



Bogotá, junio de 2026.

Señor

HENRY LEONARDO TORRES MAMANCHE

comunicacionsocoldex@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000066771.

Respetado señor,

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

"La consulta surge debido a las dudas que ha generado la aplicación de la Resolución 3461 de 2025 en empresas con múltiples lugares de operación, trabajadores de campo o itinerantes y sedes con pocos empleados, particularmente respecto de la obligación de conformar Comités de Convivencia Laboral, la definición de centro de trabajo para estos efectos y la integración de los comités cuando existen menos de cinco trabajadores. Asimismo, se plantean inquietudes sobre la operatividad de dichos comités cuando alguno de sus integrantes es objeto de una queja por presunto acoso laboral o se encuentra involucrado en los hechos analizados, por lo que se solicita un pronunciamiento que permita interpretar y aplicar correctamente la normativa".

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 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: 08SE2026310200000030735
	Fecha: 2026-06-11 06:45:40 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCIÓN	
Destinatario: Henry Leonardo Torres Mamanche	
Anexos: 0	Folios: 4
08SE2026310200000030735	



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:

Con respecto a su solicitud de aclaración sobre el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025, es pertinente iniciar precisando el concepto de centro de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, este se entiende como toda edificación o área a cielo abierto destinada al desarrollo de una actividad económica dentro de una empresa determinada.

Ahora bien, el citado artículo dispone que 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.

En este sentido, 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 contar con un comité de nivel central y, adicionalmente, con los comités que resulten *necesarios* conforme a su estructura interna, pudiendo organizarse por regiones, departamentos, municipios, localidades o centros de trabajo.

Lo anterior tiene como finalidad garantizar la accesibilidad, oportunidad y cercanía en la atención de las quejas, asegurando que todas las personas trabajadoras cuenten con instancias efectivas de atención, independientemente del lugar donde presten sus servicios. Esta disposición busca evitar dilaciones injustificadas y asegurar que los trámites se desarrollen bajo los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación, promoviendo entornos laborales dignos y libres de violencias.

La norma establece una estructura mínima obligatoria consistente en comité central y los comités adicionales que resulten necesarios, el criterio no es exclusivamente territorial, sino funcional y de eficacia, siempre y cuando no se afecten los derechos de acceso, oportunidad y confidencialidad.

En consecuencia, para efectos de interpretación y aplicación razonable de la norma, debe considerarse el propósito preventivo y funcional del Comité de Convivencia Laboral, orientado a promover mecanismos efectivos de prevención, atención y seguimiento de situaciones relacionadas con convivencia y acoso laboral.

Bajo ese entendido, cuando existan centros de trabajo con presencia mínima de personal que no permita o materialmente la conformación autónoma de un comité adicional, se considera jurídicamente procedente que dichos

trabajadores estén cubiertos funcionalmente por el Comité de Convivencia Laboral de carácter central de la empresa, siempre que se garantice:

- El acceso efectivo del trabajador a los mecanismos de convivencia laboral.
- La posibilidad de presentar quejas o solicitudes.
- La atención oportuna y confidencial de las situaciones reportadas.
- La participación en actividades de promoción y prevención.
- La cobertura integral de las actuaciones del Comité respecto de todos los trabajadores de la organización, independientemente de su ubicación geográfica.

Así mismo, la empresa podrá implementar mecanismos de articulación virtual, canales remotos de atención y estrategias organizacionales que permitan garantizar la cobertura y funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral respecto de trabajadores ubicados fuera de la sede principal. Procedimientos que deben estar dispuestos específicamente en el Reglamento Interno que tenga el mismo Comité, esto de conformidad con el artículo 4º de la Resolución 3461 de 2025.

En todo caso, el empleador tiene la potestad de definir el número de Comités de Convivencia Laboral que considere necesarios para garantizar su adecuado funcionamiento. No obstante, si se opta por conformar comités por centros de trabajo, deberá tenerse en cuenta que el criterio para definir el número de integrantes será el mismo establecido para el comité central, es decir, el número de trabajadores de cada centro de trabajo.

Así mismo, cada comité deberá estar integrado por miembros distintos, designados por el empleador y elegidos por los trabajadores del respectivo centro de trabajo, sin que una misma persona pueda hacer parte de varios comités en diferentes sedes. No existen disposiciones diferenciadas específicas para empresas con teletrabajo o estructuras multisede; no obstante, estas deben garantizar la eficacia del Comité mediante mecanismos adaptados a sus condiciones organizacionales. La adopción de un modelo centralizado o descentralizado debe evaluarse bajo criterios de eficacia, accesibilidad, cobertura y confidencialidad, priorizando el cumplimiento material de la finalidad preventiva del acoso laboral.

Por otro lado, conforme a la norma, si una persona sobre la cual repose una queja vigente de acoso laboral, o que haya sido víctima de este en los últimos seis (6) meses, está inhabilitada para ser elegida o conformar parte del Comité de Convivencia Laboral (COCOLA); esto para evitar conflictos de interés y mantener la imparcialidad de los miembros que representan tanto al empleador como a los trabajadores.



Finalmente, es importante señalar que actualmente la entidad tiene en su agenda regulatoria la revisión de las inquietudes presentadas por la ciudadanía en relación con esta reglamentación.

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.			