

Señores

EMPRESA: ELECTRIFICADORA DEL META S.A. E.S.P

Correo: NOTIFICACIONES-JUDICIALES@EMSA-ESP.COM.CO; pqr@emsa-esp.com.co

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 05EE2026120300000050672.

Respetados señores,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, donde solicita:

"SOLICITAR CONCEPTO JURIDICO EN RELACION CON EL ALCANCE DE LAS FUNCIONES Y FACULTADES DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, PARTICULARMENTE FRENTE AL MANEJO, RESERVA Y EVENTUAL ENTREGA DE LAS ACTAS DERIVADAS DE SUS ACTUACIONES".

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el artículo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

En relación con el alcance del principio de confidencialidad en las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL), se debe mencionar que el principio de confidencialidad en Colombia se rige por varias normas.

En primer lugar, la Constitución Política de 1991, en su Artículo 15 establece: "Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y

No. Radicado:	08SE202631020000027963
Fecha:	2026-06-01 10:29:19 am
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
Depen:	GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario	EMPRESA: ELECTRIFICADORA DEL META S.A. E.S.P
Anexos:	0
Folios:	3
	
08SE202631020000027963	



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas”. Esta directriz tiene alcance nacional y aplica para todas las actuaciones institucionales y administrativas, procedimientos y trámites donde se manejen datos personales y asuntos sometidos a reserva.

En segundo lugar, la Ley 1581 de 2012, “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, su Artículo 4, numeral h, define el principio de confidencialidad de la siguiente manera: “Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma”.

En tercer lugar, la 1010 de 2006, "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso; señala en el artículo 9, que: "Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo."

Finalmente, de conformidad con el artículo 4º de la Resolución 3461 de 2025 Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento en el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

Así, en el estatuto que implemente internamente el Comité, debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se van a tener en cuenta y que deben ser cumplido por todos los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, durante el tratamiento de los casos y después del cierre de estos.

De igual modo, de acuerdo con la citada Resolución 3461 de 2025, la Ley 1010 de 2006 y en cumplimiento del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto

2663 de 1950), numeral 2; los trabajadores tienen el deber de no divulgar a terceros a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.

En ese sentido, los representantes de los trabajadores y de los empleadores que participen como miembros del CCL; deben velar porque las actuaciones, deliberaciones y documentos que contengan datos sensibles y objeto de reserva, mantengan la confidencialidad pertinente.

La divulgación de actas que contengan datos sensibles o que puedan llegar a afectar a los involucrados o a los terceros, sin que medie el requerimiento de una autoridad administrativa o judicial expresa, puede afectar derechos fundamentales como la intimidad, el buen nombre y la honra de las personas involucradas y comprometer la integridad de los procesos internos de la organización; circunstancia que en todo caso, puede ser motivo de retiro del CCL y procesos disciplinarios, dependiendo del caso.

Cordialmente,



WILMAR JULIÁN RINCÓN MARIÑO
 Director.
 Dirección de Riesgos Laborales.

Funcionario/Contratista	Nombre.	Cargo	Firma
Proyectado por:	Javier Pérez	Contratista	JP
Revisado por:	Jennifer P Moreno V	Profesional Especializada	JPMV. 
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director Dirección de Riesgos Laborales	WJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			