



‘CENTROS DE TRABAJO’ SEGÚN LA RESOLUCIÓN 3461 DE 2025 COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

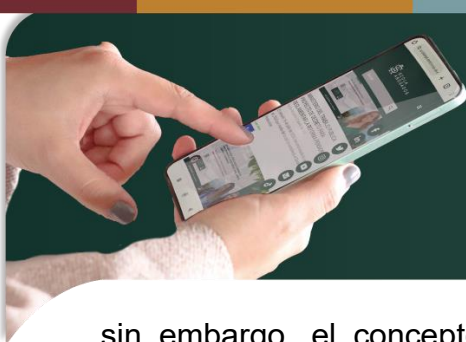
Empecemos por recordar que en el 2012 el Ministerio del Trabajo emitió la resolución 652 que reguló la creación y funcionamiento de los comités de convivencia. Esta resolución incorporaba la obligación de contar con un comité por centro de trabajo. Sin embargo, rápidamente se advirtió la inconveniencia de esta disposición y tan solo 3 meses después el mismo Ministerio del Trabajo emitió la resolución 1356 que modificó este aparte y estableció que solo era obligatorio contar con un comité de convivencia para toda la empresa. Así, desde 2012 y hasta agosto de 2025 las empresas solo debían contar con 1 comité activo.

Ahora, el pasado 1 de septiembre de 2025 el Ministerio del Trabajo emitió la ya estudiada resolución 3461 de 2025 que determina que *“Las organizaciones con dos o más centros de trabajo deberán conformar un comité [de convivencia] de nivel central y, adicionalmente, uno por cada centro de trabajo, atendiendo su estructura y operación interna”*.

La reviviscencia de esta obligación ha traído serios cuestionamientos pues en gran parte de las industrias se presenta ejecución laboral de diferentes centros de trabajo, lo que supone la existencia de múltiples comités, situación que si bien puede entenderse como una exigencia normativa, poca o nada utilidad tiene en la práctica. Es por lo anterior que se ha planteado el cuestionamiento sobre qué entender por centro de trabajo y cómo se debe cumplir esta obligación.

Desde Scola hemos estudiado la norma, concluyendo que la finalidad de la misma no es simplemente generar la creación y desgaste operativo de múltiples comités, sino que lo que pretende la norma es garantizar que, independientemente del lugar en el que se presten los servicios, se garantice que el 100% de los trabajadores tienen conocimiento de la existencia del comité de convivencia y pueden acceder a él de manera fácil y celeridad.

Sobre este aspecto, recientemente el ministerio del Trabajo emitió un concepto que apoya la tesis antes expuesta, indicando que la expresión “centro de trabajo” debe entenderse de conformidad con el artículo 2.2.4.3.9 del Decreto 1072 de 2015, el cual dispone que es el sitio o lugar donde el trabajador desarrolla sus actividades o al que debe concurrir para reportarse, recibir instrucciones o realizar sus labores,



sin embargo, el concepto también aborda el caso de centros con un número reducido de trabajadores. En estos escenarios, el Ministerio recordó que todas las organizaciones deben contar con al menos un Comité de Convivencia Laboral, pero que la conformación adicional puede adaptarse a la estructura interna y capacidad operativa de la empresa. Así, una compañía puede organizar comités regionales, departamentales o por zonas, siempre que garantice accesibilidad, representatividad y oportunidad en la atención de los casos.

De igual forma, el Ministerio indicó que la expresión “*teniendo en cuenta su organización interna*” debe interpretarse como un reconocimiento a la autonomía técnica y administrativa de las empresas, pero sin que ello implique discrecionalidad absoluta. La estructura elegida debe garantizar la efectividad del comité, la accesibilidad de los trabajadores y el cumplimiento de los principios de celeridad, imparcialidad y confidencialidad. En ese sentido, cada empresa podrá definir internamente sus criterios de conformación, siempre que respete el objetivo esencial del Comité: prevenir y atender situaciones de acoso laboral en un entorno de trabajo sano y seguro.

Aunque, como siempre lo hemos advertido, los conceptos emitidos por el Ministerio no tienen carácter vinculante, consideramos que éste refuerza la línea argumentativa que hemos expuesto y constituye una guía relevante para la interpretación y aplicación de la Resolución 3461 de 2025.

Invitamos a todos nuestros clientes y miembros de nuestra comunidad a revisar su estructura interna para determinar de forma estratégica la implementación de esta nueva obligación en aras de evitar cuestionamientos por parte del mismo Ministerio del Trabajo o, eventualmente, por parte de los mismos trabajadores. Estaremos siempre dispuestos a apoyarlos en este análisis.

NOTA: La resolución 3461 de 2025 fue demandada ante la jurisdicción contencioso administrativa y se solicitó su suspensión provisional. Esto, entre otras, por supuestamente haberse superado la potestad reglamentaria por parte del Ministerio del Trabajo. Les estaremos informando los avances sobre este asunto.

Por: María Alejandra Lara Lizcano

mlara@scolalegal.com

29 de octubre 2025