



# Trabajo

Bogotá,

El empleo es de todos	Mintrabajo	No. Radicado: 08SE2025310200000059726
		Fecha: 2025-10-09 03:31:57 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT		
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION		
Destinatario CAROL BRIGITH SANCHEZ GOMEZ		
Anexos: 0		Folios: 1
 08SE2025310200000059726		



Señora  
**CAROL BRIGITH SÁNCHEZ GÓMEZ**  
**Correo electrónico:** cbsanchez@universidadmayor.edu.co

**ASUNTO: Radicado 05EE2025120300000096959, Solicitud de concepto sobre interpretación y aplicación de la Resolución 3461 del 1º de septiembre de 2025**

Respetada señora:

En atención a su comunicación, mediante la cual realiza la siguiente solicitud:

**""Primera consulta: Definición de Centro de Trabajo**

*¿Qué criterios debe aplicar una empresa del sector comercial con múltiples puntos de venta para determinar cuáles de sus ubicaciones constituyen "centros de trabajo" que requieren la conformación de comités de convivencia laboral adicionales al central?*

*¿Se debe considerar cada punto de venta como un centro de trabajo independiente, o existen factores específicos como el número de empleados, la autonomía operativa o la estructura administrativa que determinen esta clasificación?*

**Segunda consulta: Centros de trabajo con personal reducido**

*¿Cómo debe proceder una empresa cuando un centro de trabajo cuenta con menos trabajadores de los requeridos según las reglas de conformación del comité de convivencia?*

*¿Debe este centro estar cubierto por el comité central de la empresa, o debe conformar un comité con la estructura mínima independientemente del número de trabajadores en esa ubicación específica?*

**Tercera consulta: Organización interna y discrecionalidad empresarial**

*¿Qué alcance tiene la expresión "teniendo en cuenta su organización interna" para efectos de determinar la estructura y distribución de los comités de convivencia laboral?*

*¿Pueden las empresas, con base en esta disposición, establecer criterios específicos para la determinación de centros de trabajo considerando factores como la eficiencia operativa, la viabilidad administrativa y la efectividad en la prevención del acoso laboral?."*

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

Pregunta

**Primera consulta: Definición de Centro de Trabajo**



# Trabajo

*¿Qué criterios debe aplicar una empresa del sector comercial con múltiples puntos de venta para determinar cuáles de sus ubicaciones constituyen "centros de trabajo" que requieren la conformación de comités de convivencia laboral adicionales al central?*

*¿Se debe considerar cada punto de venta como un centro de trabajo independiente, o existen factores específicos como el número de empleados, la autonomía operativa o la estructura administrativa que determinen esta clasificación?*

Respuesta:

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015, estableció las características de los centros de trabajo (subrayado negrilla, cursiva fuera de texto), el fundamento de la reclasificación (subrayado negrilla, cursiva fuera de texto) y los mecanismos que se deben seguir para hacerlo (subrayado negrilla, cursiva fuera de texto); señala lo siguiente:

*"Artículo 2.2.4.3.9. Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto Ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.*

*Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:*

*Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.*

*Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.*

*Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa."*

Pregunta:

## **Segunda consulta: Centros de trabajo con personal reducido**

*¿Cómo debe proceder una empresa cuando un centro de trabajo cuenta con menos trabajadores de los requeridos según las reglas de conformación del comité de convivencia?*

*¿Debe este centro estar cubierto por el comité central de la empresa, o debe conformar un comité con la estructura mínima independientemente del número de trabajadores en esa ubicación específica?*

Respuesta:

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



# Trabajo

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 assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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

En el caso de empresas entre seis (6) y diecinueve (19) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

En el caso de empresas con veinte (20) o más trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Se precisa que todas las entidades públicas y privadas deben conformar al menos un Comité de Convivencia Laboral.

Cuando existan dos (2) o más centros de trabajo, la organización deberá conformar un comité de nivel central y, adicionalmente, los comités que considere necesarios conforme a su estructura interna, pudiendo organizarse por regiones, departamentos, municipios, localidades o centros de trabajo, con el fin de garantizar accesibilidad, oportunidad y cercanía en la gestión de las quejas.

La conformación de varios comités debe asegurar que todas las y los trabajadores cuenten con instancias efectivas de atención, sin importar el lugar donde presten sus servicios.

Esta disposición busca evitar dilaciones injustificadas y garantizar que los trámites se realicen bajo los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación, promoviendo entornos de trabajo dignos y libres de violencias.

Pregunta

## **Tercera consulta: Organización interna y discrecionalidad empresarial**

*¿Qué alcance tiene la expresión "teniendo en cuenta su organización interna" para efectos de determinar la estructura y distribución de los comités de convivencia laboral?*

*¿Pueden las empresas, con base en esta disposición, establecer criterios específicos para la determinación de centros de trabajo considerando factores como la eficiencia operativa, la viabilidad administrativa y la efectividad en la prevención del acoso laboral?."*

Respuesta:

La expresión "teniendo en cuenta su organización interna" debe entenderse como el reconocimiento a la autonomía técnica y administrativa de las empresas para estructurar sus Comités de Convivencia Laboral de acuerdo con su realidad organizacional, siempre



## Trabajo

dentro de los límites de la ley y los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Esta disposición no otorga discrecionalidad absoluta, sino que busca garantizar que la estructura adoptada permita una gestión efectiva, accesible y oportuna de los casos de convivencia laboral. Por tanto, las empresas pueden organizar sus comités por sedes, regiones, departamentos o áreas operativas, siempre que:

- Se asegure la representación equitativa de trabajadores y empleadores;
- Se garantice la accesibilidad y atención oportuna de los trabajadores, sin importar el lugar donde presten sus servicios; y
- Se mantenga la trazabilidad, confidencialidad y eficacia en la prevención del acoso laboral.

Las empresas, con fundamento en el artículo 3º de la Resolución 3461 de 2025, pueden definir criterios internos para la determinación de los centros de trabajo en los que se establecerán Comités de Convivencia Laboral, considerando factores como la eficiencia operativa, la viabilidad administrativa y la efectividad en la prevención del acoso laboral, siempre que dichas decisiones:

1. Estén documentadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Se sustenten en un análisis técnico y organizacional que refleje las condiciones reales de operación (número de trabajadores, distribución geográfica, jerarquía administrativa y nivel de autonomía operativa).
3. No vulneren los derechos de participación, representación ni acceso de los trabajadores a los mecanismos de convivencia laboral.

La finalidad de esta disposición es permitir que la organización adopte la estructura más eficiente según su tamaño y complejidad, sin sacrificar la protección de la dignidad humana, la salud mental y el derecho al trabajo en condiciones de respeto y equidad.

Cordial saludo,



JORGE ENRIQUE FERNANDEZ VARGAS  
Coordinador Grupo de Promoción y Prevención  
Dirección de Riesgos Laborales

**JORGE ENRIQUE FERNANDEZ VARGAS**  
**Coordinador Grupo de PyP**  
**Dirección de Riesgos Laborales**



# Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Jeimmy Rojas Betancourt	Contratista Dirección de Riesgos Laborales	
Aprobado por:	Jorge Enrique Fernandez Vargas	Coordinador Grupo de PyP Dirección de Riesgos Laborales	
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.			