



Bogotá, mayo de 2026.

Señores

EMPRESA LA CIMARRONA E.S.P. - MONICA CRISTINA PARRA VALENCIA
Correo: lacimarrona.esp@lacimarronaesp.gov.co;
notificacionesjudiciales@lacimarronaesp.gov.co

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No.
05EE2026120300000033973.

Respetada señora,

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

"(...) *SOBRE CONFORMACION DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL – RESOLUCION 3461 DE 2025 POR PARTE DE LA EMPRESA LA CIMARRONA E.S.P.*".

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:

Conforme a 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*", respecto a su solicitud, establece en su Artículo 3:

	No. Radicado: 08SE2026310200000027956
Fecha: 2026-06-01 10:14:55 am	
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCIÓN	
Destinatario CIMARRONA ESP	
Anexos: 0	Folios: 3
08SE2026310200000027956	



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

"Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.

En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación".

En ese contexto, se explica que, en lo que respecta a la estructura del Comité, la conformación varía según el tamaño de la empresa: si esta cuenta con menos de cinco (05) trabajadores, el comité estará integrado por un (01) representante del empleador y uno (01) de los trabajadores; si cuenta con más de cinco (05) y menos de veinte (20), se mantiene la misma estructura

pero incorporando suplentes; y si cuenta con más de veinte (20) trabajadores, el comité deberá estar integrado por cuatro miembros, dos por cada parte.

Adicionalmente, la Resolución 3461 de 2025 impone por primera vez la creación obligatoria de un comité central y comités adicionales por cada centro de trabajo en empresas con dos o más sedes, medida que busca acercar el mecanismo de convivencia al lugar donde se desarrollan cotidianamente las relaciones laborales y garantizar así un tratamiento ágil, confidencial y contextualizado de las quejas presentadas.

Finalmente, se precisa que el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Resolución 3461 de 2025 acarrea consecuencias jurídicas de orden administrativo. El incumplimiento de sus disposiciones genera sanciones conforme a lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, siendo las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo las competentes para investigar y sancionar a las empresas que omitan la conformación del Comité incumplan sus funciones o vulneren los principios de confidencialidad y prevención.

Cordialmente,



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

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:		Contratista	
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.			