



Señora
CARMEN CECILIA GUTIERREZ GUTIERREZ
Correo: carcegugu@gamil.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 05EE2026120300000055773.

Respetada ciudadana,

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

"Solicitud de concepto jurídico sobre la posibilidad de suministrar información del Comité de Convivencia Laboral en procesos de terminación del vínculo laboral."

Respetuosamente solicito al Ministerio del Trabajo se sirva emitir concepto jurídico sobre los siguientes puntos:

- 1. ¿Está legalmente facultado el Comité de Convivencia Laboral para informar a la empresa si un trabajador tiene o tuvo quejas, actuaciones o procesos en trámite ante dicho Comité, cuando la información es solicitada en el contexto de un proceso de despido o terminación del contrato laboral?*
- 2. ¿Es jurídicamente válido que la empresa utilice información proveniente del Comité de Convivencia Laboral como insumo para decisiones administrativas, disciplinarias o de continuidad laboral del trabajador?*
- 3. ¿El deber de confidencialidad que rige al Comité de Convivencia Laboral admite excepciones en escenarios de terminación del vínculo laboral, o dicha información debe mantenerse en estricta reserva en todo caso?*
- 4. ¿Qué consecuencias legales podrían derivarse para la empresa y/o para los miembros del Comité de Convivencia Laboral en caso de divulgar o utilizar dicha información sin autorización legal expresa?"*

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

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

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

	No. Radicado: 08SE2026310200000027969
	Fecha: 2026-06-01 10:41:41 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENICION	
Destinatario: CAPITAL SALUD SUCURSAL META	
Anexos: 0	Folios: 3
	
08SE2026310200000027969	



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

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:

La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo en su Artículo 4, que define el *reglamento de funcionamiento* de los Comités de Convivencia Laboral (CCL), establece que *“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”*.

Adicional a ello, la Constitución Política de 1991, en su Artículo 15 establece que: *“todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y 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 acciones institucionales dentro del Estado Nación de Colombia.

De igual modo, la Ley 1581 de 2012, *“por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”*, en 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”*. Al respecto, le invitamos a consultar a profundidad la citada norma.

Así bajo ese contexto, **en virtud del principio de confidencialidad** se deberán mantener con carácter de reserva todas las actuaciones y cada uno de los temas abordados por el Comité y solo deberán ser puestas a disposición de sus integrantes y de las partes intervinientes.

No obstante, se informa que, conforme a la jurisprudencia y la normatividad vigente, la confidencialidad no es absoluta.



Las únicas **excepciones válidas** bajo las cuales el Comité puede levantar la reserva para entrega de actas o documentos de interés es cuando exista: un requerimiento judicial, un requerimiento de algún ente de control o cuando no se logra un acuerdo entre las partes y la conducta de acoso persiste, el Comité debe remitir el informe del caso a la alta dirección (sector privado) o a la oficina de control interno disciplinario/Procuraduría (sector público) para los debidos efectos.

Finalmente, si los miembros del Comité vulneran *-sin justificación o sin requerimiento de autoridad -* el principio de confidencialidad y de reserva, su incumplimiento puede ocasionar la imposición de sanciones por parte del empleador o de las entidades de control, en el caso de que se trate de servidores públicos, siendo causal, además de retiro del CCL.

Cordialmente,


WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.
Ministerio del Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Javier Pérez	Contratista	JP
Revisado por:	Jennifer Moreno	Profesional Esp	JM ☐
Aprobado por:	Wilmar Rincon	Director	WR
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.			