32E1D830F6C5B64FAC8C9FB94DBD7F4B46808031AA75F057BD41

Ver documento

TITULACIÓN

ACOSO LABORAL / CONCEPTO DE ACOSO LABORAL / ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO / PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL / SANCIONES AL ACOSO LABORAL / LEY DE ACOSO LABORAL / POTESTAD REGLAMENTARIA / FACULTAD REGLAMENTARIA DEL MINISTERIO / POTESTAD REGLAMENTARIA DERIVADA / EXTRALIMITACIÓN DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA / CONTRATISTA / CONTRATISTA DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Problema jurídico:
¿La resolución demandada es ilegal por haber sido expedida con extralimitación de la potestad reglamentaria al extender el ámbito de aplicación del régimen de prevención del acoso laboral, previsto en la Ley 1010 de 2006, a sujetos ajenos a la relación de trabajo y al desconocer los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fijados en el Decreto 1072 de 2015, en tanto creó deberes a cargo de los empleadores no previstos en esa normativa?
Respuesta al problema jurídico: Si



¿Sigue vigente la resolución 3461 de 2025?

Si, sigue VIGENTE…

Declarar la nulidad de las expresiones «contratantes», «contratistas» e «independientes» del artículo 2 de la Resolución 3461 de 2025.

Motivación y antecedentes de la Resolución

“Falsa motivación” -Ley 2466 de 2025-

-Sólo se mencionó la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015-

Violación de normas superiores y superación de la potestad reglamentaria.

Estudios de Impacto. Diagnósticos de gestion. Fundamentos técnicos.

Invocación del Convenio C-190 de la OIT y la Ley 2528/2025

… En efecto, su parte considerativa no se limitó a invocar la Ley 1010 de 2006, sino que también hizo referencia al Convenio 190 de la OIT y a la necesidad de actualizar las medidas destinadas a prevenir y afrontar el acoso laboral conforme a los estándares internacionales invocados en ese instrumento… La regulación cuestionada estuvo sustentada en la necesidad identificada por el Ministerio del Trabajo de actualizar las medidas de prevención del acoso laboral y adecuar el funcionamiento de los comités de convivencia laboral al marco normativo vigente y a los estándares internacionales señalados en el acto administrativo.



Obligaciones excesivas para las organizaciones

Principios de proporcionalidad y razonabilidad

Cargas organizacionales permanentes:

- Conformación de comité de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.
- Reuniones ordinarias mensuales.
- Reuniones extraordinarias por cada queja.
- Procedimientos obligatorios.
- Términos perentorios (65 días).



Análisis del Consejo de estado

La determinación de los deberes de los empleadores derivados de la conformación y el funcionamiento de los comités de convivencia laboral hace parte del **margen de reglamentación** que la Ley 1010 de 2006 dejó al Ejecutivo para su correcta ejecución.

La discusión acerca de si las medidas adoptadas eran las más adecuadas, convenientes o eficaces -> Medidas inidóneas / opciones menos restrictivas -> Beneficio buscado.

El acto acusado incorporó **reglas que modulan su exigencia**: graduación de la conformación, diferentes centros de trabajo y consideración sobre la organización interna.

65 días calendario -> No constituye carga adicional, sino garantía de celeridad.

-No se acreditó el impacto económico de las medidas-

Los centros de trabajo…

Ministerio: “garantía de la inmediatez, la confidencialidad y la eficacia del procedimiento preventivo”.

“… La exigencia de un comité de nivel central y de uno adicional por cada centro de trabajo guarda relación directa con esa finalidad, pues la proximidad entre la instancia preventiva y el lugar donde se desarrollan las relaciones laborales cotidianas favorece la inmediatez, la confidencialidad y la eficacia del procedimiento preventivo, que constituyen precisamente las condiciones de las que depende la utilidad del mecanismo”.



Transición

“Principios de seguridad jurídica y confianza legítima al derogar las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 sin haber previsto un régimen de transición”.

“ …No existe una situación jurídica consolidada ni el derecho a conformar un único comité de convivencia… Tampoco existe una actuación administrativa con aptitud para generar una expectativa legítima de permanencia… la Sala no encuentra que en el presente caso la omisión de un régimen transitorio constituya, por sí misma, un vicio de legalidad…





Se debe tener en cuenta…

ART. 16. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación (2025) y deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

ART 5. Período del Comité de Convivencia Laboral… será de dos (2) años… En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

Pg 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.

Trabajadores en misión

“ … Su inclusión no comporta la ampliación del régimen preventivo a una relación civil o comercial ajena al ámbito laboral. A diferencia de los contratistas, aquellos se encuentran vinculados mediante una **relación de trabajo** con la empresa de servicios temporales y desarrollan materialmente su actividad en las instalaciones y bajo las condiciones de organización de la empresa usuaria. Por ello, su incorporación a los mecanismos preventivos de convivencia laboral del lugar en el que efectivamente prestan el servicio resulta **compatible** con la finalidad protectora de la Ley 1010 de 2006 y no supone extender su ámbito a relaciones expresamente excluidas por el legislado”



Empresas temporales...

Art. 3. Pg 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.

Pg 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.



Lo que Sí cambió…

El artículo 2 dispuso: «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».

La parte demandante: extralimitación en el ejercicio de la potestad reglamentaria frente a la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015. *Violación de normas superiores y superación de la potestad reglamentaria.* Relación laboral subordinada, amplió **indebidamente** el ámbito subjetivo de aplicación a contratistas y contratantes, sujetos no previstos por el legislador.

El ministerio argumentó lo contrario y explicó que “desarrolló la dimensión preventiva de la Ley 1010 de 2006 y no la sancionatoria … el comité no declara ni sanciona el acoso laboral, pues su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador”.

El deber de la protección en el entorno laboral es “independiente de que el amenazado sea un subordinado o un contratista”.

El análisis del consejo de estado

Ley 1010 de 2006. Art. 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.

Pg: La presente ley **no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas** de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Nota: (Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-960 de 2007, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.)



El análisis del consejo de estado

La protección del trabajador frente al acoso laboral obedece a la existencia de una **relación de subordinación** y la exclusión de los contratistas no vulnera la igualdad, porque no son comparables.

Extender la protección sería una desnaturalización del carácter no subordinado de las relaciones contractuales no laborales.

Antecedentes legislativos de la Ley 1010: el texto original cobijaba a los contratistas de PS, pero se rechazó desde el primer debate por la desnaturalización de la figura, por lo que el texto definitivo incorporó la exclusión expresa.



El análisis del consejo de estado

La Sala advierte que el legislador **no dejó campo de actuación al Ejecutivo** para incluir en la regulación del acoso laboral figuras contractuales diferentes a las relaciones laborales y legales y reglamentarias. Por ende, no se podía ampliar el ámbito de protección del acoso laboral a relaciones contractuales en las que se no se presenta el **fenómeno jurídico de la subordinación**.

…. El carácter preventivo del mecanismo no autoriza a la Administración para incorporar relaciones jurídicas que el legislador excluyó expresamente cuando no existe subordinación…



Lo que Sí cambió… Fallo del consejo de estado…

*… La Sala declarará la **NULIDAD** de las expresiones «contratantes», «contratistas» e «independientes» contenidas en el artículo 2 de la Resolución 3461 de 2025 porque denotan una extralimitación de la potestad reglamentaria y un desconocimiento de los artículos 3, 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, con la inclusión de estas figuras jurídicas se amplió el campo de acción de los comités de convivencia laboral a sujetos que no hacen parte de una relación laboral (La ley 1010 excluyó a las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de subordinación)*

.

Además, se declarará la legalidad condicionada de la expresión «estudiantes» contenida en esa misma disposición, en el entendido que esta se refiere a quienes desempeñan sus prácticas laborales en una entidad pública o en una empresa privada como requisito para la obtención del título académico correspondiente.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, ~~contratantes, contratistas~~, trabajadores dependientes e ~~independientes~~, estudiantes (condicionado) y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia.

Y la reforma laboral? Que si es ley…

LEY 2466 DE 2025

Art. 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.

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.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son “múltiples”… Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo…



Y la Ley que adopta el convenico C190…

LEY 2528 DE 2025

Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.



ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso No. 190», adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7a de 1944, el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso - No. 190», adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

En conclusión…

Se mantendrá incólume la legalidad de las demás disposiciones de la Resolución 3461 de 2025 toda vez que no se incurrió en falsa motivación porque la parte actora no acreditó la presunta divergencia entre los fundamentos que sustentaron el acto y la realidad fáctica o jurídica.

III. RESUELVE

PRIMERO. DECLARAR la nulidad de las expresiones «contratantes», «contratistas» e «independientes» contenidas en el artículo 2 de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025.

SEGUNDO. DECLARAR la legalidad condicionada de la expresión «estudiantes» contenida en el artículo 2 de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, en el entendido de que se refiere a los estudiantes que realizan sus prácticas laborales en una entidad pública o en una empresa privada como requisito para la obtención del título académico correspondiente.

TERCERO: NEGAR la nulidad de las demás disposiciones de la resolución demandada.



¿Otra instancia?

Bibliografías

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A. (2026, 1 de octubre). Sentencia de nulidad, Radicación 11001-03-25-000-2025-00470-00 (2829-2025).
- Congreso de la republica (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
- 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

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



Preguntas



POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | posipedia



Recuerda que Positiva tiene para ti:

posipedia

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

- Cursos virtuales
- Artículos
- Audios
- Juegos digitales
- OVAs
- Guías
- Mailings
- Videos

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

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

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Escanea e inscríbete

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



¡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!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA