



Bogotá, junio de 2026.

Señora
ERIKA LILIANA CRUZ LEON
erika.hada@hotmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000064490.

Respetada ciudadana,

En atención a la solicitud recibida por el Ministerio del Trabajo, donde solicita:

"Buenos días, trabajo para la secretaria de educación del distrito, soy docente orientadora y soy representante en el comité laboral local de la localidad de Tunjuelito. Tengo una duda resulta que en la resolución 3461 del ministerio de trabajo de 2025, se indica que los comités laborales deben ser paritarios, en nuestro caso se conforma por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, la situación para mí es que nadie más se lanzó a dicho cargo, soy la única representante de los trabajadores que conforma el comité, sin embargo, como la SED no da garantías plenas para poder generar el ejercicio, a algunas de las convocatorias me ha sido imposible asistir, aun así el comité sesiona sin mi presencia, ya que argumentan hay quórum, puesto que el comité está conformado por 3 de los representantes normativos y si yo faltó pues sigue existiendo la posibilidad de sesionar, en todo caso si la norma indica que el comité debe ser paritario, es posible, ¿qué sesionen los dos representantes del empleador, sin existir presencia de representante de los trabajadores?, existe alguna norma que establezca quórum para los comités locales? ¿En las reuniones deben asistir siempre los suplentes?, ya que si ese es el caso para el comité al que pertenezco por lo general están 4 representantes del empleador y 1 de los trabajadores. Agradezco su atención y pronta respuesta".

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.

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.

	No. Radicado: 08SE2026310200000030734
	Fecha: 2026-06-11 06:38:02 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCIÓN	
Destinatario: Erika Liliana Cruz Leon	
Anexos: 0	Folios: 3
	
08SE2026310200000030734	



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

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

En respuesta a su consulta, nos permitimos informar que la Resolución 3461 de 2025, en su artículo indica que el Comité de Convivencia Laboral estará integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Esta paridad no es una mera formalidad en la composición inicial y se constituye como un principio rector que debe garantizarse en cada actuación del Comité.

En el caso expuesto, el CCL está conformado legalmente por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores. Que en una sesión estén presentes solo los representantes del empleador y no exista participación de los representantes de los trabajadores implica la ruptura absoluta de la paridad y la sesión carecería de la legitimidad mínima para deliberar y decidir, pues el órgano colegiado no está equilibrado, y las decisiones que ahí se tomen podrían ser objeto de nulidad por violación del derecho fundamental al debido proceso y a la participación equilibrada de los trabajadores.

La paridad como principio esencial de esta norma **exige que en toda sesión esté presente, al menos, un representante de los trabajadores con voz y voto**. Lo contrario convierte al Comité en un instrumento puramente patronal, contrariando la finalidad preventiva y de diálogo de la figura.

Si uno de los miembros representantes de los trabajadores (principal) no puede asistir, debe garantizarse que asista el respectivo suplente. Si no se ha elegido suplente porque nadie se postuló, el comité se encuentra en una situación de vacancia que la entidad empleadora está obligada a subsanar promoviendo nuevas designaciones, tal como lo ordena el principio de celeridad del artículo 6 de la citada Resolución.

Con respecto a su inquietud asociada a la existencia de una norma que establezca un quórum para los comités locales, le informamos que la Resolución 3461 de 2025 no fija un número único y universal de quórum deliberatorio ni decisorio. Su artículo 7 transfiere esa responsabilidad al reglamento interno del propio comité, el cual deberá regular "*las reglas sobre el quórum y la adopción de decisiones*". Sin embargo, esta potestad reglamentaria no es absoluta, es decir que bajo ninguna circunstancia, se podría desconocer el principio de paridad que rige la ley.



En relación con su interrogante acerca de si en las reuniones deben asistir siempre los suplentes, la norma prevé que los suplentes asumen funciones cuando el principal se retira, está ausente o presenta un impedimento.

El suplente existe, precisamente, para garantizar la continuidad de la representación y la paridad. En una convocatoria, el secretario del comité debe verificar la asistencia y, si un principal no puede asistir, puede convocar al suplente. Lo relevante es que siempre exista participación tanto de los representantes de los trabajadores, como del empleador, sin requerir que siempre sesionen estrictamente los 4 miembros principales.

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.			