



Bogotá, junio de 2026.

Señores

DANE - CAN

Correo: quejas@procuraduria.gov.co; notificacionesdisciplinarias@dane.gov.co

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 05EE2026120300000037641.

	No. Radicado: 08SE2026310200000031593
	Fecha: 2026-06-17 12:40:45 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION	
Destinatario DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA - DANE	
Anexos: 0	Folios: 3
08SE2026310200000031593	



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

Respetados señores,

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

"Por medio de la presente, el Comité de Convivencia Laboral del DANE - CAN se permite elevar una consulta de información, con el fin de obtener claridad frente a una inquietud relacionada con el ejercicio de nuestras funciones, conforme al marco normativo vigente.

SOLICITUD DE CONCEPTO SOBRE LA CONFIGURACION DE CONFLICTO DE INTERESES EN EL MARCO DE LAS FUNCIONES DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, CUANDO UNO DE SUS MIEMBROS, A SU VEZ ES DIRECTIVO SINDICAL Y HA PARTICIPADO EN REPRESENTACION DE LA ORGANIZACION SINDICAL EN PRONUNCIAMIENTOS PUBLICOS QUE INVOLUCRAN LAS SITUACIONES PUESTAS EN CONOCIMIENTO DEL COMITE, SIENDO CONOCEDOR DE LOS HECHOS QUE DAN ORIGEN A LA QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL.

Agradecemos la orientación que puedan brindarnos al respecto y quedamos atentos a su respuesta.

Cordialmente,

Comité de Convivencia Laboral

DANE - CAN".

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

Conforme se establece en la Resolución 3461 del 2025 la norma tiene vigencia a partir de su expedición, es decir, si el Comité se conformó con anterioridad a la expedición de la norma se aplican las reglas anteriores, pero si se conformó después de la expedición de la Resolución 3461 aplican las nuevas reglas.

Así mismo, el Artículo 3 de la mencionada norma establece que, el Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas estará conformado por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

La norma indica que las personas que integren el Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Así mismo, se precisa que los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, ni los de las y los trabajadores de nivel operativo.

De acuerdo con la citada resolución, el único impedimento expresamente establecido para integrar el Comité de Convivencia Laboral es que no podrán hacerlo aquellas personas a las 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.

Se precisa que dicho término no se cuenta a partir de la radicación o presentación de la queja, sino desde el momento en que la decisión resultada de la investigación quede en firme por las autoridades competentes.

Esta aclaración parte del principio de buena fe, garantizando que las personas no sean excluidas injustificadamente del Comité por la sola existencia de una queja sin decisión definitiva, y asegurando a la vez la imparcialidad y transparencia en la conformación de estos órganos.



En consecuencia, no existe un impedimento normativo que impida la participación de quienes ocupen cargos en la Oficina de Asesoría Legal u otras dependencias específicas.

Por tanto, se recomienda que cada entidad, de acuerdo con su estructura interna y sus políticas de gestión del talento humano, evalúe y defina internamente la pertinencia de incluir o excluir determinados cargos, procurando en todo caso que las personas designadas como representantes del empleador no se encuentren en una situación que pueda generar conflicto de intereses o comprometer la neutralidad del Comité.

De manera complementaria a todo lo expuesto, le recordamos de manera muy respetuosa el aforismo jurídico que establece que "**donde la ley es clara, no necesita interpretación**". La norma se aplica tal como está escrita, impidiendo la creación de dudas donde no las hay.

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.			