

Positiva Sin fronteras

Prevención que **une, conecta y protege**

Talentos que **hacen país**

Comunidad Nacional de Conocimiento en Normatividad y Actualizaciones Legales en Riesgos Laborales

Talentos que **hacen país**



ACTUALIZACIÓN LEGAL EN RIESGOS LABORALES 2026: “Transformaciones y retos del marco normativo”

POSITIVA SIN FRONTERAS



Hilda Janice Velasco Alarcón



consultoriarucsgi@gmail.com



WSP: 3158875972

Perfil profesional:

Abogada. Especialista en Derecho Constitucional y Laboral
Magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Univ.
Externado de Colombia
Compliance officer
Comunicadora Social con énfasis en Organizacional







**“No temas a las nuevas etapas...
son la esencia de la vida en
movimiento” ...**





Anónimo

Evaluémonos



Contenido

-  **01.** **Radar Normativo 2024–2026:**
Lo que ingresa y lo que sale de tu herramienta de gestión Matriz Legal SG-SST´.
-  **02.** **Evaluaciones médicas y pruebas de alcohol/SPA** conforme Res. 1843/25.
-  **03.** **Convivencia y acoso:**
Del papel a la acción
-  **04.** **Inspección con Propósito:**
Prepárate para la visita (enfoque diferencial y de género)

-  **05.** **CIE-11 e indicadores:**
¿Qué cambia en las incapacidades y en el análisis ausentismo?
-  **06.** La **GESTIÓN DEL CAMBIO** en el SGSST con relación a la Reforma Laboral y su impacto en el SGSSTt: Art. 15, 18, 52, 56
-  **07.** **Circular 0027 de 2026**
Reporte autoevaluación de estándares mínimos al MinTrabajo.
-  **08.** Cierre del espacio



01.

Identificar las actualizaciones normativas 2024–2026 que impactan la Gestión del Cambio en el SG-SST.

02.

Orientar recomendaciones para la implementación de los cambios en el SG-SST, a partir de las actualización normative y técnica.

03.

Responder las inquietudes de los participantes a partir de la temática orientada.

Objetivo

Para que saques el máximo provecho de esta EXPERIENCIA te invitamos ...

Controlar - Silenciar el celular



Evitar charlas paralelas



Respetar y cumplir con los tiempos



Participar



Divertirte



Compartir lo que deseas con RESPETO





PREGUNTAS
CONEXIÓN
- Rompe Hielo -





ENTRE
Cholocate y Cerzeva

**¿CÚAL DE LOS DOS
LEÍSTE MAL?**



La **honestidad** supone decir la **verdad**.
Se relaciona con **una conducta verbal**.
Lo que yo hago...

Ser Honesto

VS

Ser integro



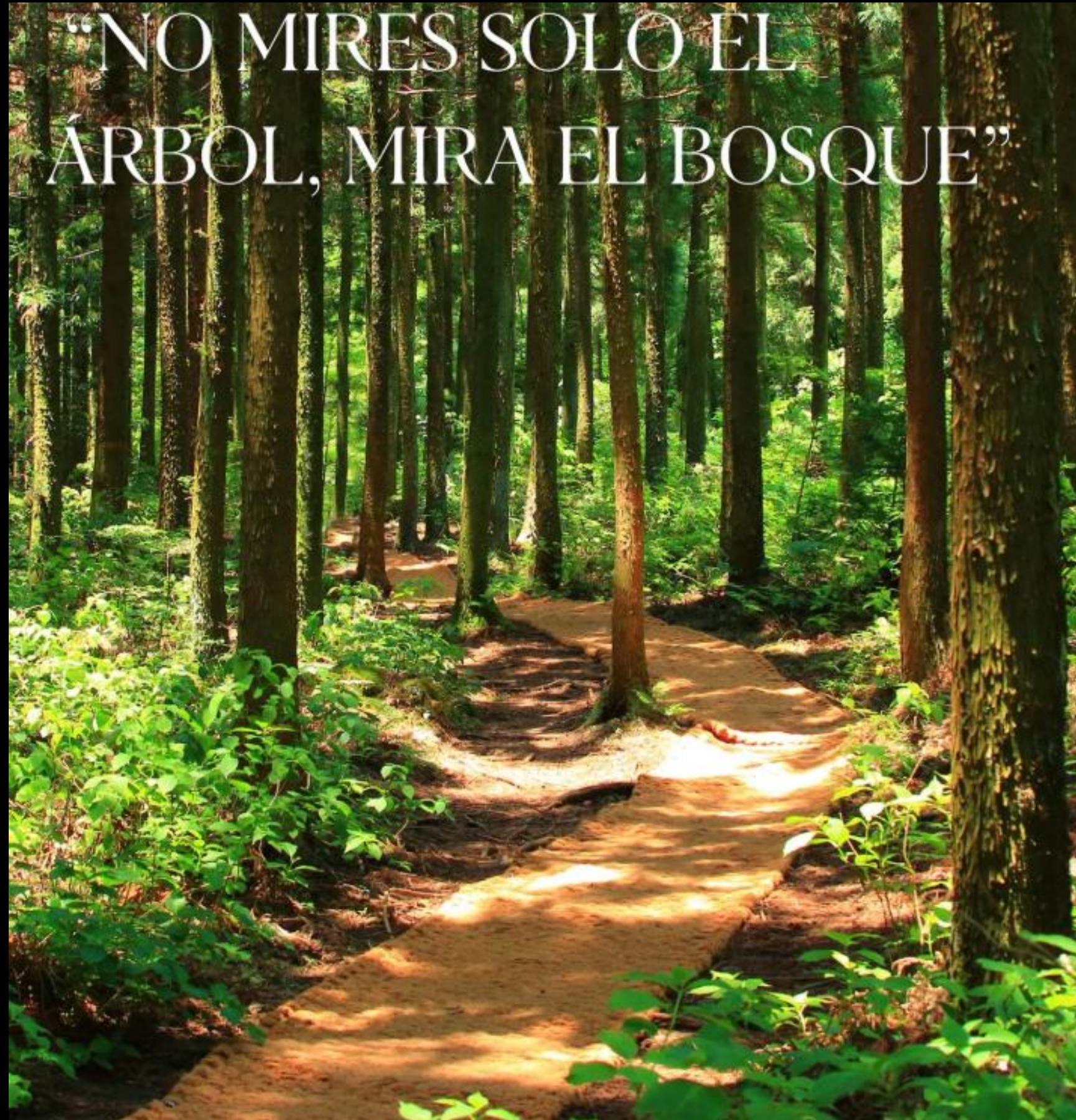
La **integridad** implica actuar,
realizar una acción de manera
Correcta & Consciente... Lo que soy...

Análisis Normativo

Se sugiere realizar el análisis desde la **HERMENÉUTICA JURIDICA**, con el fin de llevar a la Organización al cumplimiento legal desde su CONTEXTO, "armonizando" con otras normas, los requisitos aplicables a la naturaleza de la Organización

El análisis realizado para incluir las normativas en el documento, va más allá de la exegética (literalidad del texto y la "voluntad inicial del legislador")





¿Qué observas en la siguiente imagen y que te sugieren los "símbolos" para aplicar los cambios legales en esta etapa de evolución del SG-SST?



LA VENDA EN LOS OJOS

Imparcialidad



LA BALANZA

La búsqueda del **equilibrio**, sopesando los *argumentos*, *pruebas* y *testimonios* de ambas partes

LA ESPADA

La capacidad para **TOMAR DECISIONES** basados en datos y hechos objetivos

**Radars Normativo 2024–2026
para orientar el SGSST desde un
enfoque preventivo y de gestión
del riesgo...**

**Las normas que LLEGAN y las
que SE VAN...**



SE VAN: Resoluciones 652 y 1356 de 2012 (CCL- Las cuales fueron derogadas por la Res. 3461 de 2025) / **Resoluciones 1356; 2346; 1918; 1075; 4050** (derogadas por la Res. 1843 de 2025).

INGRESAN: Ley 2365/24 (Acoso sexual); **Ley 2466/25** (Ref. Laboral. Arts. 15, 18, 52, 56); **Ley 2460/25** (Salud Mental); **Ley 2474 /2025** (animales como sujetos de protección gestión del riesgo); **Res. 1442/24** (CIE-11); **Res. 1843/25** (EMO; SPA); **Res. 624/25** (Señalización espacios libres de humo); **Res. 4179/25** (Inspección con propósito); **Res. 3461/25** (CCL).

Ley 2365 de 2024

“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral ...”



Art 1°. Objeto.

- 1) El derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias
- 2) Medidas de prevención, protección y atención de las víctimas de acoso sexual

Alcance

Contexto laboral

Art 3°. Principios

Pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Art 4°. Enfoques

1) De género

(Hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas)

- 1) Derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida

Ley 599 de 2000 / Artículo 210 A.- Acoso sexual.

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales **no consentidos**, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.



Circular 026 de 2023

“Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral”. / Se enfoca en procedimientos para denunciar y procesar casos de acoso sexual y laboral

Circular 055 de 2024

Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. / Exige ajustes en políticas internas, reglamentos y protocolos para proteger efectivamente a personas LGBTIQ+

Ley 1010 de 2006

Art. 2. Modalidades de Acoso Laboral (Maltrato; Persecución; Discriminación; Entorpecimiento; inequidad; Desprotección Laboral)

Art. 2 Ley 2365 de 2024

Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de

persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el **contexto laboral** y

en las Instituciones de Educación Superior en Colombia:
Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano -IETDH.



Algunos comportamientos con connotación sexual son...

Actitudes físicas.

Tocamientos, acercamientos innecesarios, forzar acciones íntimas, o dar besos no consentidos

Conductas verbales

Por escrito, o en medios digitales, a través de comentarios sexuales, gestos con connotación sexual, mensajes o notas inadecuados, compartir material pornográfico

Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

¿Qué se entiende por Contexto Laboral? (Art. 7)

Todo tipo de vínculo

- ✓ Empleados (Trabajadores directos)
- ✓ Contratistas
- ✓ Pasantes, practicantes
- ✓ Demás personas vinculadas



En el lugar de trabajo físico o virtual (incluidos teletrabajo o trabajo en casa).



Durante desplazamientos, viajes, eventos o formaciones vinculados al trabajo.



En alojamientos proporcionados por el empleador,

Ley 2365 de 2024

Art. 11

Obligaciones de los empleadores

Los empleadores deberán **prevenir, investigar y sancionar** el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1) Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia

3) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

Ley 2365 de 2024

Art. 11

Obligaciones de los empleadores

Los empleadores deberán **prevenir, investigar y sancionar** el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

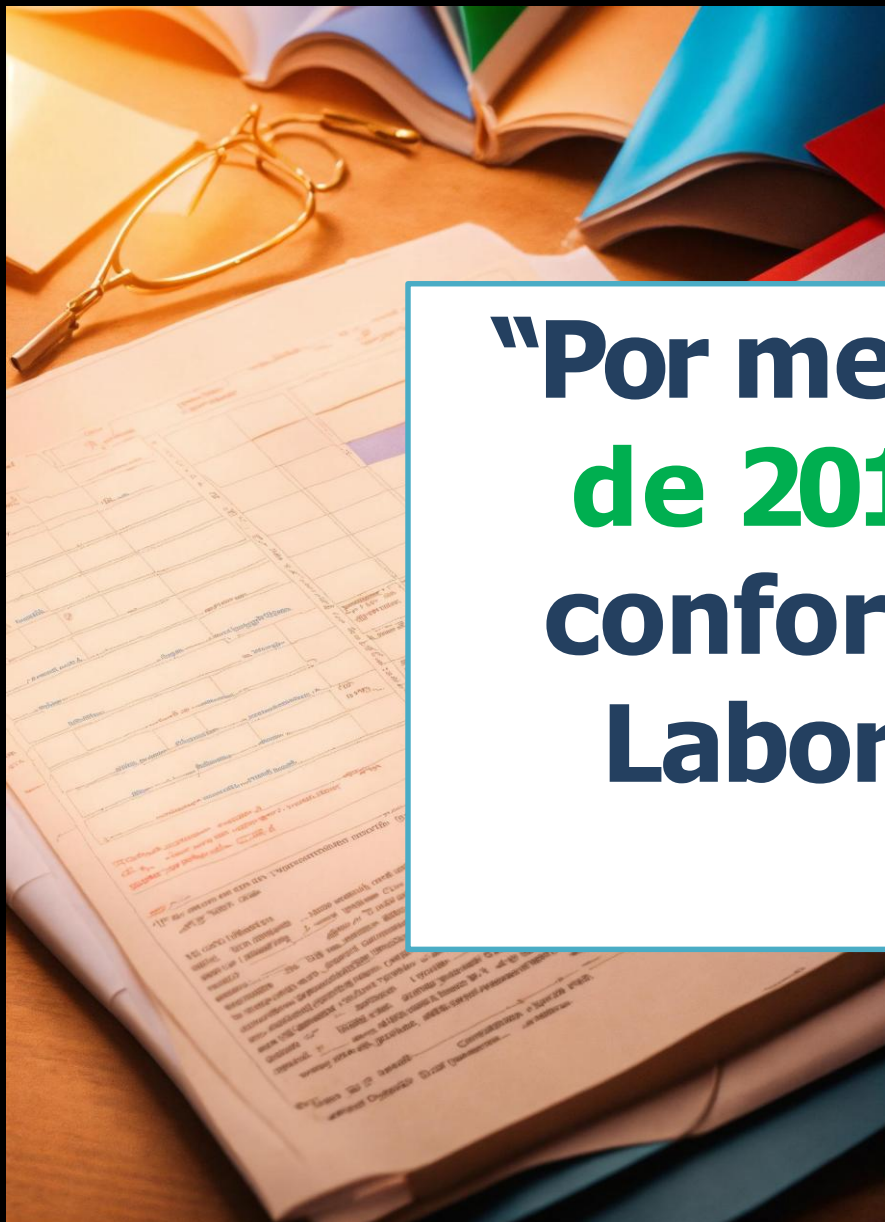
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

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. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) **dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.**

Dicha publicación deberá ser **anonimizada**, para salvaguardar **la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.**

Resolución 3461 de 2025



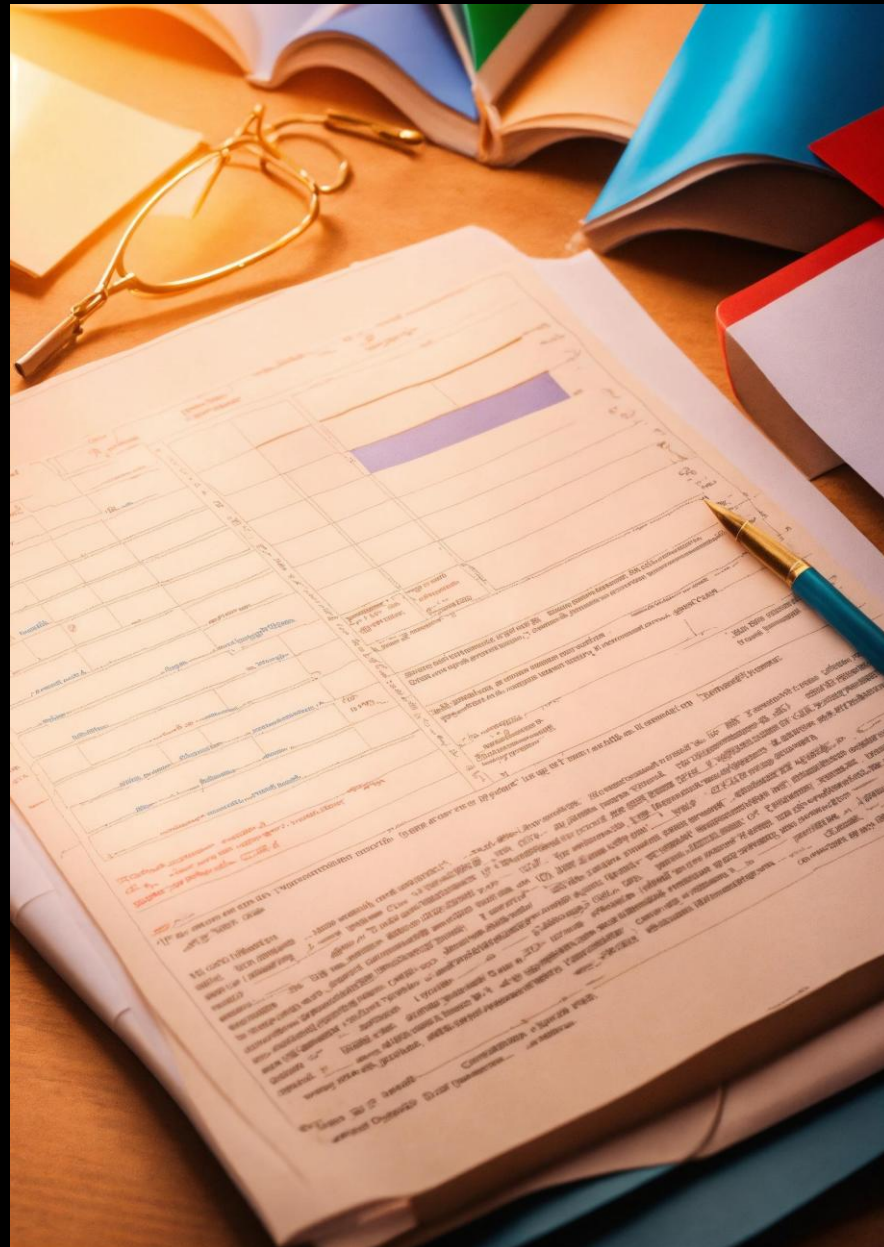
“Por medio de la cual se **derogan las **Resoluciones 652 y 1356 de 2012**, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”**



Reglas de conformación de los Comités de Convivencia Laboral y términos para reuniones

Número de trabajadores de la empresa	Representantes del empleador	Representantes del trabajador
Menos de 5 trabajadores	1 representante	1 representante
Entre 5 y 20 trabajadores	1 representante y 1 suplente	1 representante y 1 suplente
Más de 20 trabajadores	2 representantes y 2 suplentes	2 representantes y 2 suplentes

Se habilita la posibilidad de que el rol de secretario pueda ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal del período de cada uno.

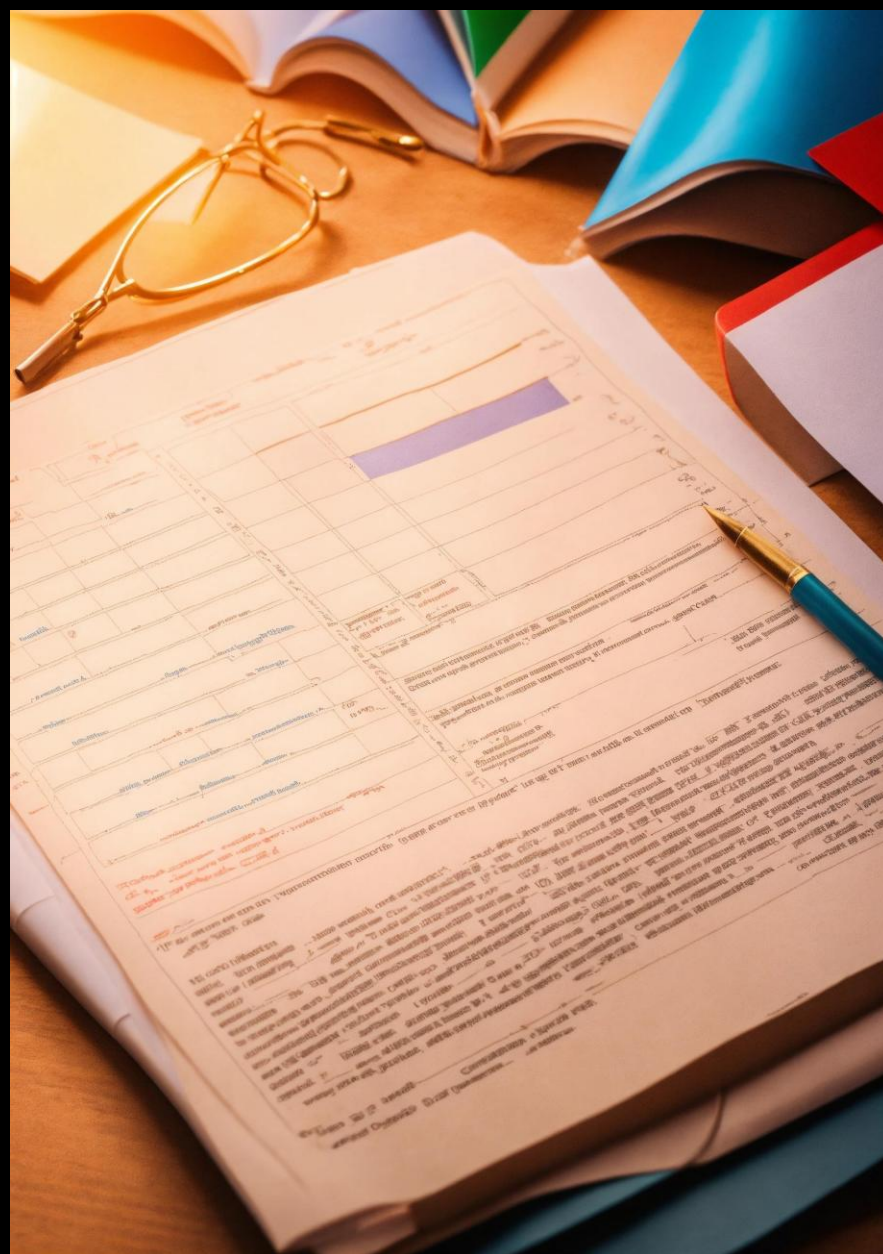


En caso de contar con dos o más centros de trabajo, **se debe conformar un comité de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.**

Las quejas interpuestas por trabajadores vinculados a **empresas de servicios temporales**, se deberán tramitar ante el Comité de la empresa usuaria, con la participación de **al menos un representante de la temporal.**

Las reuniones ordinarias del Comité de Convivencia Laboral deberán llevarse a cabo de manera mensual. Adicionalmente, cada vez que se reciba una queja de acoso laboral, será **obligatorio convocar una reunión extraordinaria**, convocatoria que estará a cargo del secretari@.

El CCL **no es el competente para conocer casos de presunto acoso sexual.** ya que estas conductas no son conciliables. Para ello, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir estas quejas incluyendo las de violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección



El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; tiempos que no son acumulativos..

Se establece la obligación de elaborar un reglamento del CCL, el cual deberá disponer las **condiciones de funcionamiento e incluir acuerdos de confidencialidad y mecanismos y protocolos** para el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después de su cierre.

Paso	Término para realizarse
Recibir y dar trámite a la queja	5 días calendario
Examinar de manera confidencial el caso	5 días calendario, ampliables por 10 días calendario previa justificación escrita.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos	5 días calendario
Adelantar reuniones como espacio de diálogo, promoviendo compromisos mutuos y formulando un plan de mejora concertado entre las partes	5 días calendario, ampliables por 10 días calendario previa justificación escrita.
Hacer seguimiento a compromisos adquiridos por las partes, verificando su cumplimiento	De manera mensual
Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, informar a la alta dirección de la empresa y cerrar el caso	15 días calendario desde que se verifique el incumplimiento
Presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con copia al trabajador	Entre 5 a 10 días calendario.
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a la dependencia de talento humano y al SGSST	De manera mensual
Elaborar informes trimestrales y 1 informe anual sobre la gestión del Comité, que incluya estadísticas de quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, presentados a la alta dirección	Trimestral/anual
Presentar informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control	Anual

Art. 6
Res. 3461/25
Funciones CCL

65 días total
trámite de la
queja

Promoción de la Convivencia prevención del acoso (Res. 3461/25)

Medidas preventivas

1. Formular una política de acoso laboral que refleje el compromiso del empleador de promover un ambiente óptimo
2. Elaborar manuales de convivencia identificando conductas no aceptables.
3. Establecer el procedimiento para formular la queja, garantizando la confidencialidad y el respeto.
4. Realizar acciones de prevención con enfoque de género.
5. Capacitar sobre no discriminación por credo, origen, raza, entre otros, a sus trabajadores.
6. Capacitar sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para concertación, negociación y competencias blandas...
7. Hacer seguimiento y vigilancia periódica al acoso laboral con garantía de confidencialidad.
8. Capacitar en primeros auxilios psicológicos a brigadas de emergencia, COPASST, líderes del SGSST y al Comité de Convivencia Laboral.

Medidas correctivas

1. Disponer de espacios de atención (presenciales o virtuales) para apoyo en crisis y primeros auxilios psicológicos para los trabajadores que presenten quejas de acoso laboral.
2. Implementar acciones de control de riesgos psicosociales relacionados con violencia en el trabajo.
3. Facilitar traslados recomendados por el médico laboral o el Comité, asegurando condiciones de trabajo adecuadas y procurando un clima laboral positivo.
4. Socializar las rutas de atención para la gestión de necesidades en salud mental.
5. Atender las recomendaciones emitidas por el Comité.
6. Garantizar un espacio físico, recursos financieros y técnicos para el funcionamiento del Comité, así como el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que sus integrantes ejerzan sus funciones.

El incumplimiento puede dar lugar a sanciones del Ministerio del Trabajo que incluyen multas hasta por **500 SMLMV, suspensión de actividades hasta por 120 días o cierre definitivo de la empresa.**

Revisemos el concepto aclaratorio del MinTrabajo conformación CCL



Trabajo

Bogotá,

Señora

CAROL BRIGITH SÁNCHEZ GÓMEZ

Correo electrónico: cbsanchez@universidadmayor.edu.co

ASUNTO: Radicado 05EE202512030000096959, Solicitud de concepto sobre interpretación y aplicación de la Resolución 3461 del 1° de septiembre de 2025

Respetada señora:

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

""Primera consulta: Definición de Centro de Trabajo

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

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

Depen:GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION

Destinatario CAROL BRIGITH SANCHEZ GOMEZ

Anexos: 0 Folios: 1



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

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

Activar Video
Ve a Configuración

z de este docum
c redireccionar
Mintrabajo.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. (Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965)

a) Por parte del empleador:

(. . .)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del (empleador), de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

(. . .)

ARTÍCULO 18°. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA



Evaluaciones médicas; alcohol y pruebas psicoactivas –SPA- conforme Res. 1843/25 (Parágrafo 1.Art. 24)

Llevar a cabo aplicación de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas a los siguientes cargos:

- 1) Conductores de cualquier tipo de vehículo;
- 2) Maquinistas y operarios
- 3) Quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas.
- 4) Personal técnico de mantenimiento
- 5) Trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V

Art. 24 (Res. 1843/25). Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas / carácter preventivo



Pruebas deben ser realizadas por personal médico con Licencia de SST Vigente


La realización de las pruebas de detección de **alcohol en aire expirado (alcoholimetría)**, sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), **y alcohol en sangre (alcoholemia)**, estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución número 20223040040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Personal Médico

- ✓ Médicos; enfermeros(as) profesionales y auxiliares;
- ✓ Bacteriólogos;
- ✓ Técnicos y tecnólogos en laboratorio clínico;
- ✓ Fisioterapeutas; terapeutas ocupacionales;
- ✓ Auxiliares de enfermería;
- ✓ Técnicos en emergencias médicas y otros profesionales y técnicos en salud con competencias certificadas para la toma de muestras y manejo de equipos de medición de alcoholemia o pruebas toxicológicas, siempre que cuenten con la licencia correspondiente.

ReTHUS - Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud





Res, 1843/25. Artículo 35. Transición. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, las personas naturales o jurídicas dispondrán de un **término de seis (6) meses** para implementar las disposiciones aquí contenidas, durante este período deberán **adelantar los ajustes administrativos, técnicos y operativos necesarios**, sin perjuicio de las acciones de acompañamiento, orientación y seguimiento que pueda ejercer las autoridades competentes.

Entrada en vigencia: 29 Abr 2025

Culminó transición para ajustes documentales: 29 Oct 2025

Curso de medicina legal del manejo de alcohosensores (aire expirado). Res.



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
Subdirección de Investigación Científica
Escuela de Medicina Legal y Ciencias Forenses

UNIVERSIDADES ADMITIDAS PARA REALIZAR CAPACITACIÓN EN EL MANEJO DE ALCOHOSENSORES

Fecha de actualización:
2025-10-06

CIUDAD - DEPARTAMENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CORREO INSTITUCIONAL
Barranquilla - Atlántico	Corporación Universitaria Americana	acorredor@americana.edu.co
	Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (UNICORSALUD)	ceep@unicorsalud.edu.co
	Institución Universitaria de Barranquilla - IUB	asistenterectoria@unibarquilla.edu.co
	Corporación Universitaria Reformada	mtportillo@unireformada.edu.co
	Universidad Libre	ingrid.gonzalez@unilibre.edu.co
Bogotá - Cundinamarca	Centro de Conocimiento Alejandría	proyectos@centroalejandria.edu.co
	Fundación de Educación Superior San José (Institución Tecnológica)	vicerectoriaacademica@usanjose.edu.co
	Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS)	educacion@fucsalud.edu.co
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	o.infraestructura@usanjose.edu.co calidad@usanjose.edu.co
	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	educacion.continua@unad.edu.co
	Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza - CTES	rectoria@sapienza.edu.co
	Fundación Interamericana Técnica (FIT)	asistente.rectoria@fit.edu.co
	Universidad Piloto de Colombia	gestionadmin-consultoria@unipiloto.edu.co

Bucaramanga - Santander	Corporación Escuela Tecnológica del Oriente	vice.academica@tecnologicadeloriente.edu.co
Cali - Valle del Cauca	Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz	registroacademico@unimisionpaz.edu.co
Palmira -Valle del Cauca	Universidad Pontificia Bolivariana	formacioncontinua.pal@upb.edu.co
Cartagena - Bolívar	Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainum	direccionacademica@unisinucartagena.edu.co
	Universidad Libre	
Medellín - Antioquia	Institución Universitaria Escolme	viceacad@escolme.edu.co dec.mercadeo@escolme.edu.co
	Universidad Autónoma Latinoamericana-(UNAULA)	extension.universitaria@unaula.edu.co
	Institución Universitaria Marco Fidel Suárez	secretariaejecutiva@iumafis.edu.co
	Universidad Cooperativa de Colombia	victoria.santamaria@ucc.edu.co
	Universidad de Antioquia	coordinacionextensioncifal@udea.edu.co
	Tecnológico de Antioquia	tecnologico@tdea.edu.co
Rionegro - Antioquia	Institución Universitaria de Envigado	extension@iue.edu.co
Tunja - Boyacá	Universidad Católica de Oriente	educacionpte.jefe@uco.edu.co
	Universidad Santo Tomás	dir.marketing@ustatunja.edu.co



Capacitación Forense



Consulta Capacitación



Resolución 1206 de 22 de diciembre 2016

<https://www.medicinalegal.gov.co/manejo-de-alcohosensores>

Ley 2460 de 2025

- **“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”**

Qué puede entenderse como trastornos y/o enfermedades mentales en Colombia según la ley ?

- ✓ **Depresión**
- ✓ **Ansiedad**
- ✓ **Trastorno bipolar**
- ✓ **Esquizofrenia**
- ✓ **Problemas psicosociales con impacto funcional en la vida diaria.**

- ✓ **Diagnóstico clínico**
- ✓ **Medicación**
- ✓ **Psicoterapia**
- ✓ **Rehabilitación.**

- ✓ **Certificado del profesional de la salud competente**
- ✓ **Estabilidad laboral reforzada del trabajador cuando comunica a la Empresa el diagnóstico formal**



Ley 2474 de 2025

(Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres)

Incluye formalmente a los animales como sujetos de protección en la política nacional de gestión del riesgo de desastres



La reforma laboral (Ley 2466/25) introduce en el artículo 56 que las empresas **adopten políticas de bienestar laboral pudiendo permitir el ingreso de animales de compañía** (perros y gatos) al lugar de trabajo...

- ◆ **Animales de compañía** (como perros y gatos) — en general, a discreción del empleador.
- ◆ **Animales de asistencia, apoyo emocional o terapéuticos** — deben ser permitidos cuando el trabajador presenta un certificado médico o psicológico que justifique la necesidad de apoyo emocional o terapéutico.

Resolución 4179 de 2025

"Por medio del cual se crea el **modelo de reenfoque** de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** denominado "**Una Inspección con Propósito**", que incorpora el **enfoque diferencial y de género** y que estará a cargo del equipo de Inspección Trabajo y Seguridad Social"





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **4179** DE 2025

(**07 NOV 2025**)

Por medio del cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado "Una Inspección con Propósito", que incorpora el enfoque diferencial y de género y que estará a cargo del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EL MINISTRO DEL TRABAJO

en uso de sus facultades legales, y en particular los artículos 59 y 61 de la Ley 489 de 1998; los artículos 2, 6 y 32 del Decreto 4108 de 2011; los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1610 de 2013; y en desarrollo de lo previsto en el artículo 2.2.1.1.15 del Decreto 1072 de 2015, y.

Nuevo modelo de inspección: "Una Inspección con Propósito"

Se incorpora un enfoque de género, así como otros enfoques diferenciales: étnico (antirracista), de discapacidad...

Se prioriza inspección por quejas por derechos vulnerados: violencia laboral, discriminación, libertad sindical

Prevención de la Xenofobia

Parte IV. Riesgos Laborales

A Seguridad y salud en el trabajo	
1	El empleador realizó y registró la autoevaluación de los estándares mínimos, así como el plan de mejora del SG-SST en la página web del Ministerio del Trabajo. Especifique la fecha de reporte.
2	El empleador cuenta con un SG-SST de la actualizado. (Verificar la evidencia del registro de la ejecución de por lo menos 3 actividades).
3	La ARL expidió el certificado de cumplimiento al SG-SST del último año con un porcentaje mayor o igual al 85%. Especifique la fecha del certificado. (Verifique el informe de la ARL, recomendaciones y el cronograma de implementación).
4	Se encuentra conformado, vigente, capacitado y operativo el COPASST o vigía de SST. (Ver actas del último año). Fecha de conformación
5	Fecha de última reunión
6	Cuál es la última capacitación del COPASST/ Tema /No de Participantes
7	Se encuentra conformado, vigente, capacitado y operativo el Comité de Convivencia Laboral. (Ver actas del último año).
8	Fecha de conformación
9	Elabora y ejecuta el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización
10	Se encuentra conformada, vigente, capacitada y operativa la brigada de emergencias. (ver evidencias de formación del último año).

11	Se encuentra el registro, la estadística, las investigaciones y lecciones aprendidas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral ocurridos en el último año.
12	Se encuentra el registro de los exámenes medico ocupacionales y seguimiento a los estados de salud de las personas trabajadoras del último año.
13	Se cuenta con la identificación de peligros, valores y control de riesgo. (Verifique por lo menos 2 actividades de control del riesgo).
14	Se encuentra el registro de la identificación del riesgo psicosocial y de las acciones realizadas para la promoción, prevención, intervención y control del último año.
15	En las instalaciones del centro de trabajo se cuenta con el número de servicios sanitarios diferenciados según la población y vestidores debidamente habilitados, suficientes, limpios y con insumos para la higiene
16	Cuenta las instalaciones con puestos de trabajo apropiados para las personas trabajadoras (administrativo, operativo), incluidas las mujeres trabajadoras en estado de embarazo. (Se debe revisar el estudio de puesto de trabajo avalado por la ARL).
17	Cuentan las instalaciones con espacios físicos acondicionados con las medidas adecuadas de higiene y elementos de preservación de la leche materna para las mujeres trabajadoras en período de lactancia
18	¿Se tienen en cuenta las recomendaciones y/o restricciones médicas de las personas trabajadoras durante sus actividades, incluyendo restricciones medicas o los casos de mujeres en estado de embarazo? Verificar casos.

B Elementos de protección personal	
1	Se entregan los EPP de acuerdo con los controles establecidos para mitigar los riesgos existentes a las personas trabajadoras.
2	La empresa (establecimiento, organización, Institución), ha evaluado si los elementos de protección personal se ajustan a las características de sexo y capacidades diversas de las personas trabajadoras
1	¿La empresa ha incluido dentro de la matriz para la identificación de peligros psicosociales, además de los que se presentan al interior de la organización, también los que se generan con el trabajo en casa, permitiendo identificar, evaluar, valorar y controlar el riesgo psicosocial ejecutando las acciones necesarias dentro del plan anual del SGSST?
2	¿Se ha realizado la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial con la periodicidad de acuerdo al nivel de riesgo?
3	¿Qué procedimiento tiene definido la empresa para atender la prestación de los primeros auxilios psicológicos?
4	¿La empresa conoce la obligación de las ARL de contar con un servicio de atención telefónico para prestar primeros auxilios psicológicos?
D Reglamentos	
1	De acuerdo con la Ley, la Empresa está obligada a adoptar Reglamento Interno de Trabajo
1.1	Fecha de expedición
1.2	Contiene la adenda de la Ley 1010 de 2006
1.3	Sitio de publicación: En todas las sucursales de la organización
1.4	Se dio término para observaciones

Veamos la Guía completa...

Resolución 2466 de 2025 (Reforma Laboral). Art. 52

Modalidades de teletrabajo, entre ellas:

a) Teletrabajo autónomo

b) Teletrabajo móvil

c) Teletrabajo híbrido (Legalizar ante el MinTrabajo y ARL) conforme lineamientos del libro blanco del Teletrabajo.

d) Teletrabajo transnacional

e) Teletrabajo temporal o emergente



Art. 15 literal 17. Ley 24666/25

Contratación de personas con Discapacidad

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.

A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán **contratar o mantener contratados**, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

(...)Las personas con discapacidad **deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social**

Rango de Trabajadores de la Empresa	Número Mínimo de Trabajadores con Discapacidad a Contratar
0 - 99	0
100 - 199	2
200 - 299	4
300 - 399	6
400 - 500	10
501 - 599	11
600 - 699	12

PARA REGISTRAR DICHSOS CONTRATOS ANTE EL MINTRABAJO Y OBTENER LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE DE ESTA AUTORIDAD:

https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/radicar_tramites_servicios

República de Colombia



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00001197 DE 2024

(05 JUL 2024)

Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022

EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las previstas las conferidas por el numeral 42.2 del artículo 42 de la Ley 715 de 2001, en el literal e) del numeral 1 del artículo 10 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y en desarrollo del parágrafo del artículo 81 de la Ley 1753 de 2015 y,

Pasos para iniciar la solicitud:

- 1) Obtener la historia clínica con el médico tratante de la EPS. La historia clínica actualizada debe especificar el diagnóstico CIE-11 relacionado con la discapacidad.
- 2) Radicar la solicitud ante la Secretaría de Salud (distrital o municipal) del lugar de residencia del interesado o a través de sus canales virtuales ("Agilínea" en Bogotá) para radicar la solicitud de valoración y adjuntar la documentación.
- 3) Esperar la orden: La Secretaría de Salud, tras revisar los documentos, emitirá en un plazo aproximado de 5 días hábiles una orden para la valoración por un equipo multidisciplinario.
- 4) Agendar cita de valoración: Con la orden, la IPS autorizada se comunicará para agendar la cita médica, proceso que suele tomar unos 10 días hábiles.

EN ESTE ENLACE, EL INTERESADO PUEDE RADICAR LA SOLICITUD DEL CERTIFICADO: <https://tramitesenlinea.saludcapital.gov.co/>

Tipos de discapacidades según Res. 1293 de 2022 (MinSalud)



<https://www.incluyeme.com/>

 **incluyeme**
.com

FUNDACION SILDARRIAGA CONCHA:

[https://www.saldarriagaconcha.org/nuestro-](https://www.saldarriagaconcha.org/nuestro-trabajo/?gad_source=1&gad_campaignid=8674165111&gbraid=0AAAAACraLxGEHzXjYImjSqhSuBPIUJOYC&gclid=Cj0KCKQiA-YvMBhDtARIsAHZuUzIG3XZjQFK_oA7oLcY9btOmzGloMRCB8MPLWjDILKP_UF-qnoI-bcUaAtLuEALw_wcB)

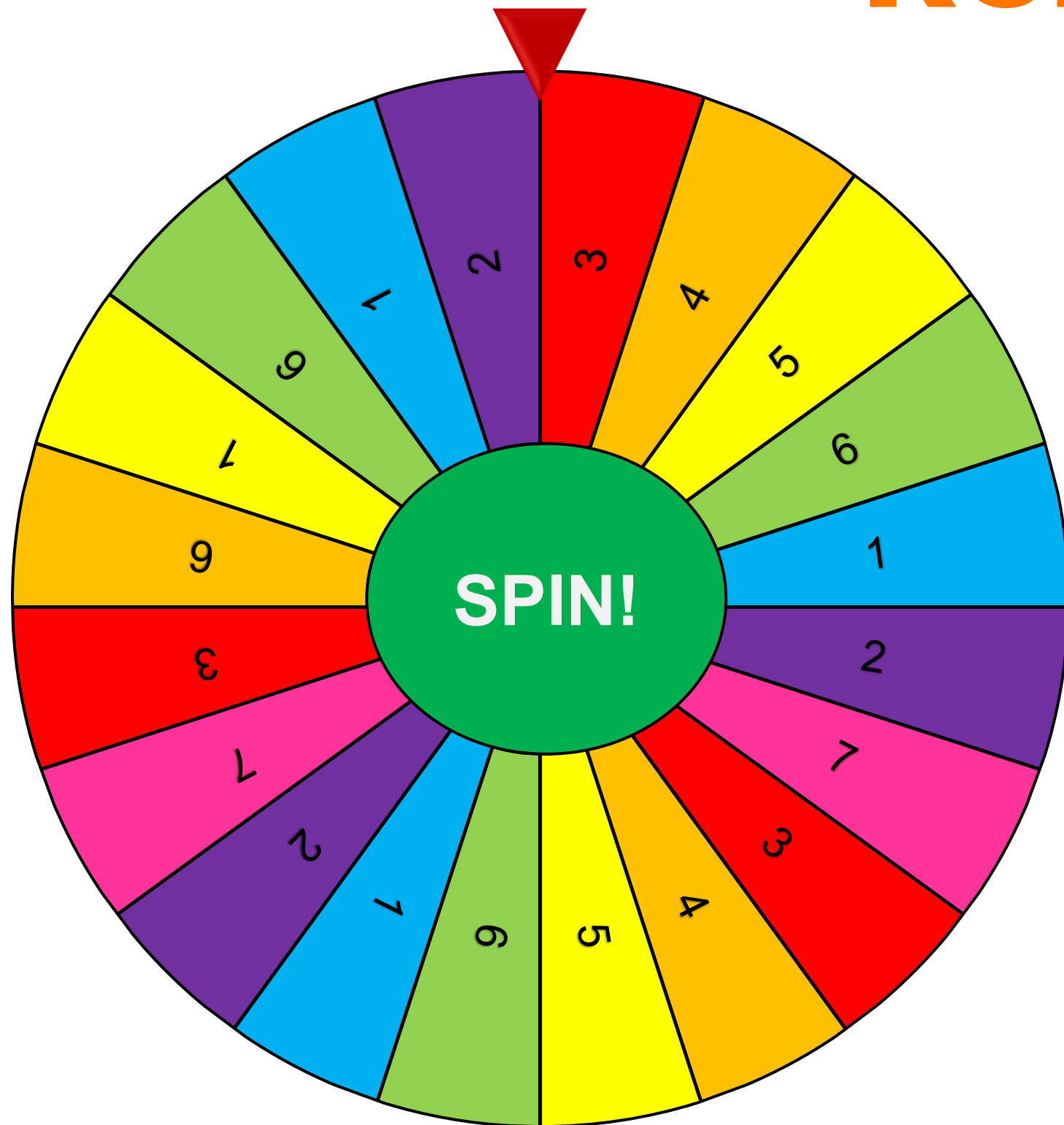
[trabajo/?gad_source=1&gad_campaignid=8674165111&gbraid=0AAAAACraLxGEHzXjYImjSqhSuBPIUJOYC&gclid=Cj0KCKQiA-](https://www.saldarriagaconcha.org/nuestro-trabajo/?gad_source=1&gad_campaignid=8674165111&gbraid=0AAAAACraLxGEHzXjYImjSqhSuBPIUJOYC&gclid=Cj0KCKQiA-YvMBhDtARIsAHZuUzIG3XZjQFK_oA7oLcY9btOmzGloMRCB8MPLWjDILKP_UF-qnoI-bcUaAtLuEALw_wcB)

[YvMBhDtARIsAHZuUzIG3XZjQFK_oA7oLcY9btOmzGloMRCB8MPLWjDILKP_UF-qnoI-bcUaAtLuEALw_wcB](https://www.saldarriagaconcha.org/nuestro-trabajo/?gad_source=1&gad_campaignid=8674165111&gbraid=0AAAAACraLxGEHzXjYImjSqhSuBPIUJOYC&gclid=Cj0KCKQiA-YvMBhDtARIsAHZuUzIG3XZjQFK_oA7oLcY9btOmzGloMRCB8MPLWjDILKP_UF-qnoI-bcUaAtLuEALw_wcB)

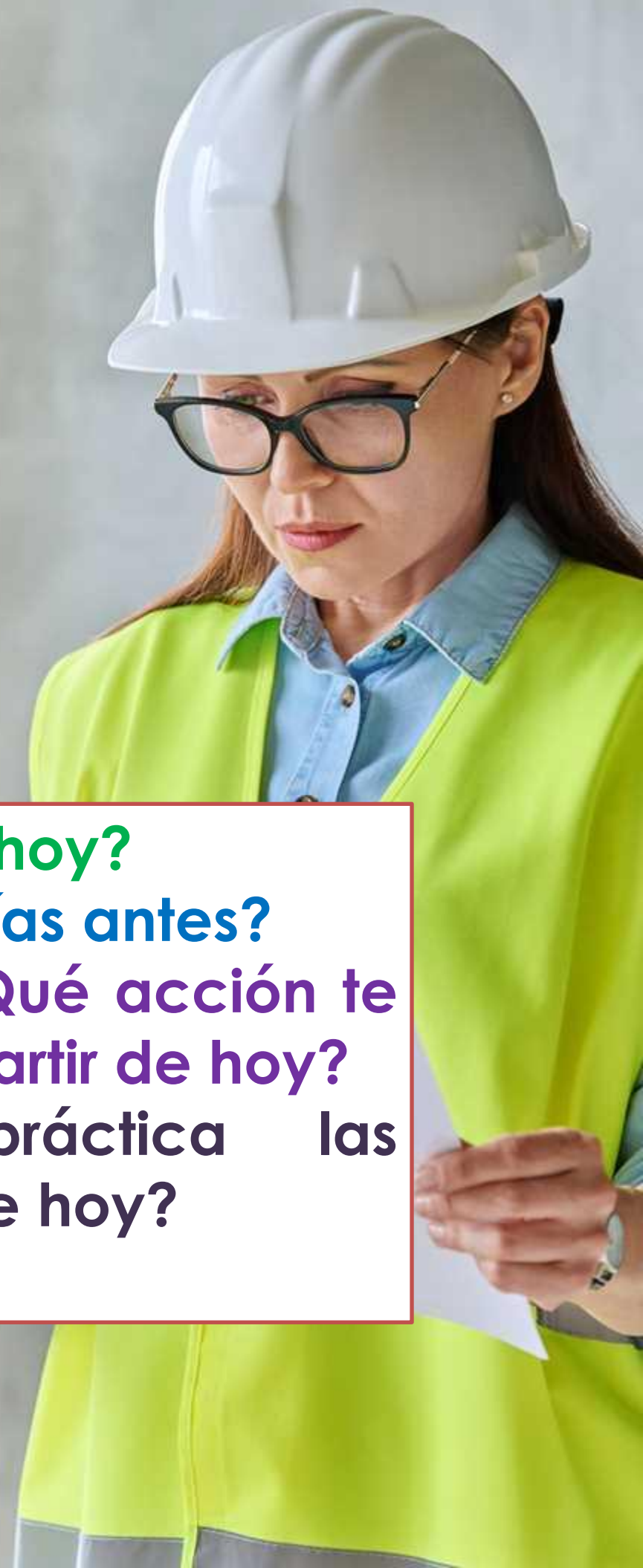
Agencia de empleo

CCF

Reflexionemos



- 1) **Qué Consciencia activaste hoy?**
- 2) **¿Qué observaste que no veías antes?**
- 3) **A partir de lo aprendido ¿Qué acción te comprometes a realizar a partir de hoy?**
- 4) **¿Cómo pondrás en práctica las herramientas que aprendiste hoy?**
- 5) **¿De que te diste cuenta?**



Bibliografías

- Congreso de Colombia. (25 de junio de 2025). Ley 2466 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 (Diario Oficial No. 53160).
- Congreso de Colombia. (16 de junio de 2025). Ley 2460 de 2025: por medio de la 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... (Diario Oficial No. 53.153).
- Congreso de Colombia. (9 de julio de 2025). Ley 2474 de 2025: por medio de la cual se modifica la Ley 1523 de 2012, reconociendo e incluyendo a los animales dentro de la política de gestión del riesgo de desastres (Diario Oficial No. 53.176)..
- Ministerio de Salud y Protección Social. (14 de agosto de 2024). Resolución 1442 de 2024: adopta la undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11) y establece periodo de transición de 12 meses (Diario Oficial No. 52.848).
- Ministerio del Trabajo. (29 de abril de 2025). Resolución 1843 de 2025: regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas (Diario Oficial No. 53109). Establece periodicidad, confidencialidad, prohibición de pruebas discriminatorias, responsabilidades y sanciones.
- Ministerio del Trabajo. (7 de noviembre de 2025). Resolución 4179 de 2025: crea el modelo de “Inspección con Propósito” con enfoque diferencial y de género. Aplica a todas las empresas, visitas sin aviso, medidas preventivas inmediatas.
- Ministerio del Trabajo. (1 de septiembre de 2025). Resolución 3461 de 2025: deroga normas anteriores y establece lineamientos para el Comité de Convivencia Laboral. Incluye plazos (máx. 65 días), conformación, funciones, enfoque de género y sanciones.

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



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**

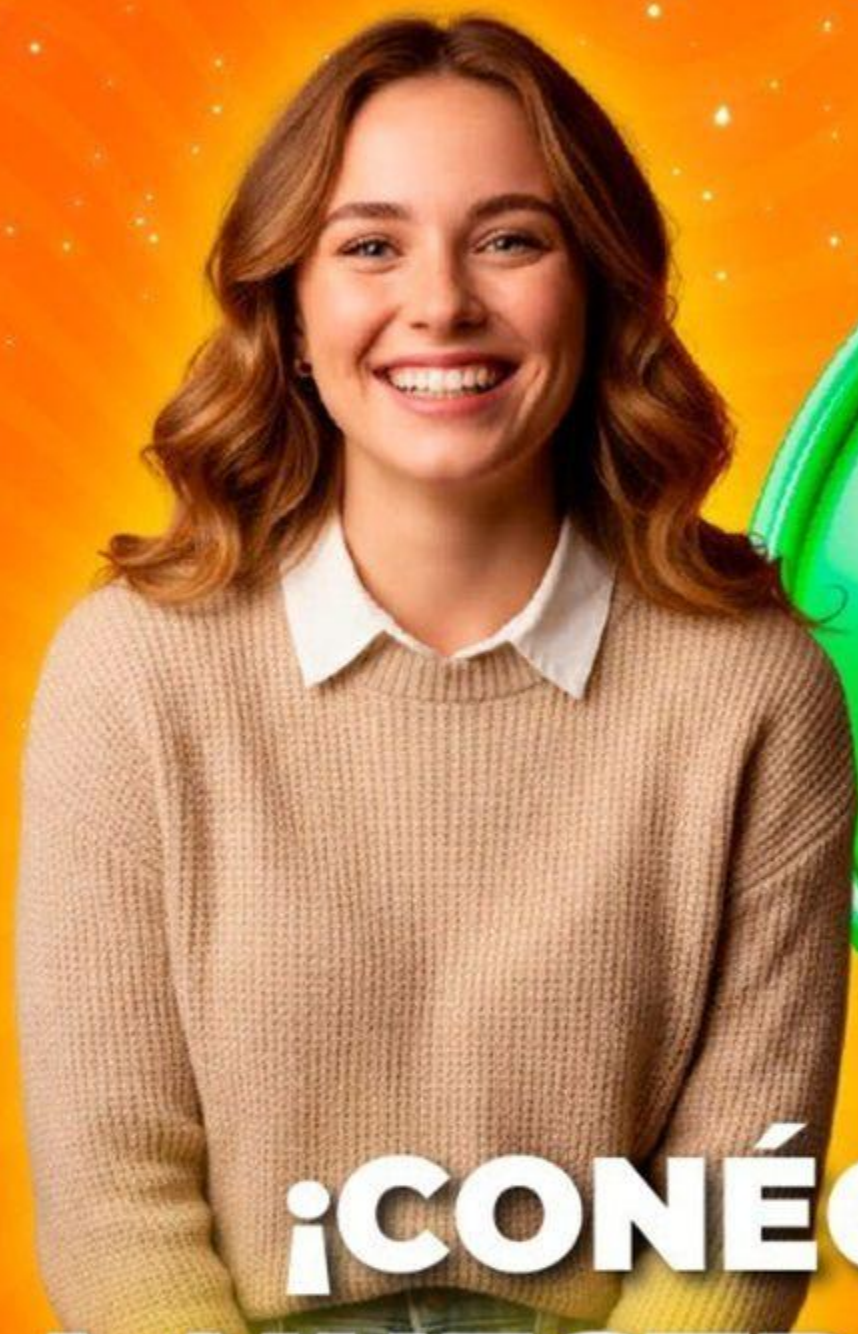
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





**¡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!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp