



Bogotá, junio de 2026.

Señora
DIANA PATRICIA PINTO LOSADA
dianapinto1142@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No.
02EE2026410600000059549.

Respetada señora,

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

"EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL TIENE UNA DUDA CON RESPECTO A LA RESOLUCIÓN 3461 DE 2025, ARTICULO 6. MENCIONA QUE SE DEBE HACER UN SEGUIMIENTO MENSUAL a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. PERO LA PREGUNTA ES, HASTA CUANDO HACEMOS LOS SEGUIMIENTOS MENSUALES, UN MES, DOS MESES, TRES MESES, UN AÑO, 5 AÑOS, 10 AÑOS, ETC?, NOS PUEDEN POR FAVOR COLABORAR CON ESTA DUDA PARA TENER CLARIDAD".

Se da 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 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 peticionaria cita el Artículo 6, Numeral 5, de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, *"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"*, que indica:

	No. Radicado: 08SE202631020000029003
	Fecha: 2026-06-04 11:14:08 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION	
Destinatario: DIANA PATRICIA PINTO LOSADA	
Anexos: 0	Folios: 2
	
08SE202631020000029003	



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

"5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado", con una periodicidad mensual. Su consulta es pertinente, ya que la norma es clara respecto a la periodicidad de la función, pero no especifica la duración total de dicha función.

Sin embargo, el mismo Artículo 6 de la citada norma, en su párrafo 4, establece los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad, Confidencialidad y No Discriminación para que los Comités de Convivencia Laboral (CCL) lleven a cabo sus procesos.

Por tanto, bajo ese contexto, se informa que, el seguimiento debe mantenerse mientras los compromisos estén vigentes y hasta que se verifique su cumplimiento total y definitivo, para satisfacer los fines de la norma, que es garantizar el derecho al debido proceso y los principios mencionados.

De igual modo, de acuerdo con la naturaleza de los compromisos adquiridos entre las partes, se fijan plazos administrativos y condiciones para su cumplimiento. Es decir, una vez cumplidos estos compromisos, se puede dar por cerrado el seguimiento en estos casos.

De modo complementario, como parte de los mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y los reglamentos adoptados, y como parte de la obligación de generar informes trimestrales sobre la gestión del comité, se debe realizar monitoreo activo y recurrente, reportando el estado de los casos en cada informe.

Es decir, la obligación de seguimiento mensual no es indefinida ni ilimitada, sino que está condicionada por la gestión administrativa y funcional del CCL, por sus objetivos de cumplimiento en cada caso que reciba, por los plazos y compromisos pactados por las partes y por los principios enunciados por la misma norma.


WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
 Director Dirección de Riesgos Laborales.

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.			