





Organiza



www.corporacionsoa.co



Hotel Intercontinental Medellín - Colombia 29, 30 y 31 de octubre de 2025

Entre normas y realidades: actualización normativa estratégica en SST















ENTRE NORMAS...

JERARQUÍA NORMATIVA A ESCALA NACIONAL



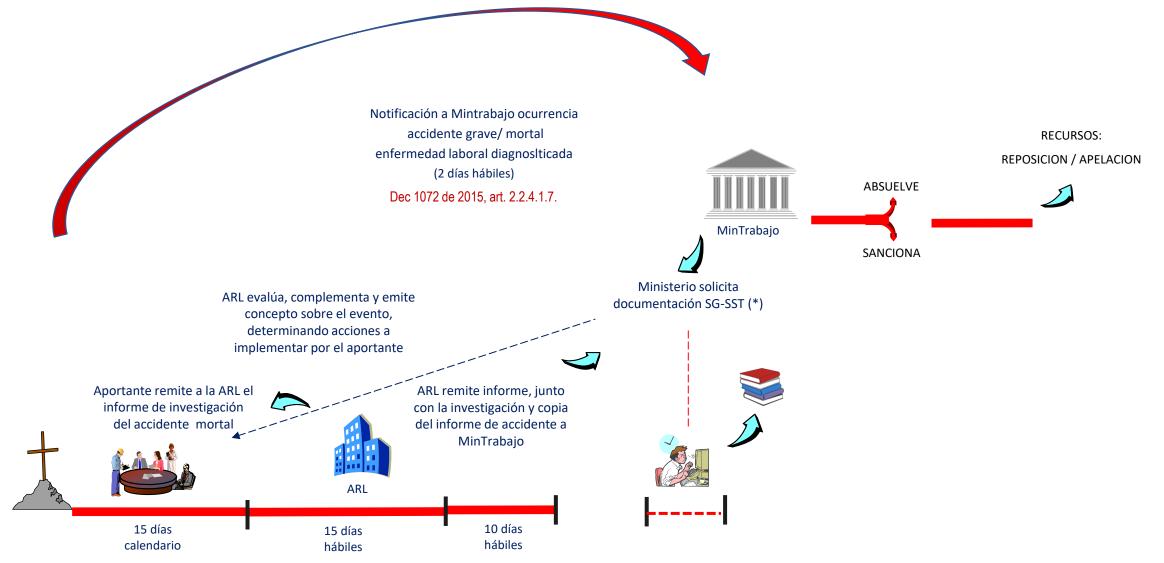




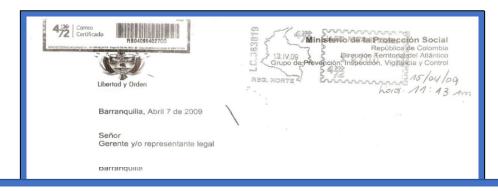


ENTRE REALIDADES...

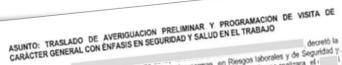








En consecuencia, sírvase allegar al Despacho de la Inspección de Trabajo ubicado en la Carrera 54 No. 68 – 80 (Oficina 2) de Barranquilla, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del presente mensaje, los siguientes documentos: Certificado de existencia y representación legal, programa de salud ocupacional, actas del Comité Paritario de Salud Ocupacional, investigación del accidente mortal de trabajo, acciones de prevención tomadas con ocasión de las recomendaciones de la ARP, programa de prevención de consumo de alcohol y droga, programa de vigilancia epidemiológica desarrollado por la empresa, contrato de prestación de servicios suscrito con la cooperativa plan de mantenimiento de equipos y maquinarias, elementos de protección personal, procedimiento seguro de tareas, normas de seguridad para tareas y contrato relacionado con los medios de producción y/o labor, estadísticas e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo en la empresa, demás documentos y pruebas que se pretendan haser valer.



Mediante Auto No.

Práctica de visita, para Verificar el cumplimiento de las normas en Riesgos laborales y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborales y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborales y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y

La laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y laborato de las normas en Riesgos laborates y de Seguridad y laborato de las normas en Riesgos laboratos de la laborato de las normas en Riesgos laboratos de las normas en Riesgos laboratos de las normas en Riesgos laboratos de la laborato de las normas en Riesgos laboratos de la laborato de la laborato de las normas en Riesgos laboratos de la laborato de las normas en Riesgos laboratos de laboratorio de las normas en Riesgos la ргасила из **учена**, рыта ученисат ез сътпретиетно ов на normas, en reesgos наостате у ое ведита. Salud en el Trabajo; por lo anterior le informo, que està Diligencia Administrativa se realizara, el i motivo por el cual, deberá disponer del tempo necesario ylo delegar al funcionario que considere competente para el desarrollo de la misma, y en compañía de la

persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo anterior, me permito informarle que el dia de la visita deberà poner a disposición de la suscrita Funcionaria del Ministerio del Trabajo, la siguiente información, documentación y/o evidencias

- Certificado de Existencia y Representación con una expedición no superior a dos (Z)
- Certificación de lo Activos de la Empresa, expedido por Contador Público o Revisor Fiscal Confiscación expedida por la ARL, describiendo: fecha de afiliación, centros de trabajo.
- Comunicación informando la persona responsable del SISTEMA DE SEGURIDAD Y
- Ucencia si es el caso, de la persona responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el
- Evidencia de inscripción de la Empresa ante el Ministerio como de Alto Riesgo. Descripción sociodemográfica de la población trabajadora, incluyendo trabajadores.
- Tres (3) últimas planitlas de pago al Sastema de Seguridad Social Integral.
 Acta de Constitución y Conformación del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL 10. Tres (3) últimas Actas del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -
- Acta de Constitución y Conformación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
- (2) Tres (3) últimas Actas del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
- 14. Evidencia de capacitaciones en riesgos y peligros a la población trabajadora Directa e
- maria: se cientemas de museculari Personal « EPP.
 Evidencias de entrega de los Elementos de Protección Personal de los últimos tres (3) 15. Matriz de Elementos de Protección Personal - EPP
- 17. Evidencias de capacitación en uso y mantenimiento de los Elementos de Protección Personal de los últimos tres (3) meses.
- 19. Programa de mantenimiento de los Equipos y Herramientas de Trabajo

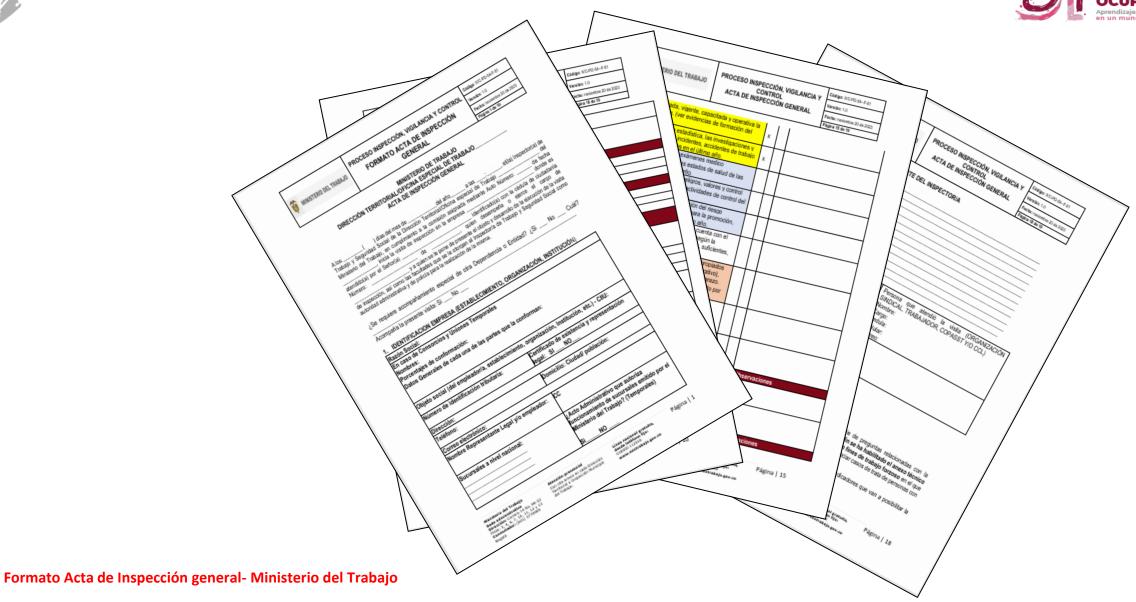


- Programación de Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo para el año 2019 22. Evidencias de la ejecución de las inspecciones en seguridad y salud en el trabajo programadas para el año 2019
- 23. Tareas de Alto Riesgo de su Empresa
- Certificación de los trabajadores que ejecutan tareas de alto riesgo.
- 28. Registro estadistico de Accidentalidad e incidencias y de enfermedades laborales, durante
- 27. Evidencia de Evaluaciones médicas Ocupacionales a los trabajadores (últimos 3 meses)
- Evidencias de inducción a los trabajadores antes del inicio de la labor.
- Evidencias de Reportes de Accidentes de Trabajo y de Enfermedad Laboral.
- 30. Evidencias de Investigaciones de Accidentes de Trabajo.
- 31. Evidencias de entrega de las Investigaciones de Accidentes de Trabajo graves a la ARL. 32. Evidencias del cumplimiento de recomendaciones con ocasión de accidentes de trabajo
- 33. Plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones.
- Procedimiento para: reintegro pos incapacidad, reubicación del puesto de trabajo. 35. Retación de trabajadores con recomendaciones o restricciones ocupacionales.
- 86) Relación de trabajadores con pórdida de capacidad laboral.
- 37. Plan de Emergencias y de Evacuación.
- 38. Brigadas de Emergencia: conformación, vigencia.
- 39. Pianos del Plan de Emergencias y de Evacuación.
- 40. Programa de capacitaciones a los trabajadores para el año 2019
- 42. Evidencia de la evaluación inicial y avance del SG SST, de acuerdo a la RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.

Cordialmente,













ACTUALIZACIONES LEGALES EN SST MÁS INFLUYENTES EN EL 2025



LEYES 2025

Ley 2450 de marzo 4 de 2025	Por medio del cual se establecen los objetivos, los lineamientos y se establecen las responsabilidades y las competencias específicas de los entes territoriales, autoridades ambientales y de policía para la formulación de una política de calidad acústica para el país (ley contra el ruido)
Ley 2458 de Mayo 26 de 2025	Por medio de la cual se establecen medidas orientadas, a fortalecer la comunidad lactante, la promoción de la lactancia "materna en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones
Ley 2460 de Junio 16 de 2025	Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental
Ley 2466 de Junio 25 de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
Ley 2518 de Agosto 1° de 2025	Por medio de la cual se fortalece la Ley 1616 de 2013 y la política nacional de salud mental y se dictan otras disposiciones
Ley 2528 de Agosto 4 de 2025	Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la violencia y el acoso- N°. 190» adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.



DECRETOS 2025

Decreto 0405 de abril 1° de 2025	Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
Decreto 0670 de Junio 17 de 2025	Por el cual se adiciona el Capítulo 8 del Título 2, de la Parte 3, del Libro 2, del Decreto 1077 de 2015, se reglamenta el artículo 227 de la Ley 2294 de 2023 referente al Programa Basura Cero, y por el cual se efectúan adiciones a los artículos 2.2.2.3.2.3 y 2.2.2.3.7.1 del Capítulo 3, Título 2, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1076 de 2015 y se dictan otras disposiciones
Decreto 0728 de Junio 25 de 2025	Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral
Decreto 0729 de Junio 25 de 2025	Por el cual se adiciona el Título 15 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con la actualización de la Política Nacional de Salud Mental
Decreto 0875 de Julio 31 de 2025	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 1, Titulo V, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1073 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía, en relación con la creación del Sistema Nacional de Seguridad Minera -SNSM contenido en el artículo 24 de la Ley 2250 de 2022



RESOLUCIONES 2025

Resolución 0624 de Abril 8 de 2025	Ministerio de Salud y Protección Social: Por la cual se adopta la señalización de los ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sus sucedáneos e imitadores
Resolución 1843 de Abril 29 de 2025	Ministerio del Trabajo: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1890 de Mayo 2 de 2025	Ministerio del Trabajo: Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores.
Resolución 0908 de Mayo 15 de 2025	Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición, renovación y cambios de la licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 40304 de Julio 02 de 2025	Ministerio de Minas y Energía. Por la cual se modifican las disposiciones transitorias del artículo 3, el numeral 3.3.1.2 y el artículo 3.3.2 del Libro 3 de la Resolución 40117 de 2024.
Resolución 3461 de Set 1º de 2025	Ministerio del 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 Laborar en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones Comentario: Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012

CIRCULARES 2025



Circular 024 de Febrero 17 de	Ministerio del Trabajo, Directora (e) del Departamento Administrativo de la Función Pública:	
2025	Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud	
	en el Trabajo para el Sector Público.	
Circular 046 de Abril 22 de	2 de Medidas sanitarias en los lugares de trabajo, orden y limpieza en las empresas del sector	
2025	minero	
Circular 047 de Abril 22 de	Actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el SG-SST conforma a la	
2025	Resolución 4927 de 2016	
Circular 207 de Abril 14 de	Ministerio del Transporte: Cumplimiento normas de prevención y seguridad en la operación del	
2025	servicio publico de transporte terrestre automotor de pasajeros.	
Circular 072 de Junio 11 2025	Ministerio del Trabajo. Lineamientos generales de cumplimiento en Seguridad y Salud en el	
	Trabajo para los trabajadores y trabajadoras expuestos en la recolección de residuos sólidos.	
Circular 076 de junio 20 de	Ministerio del Trabajo. Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual	
2025	en el ámbito laboral del sector privado. Aplicación de la Ley 2365 de 2024	
Circular 083 de julio 18 de	Ministerio del Trabajo. Instructivo de implementación de Reforma Laboral- Artículo 21 de la Ley	
2025	2466 de 2025 sobre contratos de aprendizaje	
Circular 377 de Julio 17 de	Ministerio del Transporte: Aplicación de la ley 2393 de 2024 sobre el uso del cinturón de	
2025	seguridad de tres puntos en vehículos homologados de transporte terrestre automotor	
	especial para el transporte escolar.	
Circular 093 de sept 1° de	Ministerio del Trabajo. Cotizaciones por periodos inferiores a un mes - ley 2466	
2025		
Circular 101 de Sept 22 de	Ministerio del Trabajo. Lineamientos generales para el cumplimiento de disposiciones normativas sobre	
2025	jornada de trabajo, jornada de servicios domésticos, jornada máxima en casos de remuneración a destajo,	
	relación de horas extras, límite al trabajo suplementario y remuneración en descanso obligatorio, a partir de la reforma laboral.	



ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO 1072 DE 2015 (26 DE MAYO 2015)

VERSIÓN ACTUALIZADA A SEPTIEMBRE DE 2025 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la

CONSIDERANDO:







Normatividad > Marco legal > Decreto Único Reglamentario Trabajo

Decreto Único Reglamentario Trabajo



DECRETO 1072 DE 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN SEPTIEMBRE 2025

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN JUNIO 2025

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN MAYO 2025.

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN MARZO 2025











SENTENCIA T – 140 DEL 14 MAYO 2021

Clase de sentencia:	Sentencia de Tutela
Número de Referencia:	T 140 DE 2021
Magistrado Ponente:	Cristina Pardo Schlesinger
Fecha en que se profiere:	14 de mayo de 2021
Asunto:	Acoso laboral, acoso sexual, discriminación en razón del género.
Accionante:	Periodista Restrepo
Accionado:	Periódico de Antioquia



SENTENCIA T - 140 DEL 14 MAYO 2021

Se encontraba vinculada laboralmente con el periódico desde el 13 de octubre de 2015.

Víctima del delito de acto sexual con persona en incapacidad de resistir. Un compañero de trabajo, fue el autor del delito que ella denunció ante las autoridades.

Puso el hecho en conocimiento verbal a directora de El Periódico. Solicitó se adoptaran medidas pues le generaba ansiedad, malestar y preocupación.

Le informó a directora de RRHH que se sentía incómoda, y que se hallaba preocupada, puesto que estaban sucediendo otros casos de acoso sexual.

13/10/2015

18/05/2019

13/06/2019

16/08/2019



SENTENCIA T – 140 DEL 14 MAYO 2021

Envía carta a la Directora indicando que siente miedo de ir a trabajar. Solicita una postura frente a los hechos de agresión y lineamientos claros de prevención y atención.

La Directora de RRHH le envió un informe con las "medidas administrativas" adoptadas para tramitar su caso.

Un grupo de empleados presentó solicitud exigiendo a la empresa tomar un conjunto de medidas que permitieran hacer frente a las situaciones de abuso sexual y/o acoso sexual.

Presenta derecho de petición para hacer seguimiento a la solicitud anterior.

27/08/2019

02/09/2019

25/09/2019

15/10/2019



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

* Las medidas administrativas tomadas fueron:

- 1. que al no haber ocurrido los hechos durante el horario laboral, la organización no tenía margen de acción para intervenir,
- 2. que como el proceso penal apenas se encontraba en su etapa preliminar no era posible tomar medidas frente al agresor;
- 3. que únicamente podría intervenir en otros casos de acoso sexual cuando estos fueran denunciados directamente por las víctimas y
- 4. que la organización había tomado la decisión de organizar los turnos de trabajo de tal manera que el agresor y ella no se cruzarían en la sala de redacción.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

El periódico da una respuesta parcial y superficial al derecho de petición anterior.

Presenta acción de tutela, cuyas pretensiones son

El Juzgado Segundo de Familia de Envigado admite la acción de tutela. El Juzgado resolvió no tutelar los derechos fundamentales constitucionales a la igualdad, no discriminación y a vivir una vida libre de violencia.

06/11/2019

26/11/2019

13/02/2020

27/02/2020



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

*1 Pretensiones de la señora Periodista Restrepo:

- 1. Establecer las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, en las que se contemple mínimamente la construcción de un protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género.
- 2. Contemplar un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo que podrían presentarse en el entorno laboral
- 3. Explicar en detalle las razones de la respuesta incompleta otorgada al derecho de petición que presentó para que sea resuelto de fondo y suficiente.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, resuelve confirmar el fallo de primera instancia. Presenta carta de renuncia ante el periódico, porque no contó con garantías para gozar de un ambiente laboral digno, respetuoso de sus derechos y libre de revictimización (¿despido indirecto?).

La acción de amparo fue seleccionada para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de la Corte Constitucional. Por decisión unilateral del Periódico prescinde de los servicios del compañero de trabajo que atacó a la señora Restrepo.

02/04/2020

07/10/2020

29/10/2020

26/02/2021



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021



14/05/2021



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

Problemas jurídicos a resolver por la Corte Constitucional:

- 1. Si los hechos denunciados por la accionante, pese a haber ocurrido por fuera de las instalaciones del periódico, ¿tienen interés para la empresa accionada y exigían actuar de conformidad con el principio de corresponsabilidad y debida diligencia?
- 2. Si el análisis de casos de agresión sexual contra mujeres ¿debe hacerse desde una óptica neutral sobre las partes en conflicto o a partir de un enfoque diferencial y de género?
- 3. Si no brindar una ruta de atención específica, clara y eficaz y, por el contrario, insistir en el trato neutral, equitativo ¿puede preservar los derechos a la igualdad material, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias de una trabajadora que denuncia haber sido víctima de agresión sexual?
- 4. Si el derecho de petición presentado por la actora el 15 de octubre de 2019 ¿fue debidamente contestado?
- 5. Si la renuncia de la accionante al periódico ¿fue voluntaria y espontánea?



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

Análisis del caso por la Corte Constitucional:

- 1. Aunque el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo.
- 2. La sentencia estableció tres obligaciones que tienen los lugares de trabajo, públicos y privados, para prevenir y sancionar la violencia de género: la debida diligencia y corresponsabilidad, la no tolerancia y la no repetición.
- 3. La debida diligencia y corresponsabilidad consiste en atender los casos de violencia y discriminación de género con prontitud. Esto incluye abrir investigaciones disciplinarias contra el denunciado, ofrecer medidas de protección a quien denuncia, evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con su presunto victimario y crear protocolos de atención.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

Análisis del caso por la Corte Constitucional:

Según la Corte, estos protocolos deben contar con una serie de mínimos:

El cuidado inmediato: Son los ajustes en las jornadas laborales con el fin de evitar el contacto permanente entre la denunciante y el presunto agresor, tales como el cambio de horarios de trabajo y espacios físicos y virtuales, entre otras. La Corte aclara que quien debe ajustarse a estas modificaciones "no es en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario".

La atención psicosocial: Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia.

La asesoría jurídica: La debe ofrecer una entidad con experiencia en el tema y de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario. Los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia e información acerca de cómo acceder a la justicia ordinaria.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

Análisis del caso por la Corte Constitucional:

- ✓ La sentencia también deja claro que, así el acto de violencia no haya ocurrido en el lugar de trabajo, el periódico tiene la responsabilidad de actuar pues los hechos involucraron a dos de sus empleados y tuvieron efectos en las relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Esta sentencia dedica un apartado a reconocer la discriminación específica que viven las mujeres periodistas y a destacar la importancia de contar con mujeres en los medios de comunicación.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

DECISIÓN TOMADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

- ✓ **REVOCAR los fallos anteriores**, en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a una vida libre de violencias y discriminación, al derecho al trabajo y al derecho de petición.
- ✓ **DECLARAR** que existió vulneración de los derechos fundamentales de la periodista Restrepo amparados en el ordinal anterior con ocasión de las acciones y omisiones en que incurrió el periódico. El periódico incumplió con sus deberes de prevenir, investigar y sancionar la violencia de la que fue víctima la accionante, privándola de contar con una ruta de atención y de acompañamiento claro, célere, confiable, con enfoque diferencial y de género e impidiéndole gozar de una ambiente laboral digno, sin revictimizaciones. En tal virtud, la Corte Constitucional declara que esta sentencia constituye por sí misma una forma de reparación.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

DECISIÓN TOMADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

- ✓ **PREVENIR** al Juzgado Segundo de Familia de Envigado (Antioquia) y al Tribunal Superior de Distinto Judicial de Medellín para que, en adelante, en los casos que puestos a su consideración tengan relación con denuncias, quejas o reclamaciones por discriminación y/o la violencia de género contra la mujer, apliquen un análisis centrado en el género en los términos desarrollados en la presente decisión.
- ✓ ADVERTIR a las directivas del periódico que en adelante no podrá incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberán dar estricto cumplimiento a las reglas jurisprudenciales en la materia fijadas por esta sentencia en lo relacionado con la aplicación del análisis centrado en el género para resolver casos relacionados con la discriminación y/o la violencia contra la mujer.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

DECISIÓN TOMADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

- ✓ ORDENAR al Periódico que, en un término de dos (2) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales como la protección reforzada que tienen de las mujeres periodistas −libertad de expresión, entre otros− y la violencia sexual y de género en el trabajo.
- ✓ **ORDENAR** al periódico que, en un término de un (1) mes contado a partir de la notificación de la presente sentencia, adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la presente providencia.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

DECISIÓN TOMADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL:

✓ ORDENAR al periódico que, bajo estricto cumplimiento del principio de voluntariedad, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir la notificación de la presente providencia, adopte las medidas dirigidas a reintegrar a la periodista Restrepo a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en la empresa accionada y proceda a pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. En todo caso, si la demandante optara por no ser reintegrada al empleo, la empresa deberá cumplir con el pago de los emolumentos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos conculcados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.



SENTENCIA T-140 DEL 14 DE MAYO 2021

DECISIÓN TOMADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL:

- ✓ **EXHORTAR** al Gobierno Nacional y al Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.
- ✓ **ORDENAR** al periódico responder los interrogantes formulados por la periodista Restrepo mediante el derecho de petición presentado el 15 de octubre de 2019.



LEY 2365 DEL 20 JUNIO 2024



Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

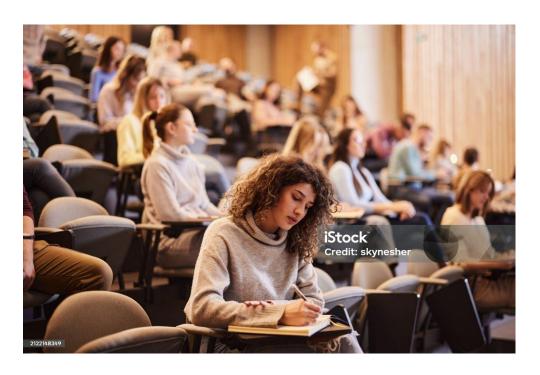
https://cdn.pixabay.com/photo/2017/05/07/19/46/desperate-2293377_1280.jpg



LEY 2365 DEL 20 JUNIO 2024

Objeto y ámbito de aplicación:

- La Ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención de víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- Aplica al ámbito laboral (empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes o independientes) y también incluye a las instituciones de educación superior, SENA y a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).



https://media.istockphoto.com/id/2122148349/photo/writing-an-exam-at-the-university.jpg?s=1024x1024&w=is&k=20&c=bwAFK0JlurlPmkBpQcMTm6wkUSUMqHsTsS4jFh1cNng=1024&w=is&k=20&c=bwAFK0JlurlPmkBpQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcMTm6wkQcM



LEY 2365 DE 2024

Principales definiciones y principios:

- Define "acoso sexual" como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediada por relaciones de poder (verticales u horizontales) basadas en edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, que se produzca una o varias veces en el contexto laboral o de educación superior.
- La Ley se rige por principios como pro persona y pro víctima, igualdad, equidad de género, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad.
- Enfoques transversales: género, derechos humanos, interseccionalidad, diferencial, curso de vida.



LEY 2365 DE 2024

Obligaciones del empleador y entorno laboral:

Los empleadores deben establecer mecanismos efectivos para prevenir, detectar, proteger y atender conductas de acoso sexual en el trabajo. Esto implica:

- implementar protocolos internos de queja, investigación y sanción;
- establecer vías de reporte (electrónicas, físicas, verbales) para que cualquier persona pueda presentar queja con descripción de hechos, tiempo, modo, lugar.
- garantizar la estabilidad laboral reforzada de la víctima que haya interpuesto queja o solicitud de protección: se establece fuero de estabilidad por seis meses desde la queja o reclamación.
- asegurar el derecho de las víctimas a atención integral (psicológica, legal, social) y confidencialidad.



LEY 2365 DE 2024



https://media.istockphoto.com/id/1001313596/photo/woman-raised-her-hand-for-dissuade-campaign-stop-violence-against-women-asian-woman-raised.jpg?s=1024x1024&w=is&k=20&c=wtlqdZ-7g_Z-GXgcxvEpuf2ekZZfwr6L_yjvnXGqoLU=

Derechos de las víctimas::

- Las víctimas de acoso sexual tienen derechos específicos: como el acceso a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad y confidencialidad, a la atención integral en salud, al seguimiento del caso.
- Garantía de que no habrá retaliación ni despido injustificado por haber presentado la queja o reclamación. Empleador deberá demostrar que el despido u otra medida no fue retaliatoria.



LEY 2365 DE 2024

Procedimiento, seguimiento y evaluación:

- Se exige el registro y archivo de quejas, la investigación diligente de los hechos, sanciones internas al agresor o responsable según la normativa de la empresa o institución.
- El Estado, a través de políticas públicas, debe desarrollar un "Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral" en un plazo de doce (12) meses desde la promulgación de la Ley.
- Seguimiento, evaluación periódica de las medidas, auditoría de protocolos en empresas e instituciones.



LEY 2365 DE 2024

Implicaciones para la SST y el ámbito laboral:

- La Ley convierte el acoso sexual en un riesgo psicosocial relevante para el entorno de trabajo, que debe ser abordado dentro del sistema de gestión de SST, junto con otros riesgos de tipo psicosocial.
- Las empresas deben integrar los protocolos de acoso sexual con su SG-SST (por ejemplo: identificación de factores de riesgo, investigaciones, acciones correctivas) y capacitar al personal en prevención de acoso, cultura de respeto, equidad de género.
- Prevención y protección de la salud mental del trabajador: el acoso sexual genera consecuencias psicológicas serias (estrés, ansiedad, depresión, ausentismo) y por tanto requiere medidas proactivas, no sólo correctivas.
- Mejora del clima organizacional, cumplimiento legal, reducción de exposiciones a sanciones, pérdida de productividad, reputación negativa.
- Obligación de demostrar diligencia y cuidado por parte del empleador: registrar procedimientos, garantizar vías de reporte, protección de la víctima, evitar revictimización.



LEY 2365 DE 2024

Retos y consideraciones clave:

- Asegurar que los protocolos no queden solo en papel, sino en prácticas reales, evaluación, cultura organizacional.
- Garantizar formación y sensibilización del personal en todos los niveles, incluyendo teletrabajo y modalidad híbrida, ya que la Ley contempla conductas en entornos digitales.
- Protección real de las víctimas mediante confidencialidad, soporte legal, psicológico y laboral; evitar que la víctima sea desplazada, silenciada o estigmatizada.
- Integración de la Ley al SG-SST sin fragmentación, para que no sea tratado como tema aislado sino como parte de la salud integral del trabajador.
- Monitoreo de datos, indicadores internos de acoso sexual, clima laboral, ausentismo, litigios, para evaluar el impacto de las medidas adoptadas.
- Coordinación entre empleados, empleadores, sindicatos, ARL, entidades de educación superior, estado, para el cumplimiento efectivo del Plan Transversal.



LEY 2528 del 4 de agosto de 2025

Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la Violencia y el Acoso número 190", adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019. La importancia de este Convenio se debe a que es la primera norma internacional que trata dicho tema, otorgando una definición universal para ello, así como tratando asuntos novedosos como pueden ser la violencia doméstica o la inclusión de los instrumentos tecnológicos como medio para ejercer la violencia o el acoso.



ttps://media.istockphoto.com/id/497451855/photo/flag-of-ilo.jpg?s=1024x1024&w=is&k=20&c=PqHMEALN0cVXWLgLNokl-vUkD18Ct24Eg0wwKY8YBHk=



LEY 2528 del 4 de agosto de 2025

Algunos puntos importantes del Convenio 190 son:

- 1. Establece una única definición para violencia y acoso: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- 2. El Convenio se aplica a: Trabajadores asalariados; personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual; Personas en formación, incluidos pasantes y aprendices; Trabajadores despedidos; Voluntarios; Personas en busca de empleo; Postulantes a un empleo; Individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.



LEY 2528 del 4 de agosto de 2025

Algunos puntos importantes del Convenio 190 son:

- 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



DECRETO 405 DEL 1 DE ABRIL DE 2025



https://cdn.pixabay.com/photo/2022/03/08/13/53/russia-7055803_1280.jpg

Multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Su finalidad es reglamentar el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo que corresponde a la sanción para el empleador que despida a una persona que ha denunciado acoso sexual en el trabajo, durante el trámite del proceso o dentro de los seis meses siguientes a la denuncia.

Aplica para procedimientos administrativos sancionatorios adelantados por el Ministerio del Trabajo contra empleadores del sector privado que incurran en despido en esos términos.



DECRETO 405 DEL 1 DE ABRIL DE 2025

Contenido y obligaciones principales:

- Define que cuando una persona denuncie acoso sexual en el contexto laboral y sea despedida por ello dentro de los seis (6) meses, se presume que el despido constituye una retaliación ("despido injustificado") y puede dar lugar a sanción.
- Establece los criterios de razonabilidad para graduar la sanción/multa que debe imponer el Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta: tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana, grande), capacidad económica/financiera, número de trabajadores, y documentación contable/financiera de la empresa o del empleador.



DECRETO 405 DEL 1 DE ABRIL DE 2025

Contenido y obligaciones principales:

• Presenta una tabla orientativa de sanciones (en salarios mínimos legales diarios vigentes) por categoría de empresa:

Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción
Microempresa	De 1 a 1250 salarios mínimos legales diarios vigentes
Pequeña	De 1251 a 2500 salarios mínimos legales diarios vigentes
Mediana	De 2501 a 3750 salarios mínimos legales diarios vigentes
Grande	De 3751 a 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes

• Estipula que la multa será destinada al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).



CIRCULAR 076 DEL 20 DE JUNIO DE 2025

Objeto y ámbito de aplicación:

- Tiene por asunto "Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado".
- Se dirige a empleadores y contratantes del sector privado, así como a trabajadores y contratistas, en el marco de la aplicación de la Ley 2365 de 2024 (sobre acoso sexual en el contexto laboral) y demás normativa en materia de SST.
- Busca complementar y clarificar las obligaciones que ya existen en la ley, mediante lineamientos operativos para su implementación efectiva.



CIRCULAR 076 DEL 20 DE JUNIO DE 2025

Principales obligaciones para los empleadores/contratantes:

- Adoptar políticas, protocolos y rutas de atención frente al acoso sexual laboral. Estas deben estar formalizadas y disponibles para el personal.
- Incluir el acoso sexual como riesgo psicosocial dentro del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Capacitar a todos los niveles del personal (directivos, mandos medios, trabajadores, contratistas) sobre prevención del acoso sexual, cultura de no tolerancia, derechos de las víctimas, mecanismos de reporte.
- Establecer mecanismos de denuncia accesibles, confidenciales, seguros para la víctima, sin revictimización, con protección de su integridad y estabilidad laboral.
- Realizar diagnóstico o monitoreo de la prevalencia del acoso sexual, así como actividades de sensibilización, educación permanente y enfoque de género/diferencial.
- Documentar e incorporar registros de datos, resultados, seguimiento de acciones tomadas, para que la autoridad laboral pueda ejercer inspección, vigilancia y control.



CIRCULAR 076 DEL 20 DE JUNIO DE 2025

Protección de las víctimas y garantías:

- Se reafirma que las víctimas de acoso sexual laboral tienen derecho a la protección, a que sus casos sean tratados con confidencialidad, dignidad y sin revictimización.
- La Circular subraya que el empleador debe garantizar que la persona que presenta la queja o que es víctima no sufra represalias, despido o medidas perjudiciales en su contra.
- En este marco, se requiere que las rutas de atención contemplen también medidas de soporte psicológico, social y laboral para la víctima, así como medidas preventivas posteriores para evitar la repetición.



CIRCULAR 076 DEL 20 DE JUNIO DE 2025

Retos de cumplimiento:

- Asegurar que los protocolos y rutas sean operativos (no solo documentos) y que el personal realmente los conozca y aplique.
- Garantizar que los mecanismos de reporte sean verdaderamente accesibles, confidenciales y libres de temor a represalias.
- Integrar el enfoque de acoso sexual en el SG-SST, lo cual puede requerir ajustes en la estructura de gestión de riesgos psicosociales, datos, indicadores e inversión en formación.
- Evidenciar la aplicación: documentar seguimiento, medición de prevalencia, mejoras, ajustes y evidencias de cumplimiento para la inspección y vigilancia del estado.
- Evitar que la aplicación se limite a cumplimiento formal y no genere cambios reales en clima, cultura y salud laboral.





REFORMA LABORAL Y SST



LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO DE 2025

Artículo 57, obligaciones especiales del empleador:

(. . .)

6. (Numeral modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025). Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

(. . .)

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

 (\ldots)

Resolución 1843 de 2025

Artículo 5. Responsabilidades de los empleadores y contratantes

c) Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios de trabajo establecidos en la jornada laboral.



LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO DE 2025

Artículo 115, Procedimiento para aplicar sanciones:

(Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).

(. . .)

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

(. . .)



LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO DE 2025

Artículo 34, contratistas y subcontratistas:

(Artículo modificado por el artículo 44 de la Ley 2466 de 2025).

- 1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
- 2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores



Ministerio del Trabajo Resolución 4272 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas

Artículo 61. Obligaciones del empleador.

Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en altura como mínimo debe:

(. . .)

k. Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.





El empleador será solidariamente responsable frente a los accidentes o enfermedades laborales que se llegarán a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas en la presente resolución por parte de sus trabajadoras, trabajadores y contratistas.

Resolución 1857 de 2024. artículo 12, numeral 10



Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.28.

Durante el desempeño de las actividades objeto del contrato se debe considerar como mínimo:

- Aspectos de SST en la evaluación y selección.
- Canales de comunicación para la gestión de la SST con los proveedores, trabajadores cooperados, en misión, contratistas, etc.
- Verificar afiliación a Riesgos Laborales de los contratistas,
- Informar peligros y riesgos zona de trabajo.
- Exigir información sobre presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Verificar periódicamente cumplimiento normatividad SST

Los proveedores y contratistas deben cumplir con las responsabilidades del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.28. Contratación



AFILIACION IRREGULAR EN RIEGOS LABORALES MEDIANTE ASOCIACIONES O AGREMIACIONES





Empresa de Servicios Temporales. Ley 50 de 1990

Artículo 77.

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

 (\ldots)



Ley 50 de 1990

Artículo 77.

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

"Parágrafo 1°. (parágrafo adicionado por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025). Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales..

(. . .)



Ley 50 de 1990

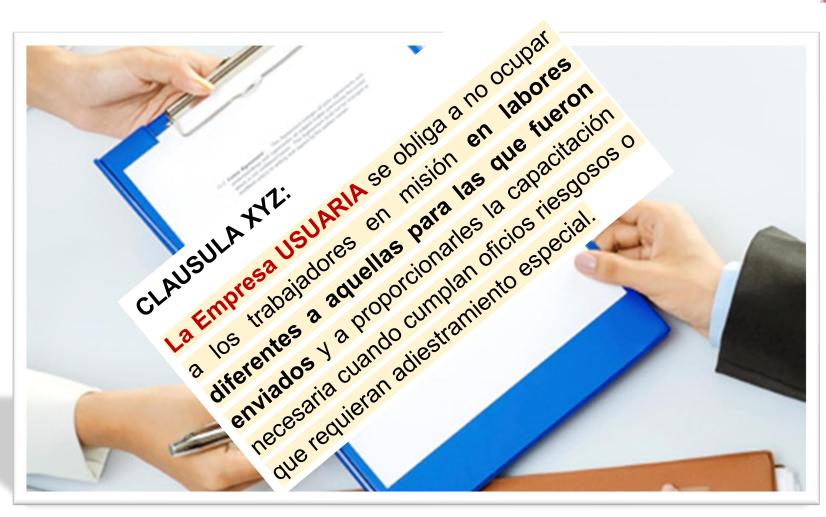
Artículo 77.

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

(. . .)

"Parágrafo 4°. (parágrafo adicionado por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025). En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.





Trabajador en misión sufre accidente cuando se elegando desempeñaba como "cuñero de producción" en un pozo petrolero

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. M.P. Dr. ERNESTO FORERO VARGAS SI 3933-2019 Bogotá D.C, Septiembre 18 de 2019

"... puesto que al asignar al demandante a prestar sus servicios en un campo y actividad diferente para la que fue contratado por la empresa de servicios temporales, la de producción, cuando lo fue para la de perforación, la empresa usuaria se comportó como una directa empleadora y no como usuaria de los trabajadores en misión, pues se atribuyó una facultad exclusiva del empleador como lo era el ius variandi.



Protección contra la discriminación

Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores

Se prohíbe a los empleadores

(...)

11. (Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025). Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

(. . .)



Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores

Se prohíbe a los empleadores

```
(...)
```

15. (Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025). Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.



Eliminación de la violencia y acoso laboral

Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.

(...)

15. (Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025). Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

 (\ldots)



CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.

(...)

16. (Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025). Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

(...)



Ley 2466 de 2025

Artículo 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

(. . .)



- 9. Evaluar cumplimiento requisito legal
- 8. Armonizar Matriz Legal y Matriz de Peligros
- 7. Revisión y actualización Matriz Legal
- 6. Conformar Comité Legal
- 5. Diseño Matriz Legal
- 4- Fuentes de Consulta
- 3. Procesos que aplica
- 2. Requisitos legales aplicables

Procedimiento Identificación y Acceso al Requisito Legal





NORMATIVIDAD EN LACTANCIA

LEYES AÑO 2025: LACTANCIA



LEY 2458 DEL 28/05/2025

Por medio de la cual se establecen medidas orientadas a fortalecer la comunidad lactante, la promoción de la lactancia materna en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.





LEY 2458 DEL 28/05/2025

En su <u>artículo 11</u> establece que "la instalación de las salas amigas de la Familia Lactante deberá realizarse en espacios que garanticen la salubridad, dotación mínima dignidad y protección de la madre en periodo de lactancia y del menor." En ningún caso se podrán instalar al interior de los servicios sanitarios, quienes lo hubieran hecho tendrán 1 año para ubicarla en un espacio digno, que cumpla con los parámetros técnicos establecidos por el Minsalud. Obligados: empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 SMMLV o con menor capital, pero con más de 50 empleadas.

Además, en su <u>artículo 13</u> establece promoción apoyo de la lactancia materna en el entorno laboral, en los siguientes términos:



LEY 2458 DEL 28/05/2025

"El Gobierno nacional por intermedio de los Ministerios de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo en articulación con las entidades Promotoras de Salud o quien haga sus veces, Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Riesgo Laboral y demás actores responsables promoverán, protegerán y apoyarán a nivel público y privado la lactancia materna en el entorno laboral, mediante capacitaciones o difusión de información a través de los diferentes canales de comunicación a sus empleados, proveedores o clientes, a efectos de lograr un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud y el bienestar de todos los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

PARÁGRAFO. La promoción a que hace referencia este artículo deberá incluir información sobre salas amigas de la lactancia materna, las redes de apoyo de la comunidad lactante y grupos de apoyo de la lactancia materna. Sin perjuicio de lo establecido frente al descanso remunerado durante la lactancia en la Ley 2306 de 2023."



LEY 2458 DE 28/05/2025

Recordar que la Ley 2306 de 2023 en su artículo 6 amplía el derecho al descanso remunerado por lactancia:

- La trabajadora tiene derecho a dos descansos de 30 minutos diarios durante los primeros 6 meses del hijo, y luego uno de 30 minutos hasta que el niño cumpla 2 años, siempre que continúe la lactancia.
- Puede haber más descansos si hay justificación médica.
- El empleador debe disponer de una sala de lactancia o contratar este servicio con una institución de protección infantil.



LEY 2458 DEL 28/05/2025

Sobre el tema de lactancia es importante tener en cuenta la siguiente sentencia:

Clase de sentencia:	Sentencia de tutela			
Identificación de la sentencia:	T 333			
Magistrado Ponente:	Héctor Alfonso Carvajal Londoño			
Fecha de la sentencia:	8 de agosto de 2025			
Asunto:	Corte CN recuerda las 6 garantías que abarca el fuero de maternidad			
Accionante:	Mujer de 29 años			
Accionados:	Empresa de Servicio Temporal (EST) y Empresa Usuaria (EU)			



La accionante suscribió contrato por obra o labor de trabajo con la EST para ser asesora integral de temporada en la EU

Vía Whatsapp solicitó a la jefe de recursos humanos de la EU el descanso de lactancia (bebé de 16 meses), se lo negó porque era hasta los 6 meses del menor.

La accionante recibió una carta de la EST terminando el contrato porque la obra o labor por la que fue contratada había concluido. La accionante interpuso acción de tutela por la media hora de lactancia y el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Juzgado 3 Civil Municipal de Chía admitió la misma.

15/11/2024

6/12/2024

9/12/2024

19/12/2024



El Juzgado declara la improcedencia de la acción de tutela porque la accionante cuenta con la interposición del proceso ordinario laboral, además no existe perjuicio irremdeiable.

La Corte Constitucional revisa el caso y revoca la sentencia del Juzgado 3 Civil Municipal de Chía, ordenando a la EST el reintegro, la afiliación al SGSS, que la EU adecue un especio para la lactancia y garantice su descanso de lactancia. EST y EU son solidarias y deben pagar salarios y prestaciones sociales,

20/01/2025

08/08/2025



Análisis del caso por la Corte Constitucional

La Corte ha identificado que el fuero de maternidad abarca 6 garantías:

- Prohibición general de despido por embarazo o lactancia (numeral 1º del artículo 239 CST), salvo que exista una justa causa previamente autorizada por el Ministerio de Trabajo.
- Autorización obligatoria del Inspector del Trabajo (artículo 240 CST), "[p]ara poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo".
- Presunción de despido discriminatorio (art. 239, numeral 2 del CST).
- Indemnización (numeral 3 del art. 239 CST) equivalente a 60 días de salario.
- Pago de licencia no disfrutada (numeral 4 del art. 239 CST).
- Nulidad del despido durante los descansos protegidos (art. 241 CST).



Análisis del caso por la Corte Constitucional

- La Corte Constitucional ha reconocido que la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia constituye *un derecho fundamental*.
- Se requiere el cumplimiento de estas condiciones:
- a) Que exista una relación de trabajo: se aplica independientemente de la modalidad de vinculación laboral (contrato a término fijo, indefinido, por obra o labor o a través de una cooperativa de trabajo asociado). En el caso en estudio existe una relación laboral por obra o labor entre la EST y la accionante trabajadora en misión, por tanto, el reintegro puede ordenarse a la EU, en caso de que la EST se encuentre imposibilitada para hacerlo. La ESTE y la EU son responsables de las acreencias laborales originadas en el despido de una mujer embarazada que desconoce el art. 239 CST.



Análisis del caso por la Corte Constitucional

- b) Que el despido se realice durante el período de embarazo o de lactancia: el numeral 2 del art. 239 y el art. 240 del CST hablan de 18 semanas posteriores al parto. En la sentencia T-169 de 2025 la Corte estableció que todas las garantías que conforman el fuero de maternidad se extienden hasta la terminación del periodo de lactancia. El art. 241 CST (no es aplicable presunción de despido con justa causa pero se mantiene el fuero de estabilidad laboral reforzada) establece la nulidad de despido realizado durante las licencias y descanso remunerado de lactancia hasta los 2 años del niño. Por tanto, después de la semana 18 no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo, pese a que permanece la prohibición del despido en razón de la condición de lactancia, por tanto, durante ese periodo la trabajadora tiene la carga de probar la ocurrencia de un acto discriminatorio. En consecuencia, después de la semana 18 del parto, el empleador no tiene el deber de acudir al Ministerio del Trabajo para despedir a la trabajadora, pero dicha desvinculación solo podrá realizarse por una justa causa.
- c) Que, al momento del despido, el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo y no cuente con la autorización previa del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa.







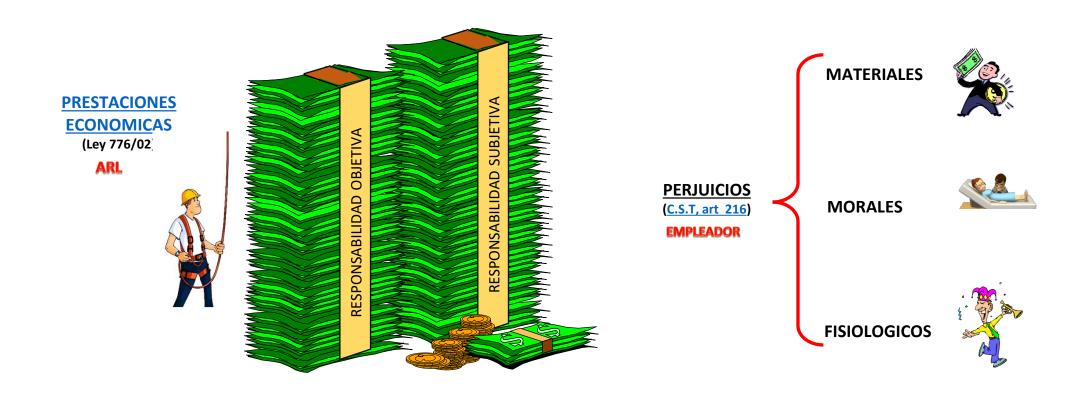
RESPONSABILIDAD LEGAL DEL EMPLEADOR EN EL SG-SST





PRESTACIONES ECONOMICAS

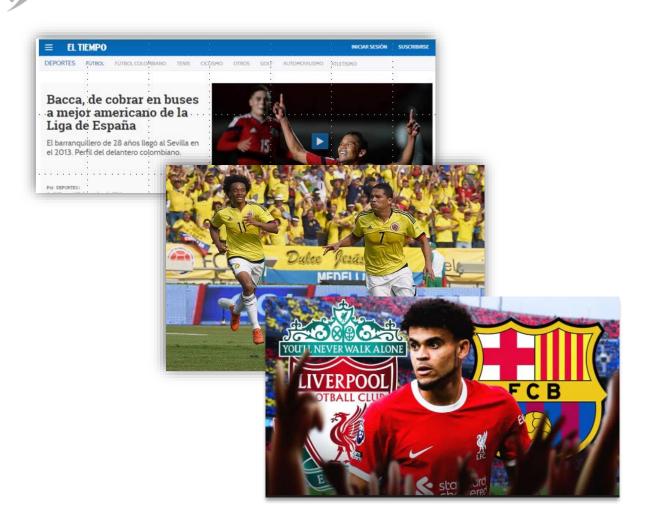
(por accidente de trabajo o enfermedad laboral)



Código Sustantivo del Trabajo, artículo 216.



Sueño realizado Vs Sueño frustrado







ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD





Negligencia Imprudencia Impericia Violación de Reglamentos





Daño



1. Negligencia

Negligencia, del latín negligentia, es la falta de cuidado o el descuido.

Una conducta negligente, por lo general, **implica un riesgo para uno mismo o para terceros** y se produce por la omisión del cálculo de las consecuencias previsibles y posibles de la propia <u>acción</u>.

Fuente:

http://definicion.de/negligencia/#ixzz3w7iwq349





1. Negligencia

CONTRATACION

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.28.)

El empleador debe:

(...)

3.- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas, de conformidad con al normatividad vigente. SEMANA

Ale la SALUD

OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatia
en un mundo intergeneracional

1. Negligencia









2. Imprudencia

Obrar sin cautela en la realización de ciertos actos, favoreciendo la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales





3. Impericia

Carencia de técnica suficiente para evitar un resultado dañoso en una actividad determinada, generalmente por:

- •Ignorancia
- •Error
- •Falta de habilidad o destreza





4. Violación de reglamentos

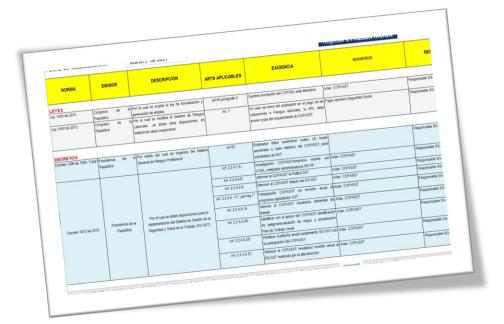
Incumplimiento de las obligaciones contenidas en

Leyes,

Decretos,

Resoluciones,

Reglamentos.





RESPONSABILIDADES

•Responsabilidad Laboral

•Responsabilidad Civil

•Responsabilidad Penal

•Responsabilidad Administrativa



RESPONSABILIDAD LABORAL

Surge del contrato de trabajo y del Sistema General de Riesgos Laborales

PRESTACIONES ASISTENCIALES Y DE SALUD

• Tratamiento médico, quirúrgico, rehabilitación

PRESTACIONES ECONOMICAS:

- Subsidio por incapacidad laboral
- Incapacidad permanente parcial
- Pensión de Invalidez
- Pensión de sobreviviente
- Auxilio funerario







Surge de la relación contractual y de la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por la ocurrencia del

accidente de trabajo o la enfermedad laboral.

El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido.

Código Civil, Artículo 2341.





RESPONSABILIDAD PENAL

Surge de la relación del causante del hecho punible con el trabajador afectado o con sus beneficiarios.



Para que una conducta sea PUNIBLE, debe ser:

- •TIPICA
- •ANTIJURIDICA y
- •CULPABLE





ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO			Valor del item del estàndar	PESO	Puntaje posible			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
	ESTÁNDAR				ITEM DEL ESTANDAR	Cumple Totalmente	No oumple	No Aplica	CONTRATANTE
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2.5						
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2.5	15	The state of the s			
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5			*		
			4.2.4 Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST	2.5					
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2.5					1
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	2.5					
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias	5					
	GEST) AMEI	emergencias (10%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.	5					
II. VERIFICAR	Gestion y resultados del SG-SST. (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1.25						
			6.1.2 La empresa adeianta auditoria por lo menos una vez al afío.	1.25	5				
		Gestion y resultados del SG-SST. (5%)	6.1.3 Revisión anual de la alta dirección resultados de la auditoria	1.25		*			
			6.1.4 Planificacion auditorias con el COPASST.	1.25			2. 3		
IV. ACTUAR			7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2.5	10				
		Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST. (10%)	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	2.5]
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	2.5					
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento- implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.5					
			тс	TALES	100				

El presente formularlo es documento público. La información aqui consignada debe ser veráz. La inclusión de manifestaciones faisas estará sujeta a las sanciones contempiadas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (articulos 287, 288, 291, 294).

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Cuando se cumple con el item del estàndar la calificación será la máxima del respectivo item, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

En los items de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores ciasificadas con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estàndares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje maximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ftem correspondiente.



RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Surge de la función legal de vigilancia y control en Seguridad y Salud en el Trabajo.

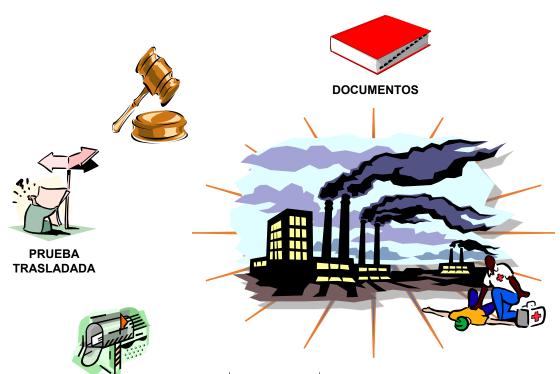
La investigación administrativa se inicia:

- •Queja o querella
- De oficio





PRUEBAS EN LOS PROCESOS POR RR. LL.









TESTIMONIOS

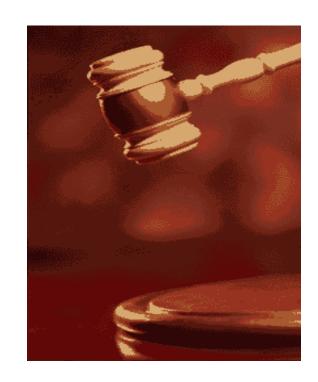


OFICIOS





SANCIONES



SANCIONES PARA EL EMPLEADOR (*):

CONDUCTA	SANCIONES Aprendizaje, experiencia y en un mundo intergeneral
No afiliación al Sistema General de RR PP y no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones	Multas sucesivas mensuales hasta 500 smlmv. (Además sanciones CST, Ley 100/93, pago prestaciones, etc)
Incumplimiento Programa Salud Ocupacional, Normas y Obligaciones empleador en Riesgos Laborales Reinciencia, no corrección riesgo Incumplimiento correctivos formulados ARL o MinTrabajo	Multas sucesivas mensuales hasta 500 smlmv. Suspensión actividades hasta por 6 meses Cierre definitivo empresa.
Inscripción trabajador no corresponda base cotización real o empleador no informe cambios posteriores (disminución prestaciones al trabajador)	Pago diferencia prestaciones al trabajador. Sanciones correspondientes.
No informar traslado trabajador a lugar diferente de trabajo (omisión implica cotización mayor al Sistema)	Multa de hasta 500 smlmv
No presentación/extemporaneidad Informe ATEP	Multa de hasta 200 smlmv
Accidente mortal de trabajo causado por incumplimiento normas de Salud Ocupacional	Multa de 20 hasta 1000 smlmv

^(*) Decreto 1295 de 1994, art. 91. Modificado por el Decreto 2150 de 1995, art. 115 y Ley 1562 de 2012, art. 13



SANCIONES PARA EL TRABAJADOR (*):

CONDUCTA	SANCIONES
Grave incumplimiento de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro de los Programas de Salud Ocupacional y que le hayan comunicado por escrito.	Terminación vinculo laboral, previa autorización MinTrabajo, respetando el derecho de defensa)

(*) Decreto 1295 de 1994, art. 91. Modificado por el Decreto 2150 de 1995, art. 115 y Ley 1562 de 2012, art. 13



JURISPRUDENCIA





Accidente trabajador en misión (moldeador de prensa) que muere al caer del techo donde cambiaba un caballete

Julio 17 de 1994

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente Dr. JOSÉ HERRERA VERGARA Rad. 8978-95 – Marzo 12 de 1997



" ...Aclarado como está que el accidente de trabajo no tuvo como causa el contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales, ni fue responsable esta de su ocurrencia, ni estaba en sus manos el poder evitarlo, es lógico que ella no es deudora de los derechos reclamados ... sino únicamente el usuario en quien se encuentra radicada la culpa suficientemente acreditada por haber impartido la orden, por fuera del contrato de trabajo en misión...".



Trabajador en misión sufre accidente cuando se desempeñaba como "cuñero de producción" en un pozo petrolero

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. M.P. Dr. ERNESTO FORERO VARGAS SI 3933-2019 Radicación 74413 Bogotá D.C, Septiembre 18 de 2019

"... puesto que al asignar al demandante a prestar sus servicios en un campo y actividad diferente para la que fue contratado por la empresa de servicios temporales, la de producción, cuando lo fue para la de perforación, la empresa usuaria se comportó como una directa empleadora y no como usuaria de los trabajadores en misión, pues se atribuyó una facultad exclusiva del empleador como lo era el ius variandi.



Lesión de columna por cargar pesos superiores a lo permitido

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA Sentencia SL 987-2021 Bogotá D.C., diecisiete (17) de Febrero de dos mil veintiuno (2021).



"No bastaba pues, con hacer capacitaciones y tener implementado una directriz en el tope del peso de la mercancía, sino que debía vigilar o supervisar que este se cumpliera y se tomaran todas las medidas necesarias para su transporte cuando este debía llevarse de un piso a otro en hombros, lo que requería incluso del acompañamiento de una persona que guiara o ayudara al Estibador que transportaba la carga, a fin de evitar accidentes con el que se evidencia ocurrió en el sub examine.

Todo lo anterior, conduce inequívocamente a concluir, que la convocada a juicio omitió tomar las acciones de seguridad y protección pertinentes, desplegando medidas protectoras a fin de evitar que el trabajador sufriera lesión alguna, y por el contrario, permitió imprudentemente que el accionante llevara a cabo aquella actividad por un sitio inseguro e inadecuado con una carga de mercancía que superaba los límites de peso permisibles por ley, con el cual puso en riesgo la integridad física del actor, siendo evidente la falta de diligencia y cuidado, generadora de culpa patronal por negligencia y violación de reglamentos.



Trabajador de la construcción cae desde piso 14.



Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA Sentencia SL 1900-2021 Bogotá D.C., catorce (14) de Abril de dos mil veintiuno (2021).

"Por su parte Mauricio Restrepo Garcés, sobre este particular, manifestó que el día del accidente el señor Taborda tenía los elementos de seguridad, pero no la línea de vida, por cuanto se encontraba a unos tres metros del borde de la losa, que cree que él bajo su percepción el riesgo y se soltó de la línea de vida, pero que tenía capacitación en alturas.

De lo anterior se desprende, que pese a que el señor Aguirre Rivera, encargado de hacer cumplir reglamento interno de seguridad y salud ocupacional en aquella obra por parte de Conaltura, advirtió que el señor Taborda Galvis no tenía puesta o estaba anclado a la línea de vida, no le hizo recomendación alguna al respecto, al parecer porque este se encontraba a unos tres metros del borde de la losa, pese que ello era su deber en los términos del artículo 12 de la Resolución 2413/79, ya transcrito, en otras palabras, «el encargado no ejerció sus funciones de supervisión, control y exigencia del cumplimiento de las normas de seguridad, con lo cual, a no dudarlo, se configura la culpa del empleador en los resultados del fatal accidente». (CSJ SL9335-2017).









Ley 2460 del 16 de junio de 2025

Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de

la salud mental.



https://image.freepik.com/vector-gratis/concepto-conciencia-salud-mental_52683-37916.jpg



Ley 2460 del 16 de junio de 2025

Esta ley busca:

- Fortalece el derecho a la salud mental en Colombia.
- Garantizar la promoción, prevención, atención integral y rehabilitación de la salud mental bajo un enfoque biopsicosocial y de curso de vida.
- Aplica a entidades públicas, privadas y al sistema de seguridad social, incluyendo los entornos laborales como espacios determinantes del bienestar.



https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-plana-concientizacion-sobre-dia-mundial-salud-mental_64836201.htm#fromView=search&page=1&position=5&uuid=78b85c79-e363-42ed-b06
c44581260ce7&query=salud+mental



Ley 2460 del 16 de junio de 2025

Esta Ley establece en su artículo 9 la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el <u>ámbito laboral</u>. Para lo cual "Las entidades que trata el presente artículo deberán evaluar Y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales laborales que puedan generar efectos en la salud mental de los trabajadores, <u>brindando prelación a las mujeres, en especial a las mujeres víctimas de violencia y las personas con discapacidad.</u>

Asimismo, las empresas y entidades públicas deberán promover y armonizar con las acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosociales, a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales al cual se está afiliada para garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral, y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante lo jornada laboral."



Ley 2518 del 1 de agosto de 2025

La Ley 2518 de 2025 tiene por finalidad fortalecer la Ley 1616 de 2013 y la Política Nacional de Salud Mental, mediante la adopción de un enfoque más amplio, participativo e intersectorial para la salud mental de la población colombiana.

Se promueve la articulación comunitaria, la investigación, la actualización de protocolos, y la atención integral, preventiva y personalizada.

Principales líneas de acción:

1. Enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial y participación comunitaria: La Ley hace énfasis en que la salud mental debe gestionarse desde una perspectiva de inclusión, equidad, género, etnia y ciclo de vida.



Ley 2518 del 1 de agosto de 2025

- 2. Promoción, prevención e investigación: Se exige la actualización de protocolos clínicos en salud mental, la formación de talento humano especializado, y la recolección de datos epidemiológicos y poblacionales que permitan caracterizar la salud mental del país.
- **3. Atención integral e intersectorial:** Los servicios de salud mental deberán funcionar de forma articulada (educación, deporte, trabajo, comunidad), no limitándose sólo a atención clínica.
- **4. Acceso y cobertura:** Garantizar que las personas tengan atención oportuna, diagnósticos, tratamiento, acceso a medicamentos psiquiátricos cuando sea pertinente, sin barreras injustificadas o estigmas que obstaculicen el acceso.



Ley 2518 del 1 de agosto de 2025



Poblaciones prioritarias y entornos estratégicos:

La Ley identifica como clave la atención a poblaciones vulnerables y entornos estratégicos, tales como: infancia, adolescencia, personas mayores, entornos educativos, comunitarios, laborales, deportivos, territorios apartados. También incorpora el deporte, la cultura, los entornos de cuidado como factores de protección de la salud mental.



Ley 2518 del 1 de agosto de 2025

Retos de implementación de esta Ley:

- ✓ Ajustar los protocolos nacionales e institucionales a los nuevos estándares normativos.
- ✓ Garantizar los recursos humanos, financieros y técnicos para alcanzar la cobertura y calidad deseada.
- ✓ Superar barreras culturales, estigmas, falta de acceso en zonas rurales o vulnerables.
- ✓ Articular los diferentes sectores (salud, educación, trabajo, comunidad) de forma coherente y sostenible.
- ✓ Desarrollar indicadores e información fiable que permitan monitorear el impacto de la Ley en salud mental.



Decreto 728 del 25 de junio de 2025 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.13.1 al 2.2.4.13.11.)

Mediante este Decreto se reglamentan acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.



https://cdn.pixabay.com/photo/2013/07/13/10/12/no-drugs-156771_1280.png



Decreto 728 del 25 de junio de 2025 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.13.1 al 2.2.4.13.11.)

Se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes y a los contratistas, y a las ARL.

Principales ejes y obligaciones clave:

- 1. Prevención del consumo y abuso de sustancias psicoactivas: Los empleadores/contratantes deben, con asesoría de las ARL, implementar programas de sensibilización, identificación de casos, asistencia profesional, seguimiento y mejora continua.
- 2. Prevención de problemas y trastornos mentales: Basado en resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS).



Decreto 728 del 25 de junio de 2025 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.13.1 al 2.2.4.13.11.)

Las acciones contemplan tres niveles:

- Promoción de factores protectores (apoyo social, habilidades individuales, actividades recreativas, cultura de convivencia).
- Intervención primaria sobre riesgos psicosociales (carga de trabajo, jornadas, competencias de relación, planificación formación).
- Intervención secundaria/terciaria (estrategias de afrontamiento, resiliencia, asistencia en crisis, seguimiento de efectos).
- 3. Protección especial del talento humano que trabaja en salud mental: Reconoce que quienes trabajan en servicios de salud mental o asistencia social requieren medidas específicas de protección frente a altos niveles de demanda emocional y psicosocial.



Decreto 728 del 25 de junio de 2025 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.13.1 al 2.2.4.13.11.)

4. Responsabilidades de los distintos actores:

- Empleadores/Contratantes: ejecutar estrategias diseñadas por la ARL, monitorear exposición a factores de riesgo psicosocial, integrarlos al SG-SST, confidencialidad de la información.
- ARL: elaborar estrategias, asesorar empleadores, campañas de sensibilización, primer auxilio psicológico, intervención en crisis.
- EPS: garantizar atención integral de trastornos mentales y consumo de sustancias para sus afiliados.
- Trabajadores/Contratistas: asumir el cuidado de su salud integral, participar en programas de prevención, asistir a actividades programadas, seguir recomendaciones médicas en el marco del SG-SST.



Decreto 728 del 25 de junio de 2025 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.13.1 al 2.2.4.13.11.)

5. Seguimiento, evaluación y sanciones:

- Las empresas deben mantener registro anual de las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación y ajustes de los programas de salud mental y consumo de sustancias, discriminados por actividad económica, ocupación, sexo, edad.
- Las ARL deben presentar soportes documentales ante las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo.
- Se aplican sanciones conforme al régimen sancionatorio previsto en el artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.



Sentencia sobre salud mental Corte Constitucional T-115 del 31 de marzo de 2025

Clase de sentencia:	Sentencia de tutela
Identificación de la sentencia:	T 115
Magistrado Ponente:	Vladimir Fernández Andrade
Fecha de la sentencia:	31 de marzo de 2025
Asunto:	Corte CN recuerda el derecho ala salud mental y al trabajo digno
Accionante:	Hombre denominado Ricardo
Accionados:	Fiscalía General de la Nación



Sentencia sobre salud mental Corte Constitucional T-115 del 31 de marzo de 2025

Análisis de la Corte Constitucional:

"En el trabajo existen varios factores psicosociales que pueden afectar la salud mental del trabajador, entre otros: (i) la carga de trabajo excesiva; (ii) los horarios prolongados y extenuantes de trabajo que no permitan a la persona tener una vida fuera del ambiente laboral; (iii) la violencia y el acoso; (iv) el trabajo en aislamiento; y (iv) la inseguridad laboral. En ese sentido, es necesario que los empleadores identifiquen, prevengan y traten los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos sus trabajadores, al ser susceptibles de desconocer el derecho a la salud mental, generar problemas como agotamiento o burnout, ansiedad, depresión, intensiones suicidas, entre otros. Más aún cuando, los problemas de salud mental de un trabajador no sólo comprometen sus derechos sino el bienestar de sus allegados más próximos y compañeros."







45° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia 29, 30 y 31 de octubre de 2025

"El papel no salva a la gente, la gente salva a la gente"

Dan Peterson



Organiza:











www.corporacionsoa.co









