



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

SESIÓN 1: REFORMA LABORAL Y SST



Jesús Palomino Cervantes

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN NORMATIVIDAD Y
ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928

Perfil profesional:

- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático especializaciones SST
- Youtuber legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
REFORMA LABORAL Y SST



02

SESIÓN 2:
ACTUALIZACIÓN Y
FUNCIONES DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL



03

SESIÓN 3:
ASIGNACIÓN DE
RESPONSABILIDADES EN EL
SG-SST



04

SESIÓN 4:
ENFERMEDAD LABORAL -
REPORTE E INVESTIGACIÓN



05

SESIÓN 5:
REQUISITOS DE LOS
PROTOCOLOS DE ATENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL

Ruta del **conocimiento**



06

SESIÓN 6:
PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN EN SST



07

SESIÓN 7:
INDICADORES MÍNIMOS EN
SST



08

SESIÓN 8:
COPASST Y ESTÁNDARES
MÍNIMOS DEL SG-SST



09

SESIÓN 9:
MOMENTOS PARA EVALUAR
EL SG-SST



10

SESIÓN 10:
ACTUALIZACIÓN LEGAL EN
SST

Evaluémonos



“ El papel no salva a la gente,
la gente salva a la gente ”.

Daniel Peterson



Contenido

-  **01.** Reglamento interno de trabajo
-  **02.** Horas extras
-  **03.** Permisos a citas médicas.
-  **04.** Reubicación laboral
-  **05.** Prohibiciones..

-  **06.** Personas con discapacidad..
-  **07.** Solidaridad laboral.
-  **08.** Empresas de servicios temporales
-  **09.** Acoso laboral



01.

Determinar el impacto de la reforma laboral en la seguridad y salud en el trabajo

02.

Brindar herramientas jurídico-administrativas para la adecuada implementación de la reforma laboral

03.

Sensibilizar a los participantes en el cumplimiento de sus Obligaciones para con el SG-SST

Objetivo



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

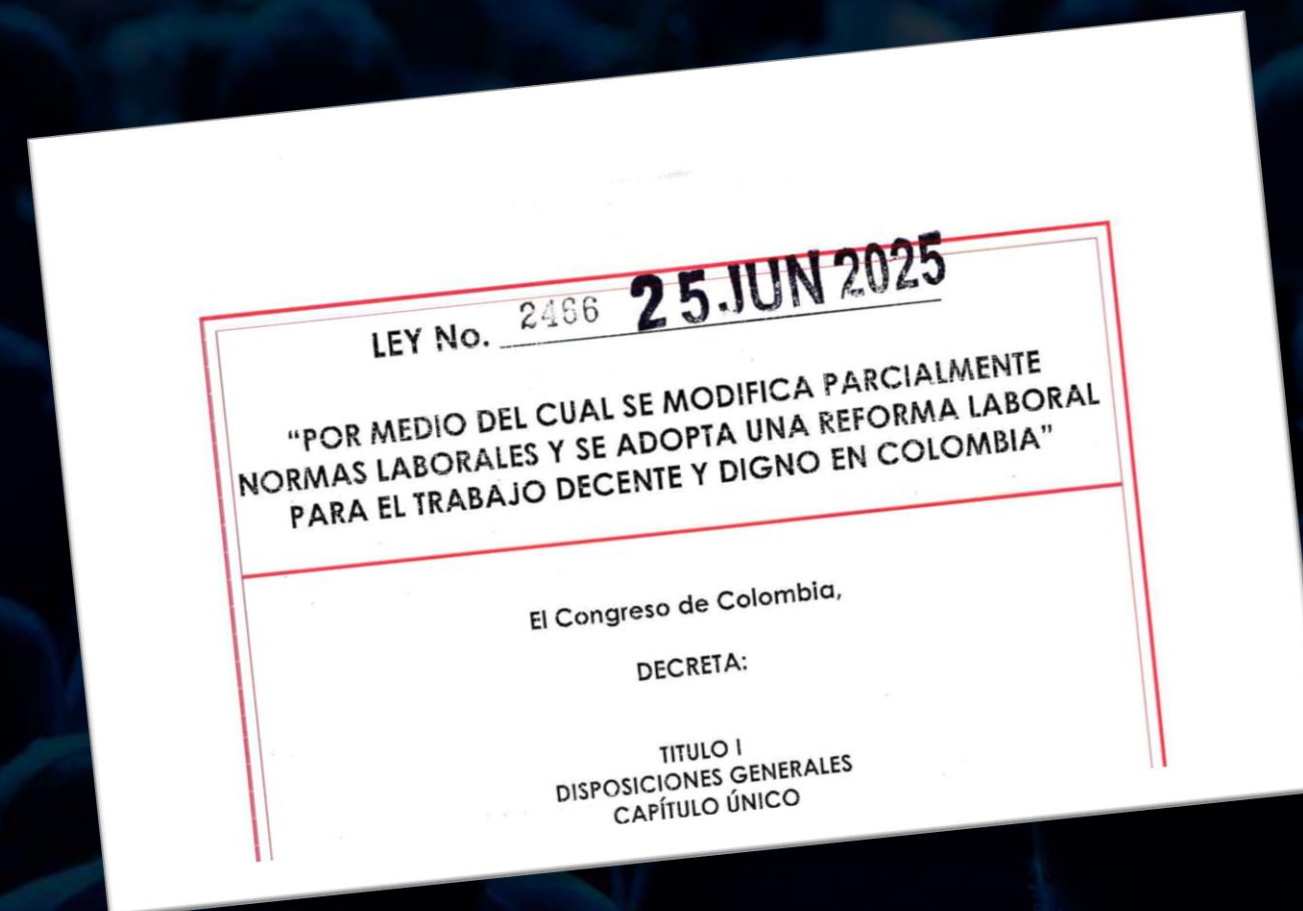
suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Ley 2466 de 2025

(Junio 25)

“Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”



Nota:

La Ley 2466 de 2025 se publicó en el Diario Oficial No. 53.160 de junio 25 de 2025

Reglamento interno de trabajo

Actualización Reglamento Interno de Trabajo

CST, artículo 115, párrafo 4.

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

El Reglamento Interno de Trabajo, deberá actualizarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de Ley 2466 de 2025.

Nota:

La Ley 2466 de 2025 se publicó en el Diario Oficial No. 53.160 de junio 25 de 2025





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Publicación Reglamento Interno de Trabajo

CST, artículo 120.

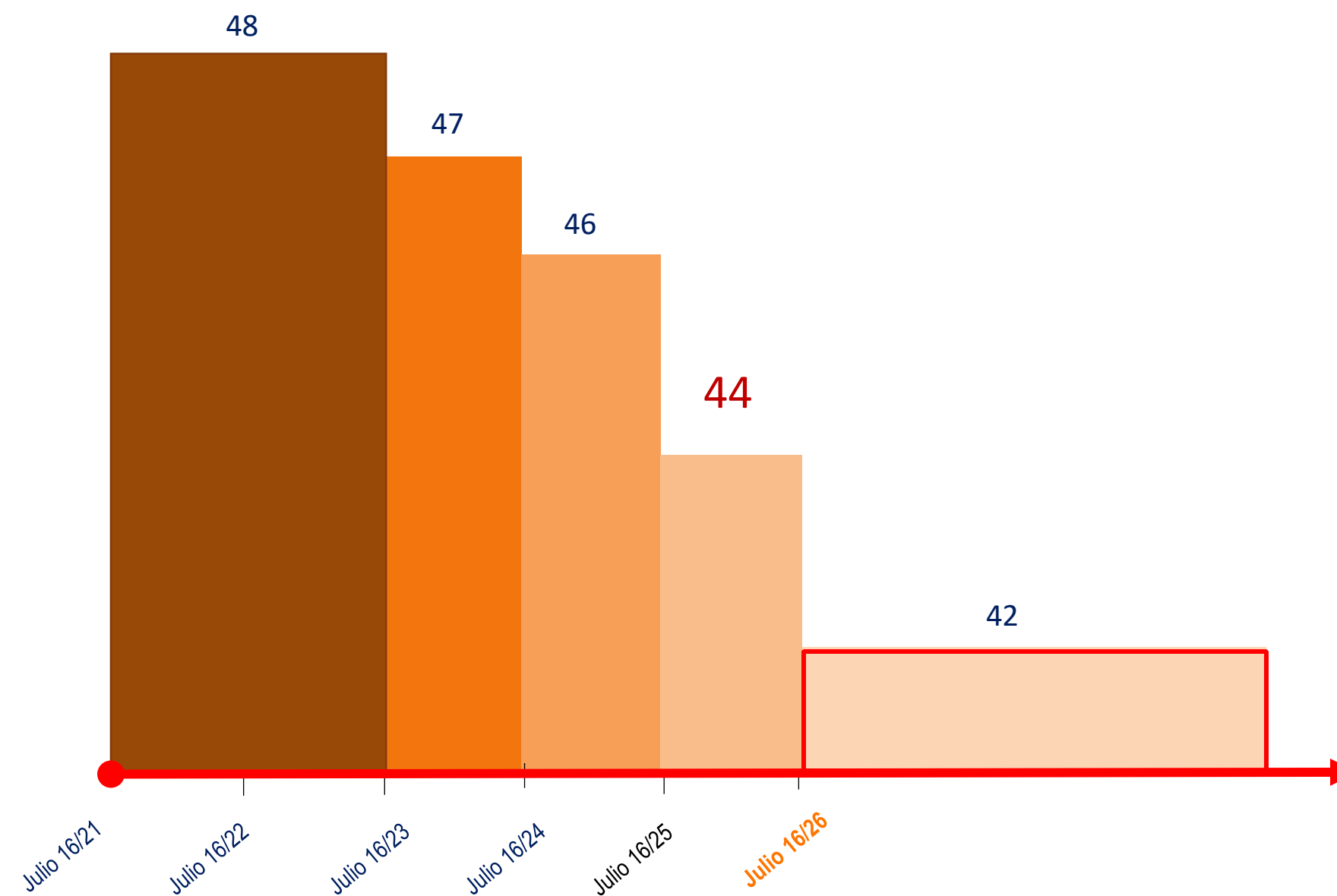
(Artículo modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

- El Reglamento debe publicarse en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual,
- De existir lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación a través de medio virtual.
- Se podrá cargar el reglamento en la página web de la empresa, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de como el correo electrónico.

Horas extras

REDUCCION JORNADA LABORAL

Ley 2101 del 15 de julio de 2021



Horas extras

CST, artículo 162, numeral 2.

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

- No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
- Si el empleador no remunera el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses.

Permisos a citas médicas



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Permisos a citas médicas

CST, artículo 57, numeral 6.

(Numeral modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).

Se deben conceder a los trabajadores licencias remuneradas para

- asistir a citas médicas de urgencia,
- citas médicas programadas con especialistas
- incluyendo aquellos casos para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.



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.

Reubicación

Obligaciones del empleador.

CST, artículo 57, numeral 16.

(Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).

- El empleador debe 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.



Prohibiciones



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Prohibiciones a los empleadores

CST, artículo 59, numeral 11.

(Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025).

- Se prohíbe a los empleadores 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



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Prohibiciones a los empleadores

CST, artículo 59, numeral 15.

(Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025).

- Se prohíbe a los empleadores despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Personas con discapacidad

(Sector privado)



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Ajustes lugares de trabajo

CST, artículo 57, numeral 13.

(Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025)

El empleador debe

- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas.
- Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Cuota personas con discapacidad.

CST, artículo 57, numeral 17.

(Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025)

- Empresas hasta 500 trabajadores permanentes deberán contratar o mantener contratados, dos (2) o más trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.
- A partir de 501 trabajadores, deberán contratar o mantener contratados, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.
- Deberán reportarse los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo.

A partir del 25 de junio de 2026 se hace exigible la obligación de contratar personas con discapacidad.



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Cuota personas con discapacidad.

CST, artículo 57, numeral 17.

(Numeral adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025)

Ejercicio:

Empresa con 850 trabajadores. ¿Cuántas personas con discapacidad debe contratar?

- Por los primeros 500 : 10 personas con discapacidad
- Por los 300 siguientes : 3 personas con discapacidad
- Por los 50 restantes : 0 personas con discapacidad

TOTAL : 13 personas con discapacidad



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Imposibilidad de contratar personas con discapacidad.

CST, artículo 57, parágrafo 2°.

(Parágrafo adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025)

En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Pregunta:

¿Cómo calcular el número de personas con discapacidad que deben contratar las empresas de servicios temporales?



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Debido proceso personas con discapacidad.

CST, artículo 115, parágrafo 3.

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

El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Solidaridad laboral

Solidaridad laboral

CST, artículo 34.

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

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 trabajos en altura:

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.

Resolución 4272 de 2021, artículo 61, literal k.

Solidaridad trabajos en calderas:

El empleador será solidariamente responsable frente a los accidentes o enfermedades que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.

Resolución 1857 de 2024, artículo 12, numeral 10.



CONTRATACION

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

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.28.)



Empresas 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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.

(. . .)





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Prohibición contratación o prórroga.

Ley 50 de 1990, artículo 77, 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 artículo 77 de la Ley 50 de 1990.
- Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 del mencionado artículo 77, subsiste la causa que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato, la empresa usuaria no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma Empresa de Servicios Temporales o contratarlo con otra diferente.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Causa que origina el contrato con el trabajador en misión.

Ley 50 de 1990, artículo 77, 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.



Trabajadores en mision y SG-SST

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.2.4.2.)

Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

- Una **inducción completa** e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- Los **elementos de protección personal** que requieran el puesto de trabajo.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el SG-SST de la empresa usuaria



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O
LABOR CONTRATADA

Nombre del empleador _____ domicilio del empleador _____ nombre del trabajador _____
dirección del trabajador _____ lugar, fecha de nacimiento y salario _____

CLAUSULA XYZ:

La Empresa USUARIA se obliga a no ocupar a los trabajadores en misión en labores diferentes a aquellas para las que fueron enviados y a proporcionarles la capacitación necesaria cuando cumplan oficios riesgosos o que requieran adiestramiento especial.



Jurisprudencia

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

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...”.



Jurisprudencia

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.”



Eliminación de la violencia y acoso laboral



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Medidas para la eliminación de la violencia y acoso.

Ley 2466 de 2025, artículo 18.

- 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 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

Exigencia de protocolos y ruta de atención contra el acoso sexual

- **Ley 2365 de 2024, artículos 11, 15, 21.**
- **Ley 2466 de 2025, artículo 18.**
- **Circular 055 de 2024.**
- **Circular 076 de 2025.**
- **Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021**



Ministerio del Trabajo

Circular 0076 de Junio 20 de 2025

GARANTÍAS PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PRIVADO –
APLICACIÓN DE LA LEY 2365 DE 2024



En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo:

1. Insta al sector privado a adoptar y aplicar **de manera inmediata políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral y educativo**, conforme a los parámetros de la Ley 2365 de 2024 y el enfoque de interseccionalidad, género y diversidad territorial.

Corte Constitucional
Sentencia T-140 de 2021

Magistrada ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

3.7.1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género:

- i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad
- ii) El deber de no tolerancia o neutralidad
- iii) El deber de no repetición

(. . .)



Corte Constitucional
Sentencia T-140 de 2021

Magistrada ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

(. . .)

i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad

. . . las autoridades y los particulares deben contar con rutas y medidas claras, **con protocolos de atención** sensibles a la situación específica de las mujeres . . .

Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales:

- a) el cuidado inmediato o contención;
- b) la atención psicosocial y
- c) la asesoría jurídica



Corte Constitucional
Sentencia T-140 de 2021

Magistrada ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

5.3.52. El protocolo deberá partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares la mujeres e incorporará el análisis centrado en el género . . .

5.3.53. También incluirá indicadores de medición y seguimiento de las medidas adoptadas para establecer el nivel de cumplimiento y los resultados, . . .





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Artículo 11. Obligaciones de los empleadores

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

Bibliografía:

- <https://www.posipedia.com.co>
- <https://www.minsalud.gov.co>
- <https://www.presidencia.gov.co>
- <https://www.imprenta.gov.co>
- <https://www.mintrabajo.gov.co>
- <https://www.funcionpublica.gov.co>

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



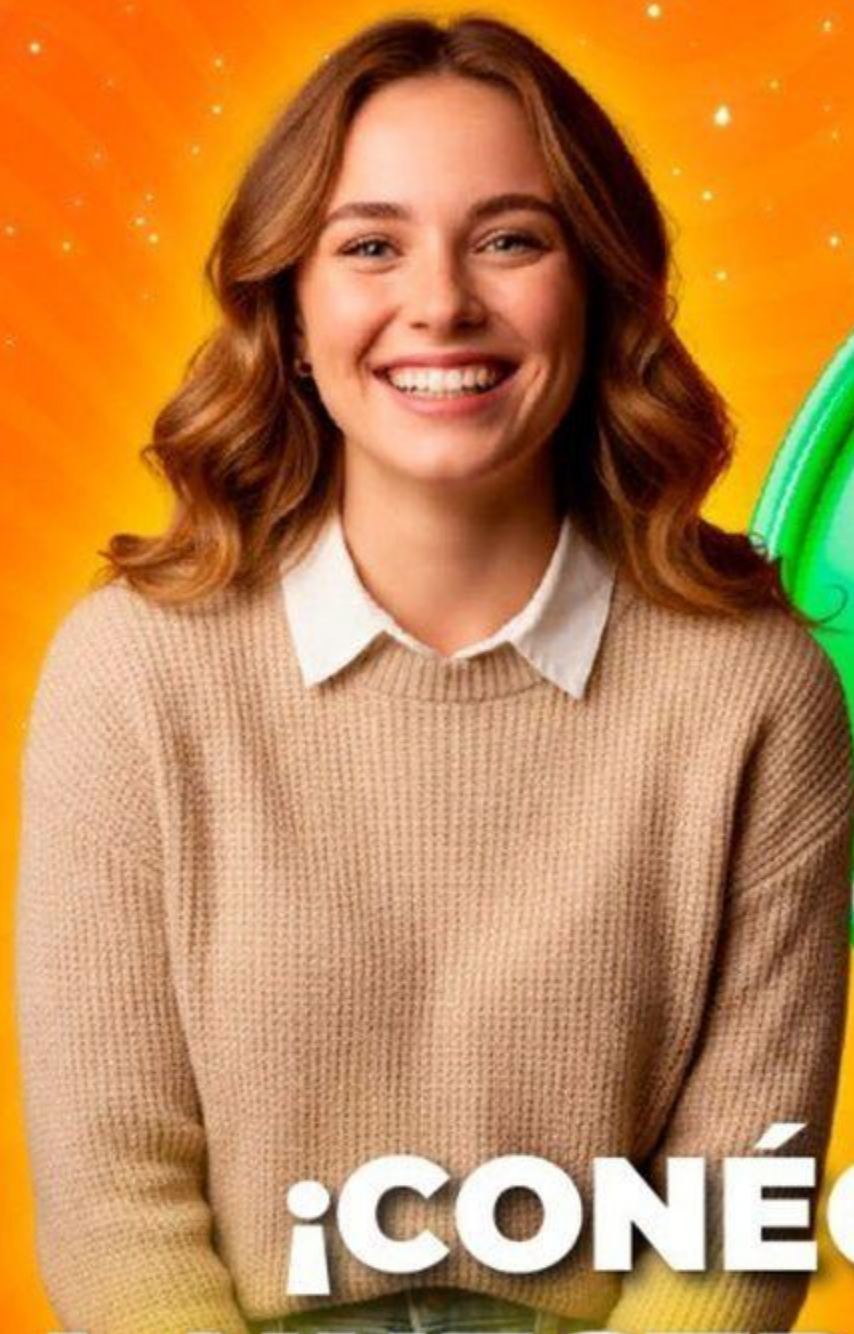


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp