



Bogotá, junio de 2026

Señores

**HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL**

**Correo:** sgssthsvp2023@gmail.com

**ASUNTO:** Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000027090.

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

*"Soy la profesional en Seguridad y Salud Laboral del Hospital de Alcalá Valle del Cauca, En el Comité de Convivencia Laboral surge la inquietud de qué se debe hacer en el caso de que no se cuente con el número y la disponibilidad de funcionarios para que sean elegidos como suplentes en este Comité ya que la norma dice que más de 20 empleados deben ser 8 empleados que lo integren con principales y suplentes".*

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:

La Resolución 3461 de 2025, en su artículo 3, dispone que los representantes de las y los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral deben ser elegidos mediante votación secreta, garantizando así la expresión libre, espontánea y auténtica de su voluntad.

Frente a la situación presentada en el objeto de la consulta, es importante resaltar que la conformación del Comité constituye una obligación legal y un mecanismo preventivo orientado a la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En consecuencia, la empresa no

Ministerio del Trabajo  
Sede administrativa  
Dirección: Carrera 7 No. 31-10  
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20,  
21, 22, 23, 24 y 25  
Conmutador: (601) 5185830  
Bogotá

Atención presencial  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal del  
Trabajo.

Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:  
018000 112518  
www.mintrabajo.gov.co

Página | 1

|               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| No. Radicado: | 08SE2026310200000033139         |
| Fecha:        | 2026-06-23 04:01:27 pm          |
| Remitente:    | Sede: CENTRALES DT              |
| Depen:        | GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION |
| Destinatario: | Hospital San Vicente de Paul    |
| Anexos:       | 0                               |
| Folios:       | 2                               |



08SE2026310200000033139



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



puede omitir su creación, por lo que deberá adelantar acciones de fomento y de bienestar que permitan viabilizar el proceso de elección.

En este sentido, se recomienda realizar una nueva convocatoria, acompañada de una adecuada socialización sobre la importancia del Comité de Convivencia Laboral, sus funciones, **beneficios** y garantías de participación.

Así mismo, resulta pertinente implementar estrategias de sensibilización — como charlas, campañas internas o espacios informativos— que incentiven la postulación de trabajadores y refuercen la relevancia de este órgano en la prevención del acoso laboral y la promoción de entornos de trabajo saludables. De igual forma, la empresa puede considerar la ampliación de los plazos o la flexibilización de los mecanismos de inscripción.

Finalmente, debe precisarse que la falta de postulantes no exonera al empleador del cumplimiento de esta obligación. La no conformación del Comité de Convivencia Laboral constituye un incumplimiento normativo que puede dar lugar a la imposición de sanciones.

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. |                             |                                         |                                                                                            |