


<div></div>		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										VERSIÓN 2				
												F-SG-SST-07				
												FECHA:002/02/2024				
												PAGINA 1 DE 1				
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES																
AGOSTO DE 2022																
ELABORÓ		CATHERINE AYALA				FECHA DE ELABORACIÓN					FECHA DE ACTUALIZACIÓN		EXISTE EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES	
GENERAL	ESPECIFICA	NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	DISPOSICIÓN QUE REGULA	ARTÍCULO APLICABLE	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO			EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE				
													SI	NO		
X				1951	Congreso de la República	Código sustantivo del trabajo	108, Numerales 10, 11 y 14	Elaborar, adoptar Reglamento Interno de Trabajo cuando hay más de 10 trabajadores permanentes			Reglamento interno de trabajo	Responsable del SG-SST	X			
							57, numeral 2, 122	Son obligaciones especiales del Empleador: 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud."			Matriz de dotación y elementos de protección personal	Empleador	X			
							123	Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.			Fichas técnicas de EPP	Responsable del SG-SST	X			
							205	"Todas las edificaciones deberán estar dotadas de elementos necesarios para controlar y combatir accidentes por fuego de acuerdo con las reglamentaciones que existan al respecto Toda edificación o espacio que pueda ofrecer peligro para las personas, deberá estar Procedimiento de señalización y demarcación previsto de adecuada señalización			equipos de emergencia	Empleador	X			
							206	TODOS LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS a: a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional; c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones; d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo; e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores; f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzgue necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo; g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud o que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control; Ver Decreto Nacional 614 de 1984 se determina las bases para la organización y funcionamiento de la Salud Ocupacional en las empresas.			señalización y demarcación	Responsable del SG-SST	X			
X	Ley		9	1979	Congreso de la República	Por medio del cual se dictan Medidas Sanitarias	84	Todos los trabajadores están obligados a: a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional; c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones; d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo; e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores; f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzgue necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo; g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud o que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control; Ver Decreto Nacional 614 de 1984 se determina las bases para la organización y funcionamiento de la Salud Ocupacional en las empresas.			"Inducción y re-inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Empleador	X			
							85	Todos los trabajadores están obligados a: a) Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca; b) Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo; c) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.			Acta de inspección de cumplimiento	Empleador	X			
							88	Toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de medicina, higiene y seguridad de la empresa respectiva.			Reglamento de Higiene y seguridad industrial	Empleador	X			
							96	En las edificaciones de varios niveles existirán escaleras fijas o rampas con las especificaciones técnicas adecuadas y las normas de seguridad que señale la reglamentación de la presente Ley.			Acta de inspección de cumplimiento	Empleador	X			
							105	En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.			"Informe de medición ambiental de iluminación	Empleador	X			
							108	salud de los trabajadores por frío o calor, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para controlar y mantener los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo del trabajador, dentro de límites que establezca la reglamentación de la presente Ley.			"Informe de medición ambiental de iluminación	Empleador	X			
							109	En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.			"Informe de medición ambiental de iluminación	Empleador	X			
							111	En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá asignar la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.			Programas de promoción y prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo	Empleador	X			
							125	Los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de los trabajadores así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.			Programa de reubicación	Responsable del SG-SST				
	X	Resolución		2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	2	Son obligaciones del Patrono: a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. b) Prevenir y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psico-físicos, exámenes periódicos y asistencia médica laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias, además llevar una completa estadística médico social. d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patrones y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirá periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y uno de los trabajadores en donde no exista sindicato. f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre "cómo prevenir" los accidentes y enfermedades profesionales. h) Las reglas de trabajo deben ser especiales, confortables a cualquier temperatura, apropiadas al trabajo y atractivas. i) Cuando las tareas resulten un peligro, se reemplazarán por pantalones o overoles. j) Deberán evitarse las mangas, tiras sueltas, faldas anchas, volantes y puños doblados. k) El ajuste de las prendas es importante, las ropas demasiado ajustadas causarán tensiones, aumentarán la fricción e impiden los movimientos. l) Deberá prohibirse el uso de prendas, alfileres, etc., que puedan ser atrapados por las máquinas. m) Para evitar que el cabello de las mujeres sea atrapado por las correas, transmisiones y demás partes en movimiento de las máquinas, equipos o herramientas deberán suministrarse vendas duras, turbantes ventilados, cofias y se deberá exigir el uso de las mismas. n) Cuando sea necesario se ordenará el uso de anteojos y carteras protectoras, las cuales se mantendrán en buenas condiciones. o) Los zapatos de las mujeres deberán calzarse con comodidad, ser adecuados en peso y tener puntas de acero cuando los peligros del trabajo así lo requieran. Los zapatos deberán proveer la estabilidad necesaria; por inconveniencia del uso de tacón o tacones altos. p) Los trabajadores deberán disponer de facilidades sanitarias tales como cuartos de baño limpios, agua potable para beber, salas de descanso, sillas, duchas, ventilación, calefacción, iluminación adecuada en los sitios de trabajo, a fin de evitar la fatiga y			Reglamento de higiene y seguridad industrial	Responsable del SG-SST	X		
							701	Matriz de Dotación y Elementos de Protección Personal			Empleador	X				
								28	regimenes de Salud Ocupacional en las empresas. Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos: a) El programa será de carácter permanente. b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos: 1. Actividades de medicina preventiva; 2. Actividades de medicina del trabajo; 3. Actividades de Higiene y seguridad industrial; 4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa. c) Las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo y Higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada, d) El control y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo; e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social".			Programa de medicina preventiva Programa de medicina del trabajo Programa de Higiene y seguridad industrial"	Responsable del SG-SST	X		
		Decreto-Ley	614	1984	Presidencia de	Por el cual se determinan las bases para la Organización y Administración										

					la República	de Salud Ocupacional en el País		30	<p>Los Programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:</p> <p>a) El Subprograma de Medicina preventiva comprenderá las actividades que se deriven de los artículos 125, 126 y 127 de la Ley 9 de 1979, así como aquellas de carácter deportivo-recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte;</p> <p>b) El subprograma de Medicina del Trabajo Seguridad Industrial deba</p> <p>c) El subprograma de Higiene y</p>	"Programa de medicina preventiva Programa de medicina del trabajo" y Programa de Higiene y seguridad industrial	Responsable del SG-SST	X		
	Resolución	2013	1986		Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	9,11,14 y 15	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligados a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuyo organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.	Conformación COPASST	Responsable del SG-SST	X			
							Toda	Todos los empleados públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.	Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Responsable del SG-SST	X			
							10, numeral 12	<p>"Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad: promover la promoción, prevención y control de la salud del trabajador; protegerlo de los factores de riesgos ocupacionales, obrando en un sitio de trabajo acorde con las condiciones psicofisiológicas y manteniendo en aptitud de producción de trabajo.</p> <p>Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:</p> <p>1. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales</p>	Batería de Riesgo Psicosocial	Responsable del SG-SST	X			
X	Resolución	1016	1989		Ministerio de trabajo	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país	11, numeral 2	<p>"Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad: promover la promoción, prevención y control de la salud del trabajador; protegerlo de los factores de riesgos ocupacionales, obrando en un sitio de trabajo acorde con las condiciones psicofisiológicas y manteniendo en aptitud de producción de trabajo.</p> <p>Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:</p> <p>1. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales</p>	Batería de Riesgo Psicosocial	Responsable del SG-SST	X			
							11 numeral 18	<p>El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:</p> <p>18. Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes normas:</p> <p>a. Reme preventiva</p> <p>b. Reme pasiva o estructural</p> <p>c. Reme activa o control de las emergencias</p> <p>Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.</p>	Actúos de vulnerabilidad Plan de Emergencias	Brigada de emergencia	X			
							14, numeral 11	<p>El Programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos:</p> <p>11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones laborales o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.</p>	Plan de Emergencias 14, numeral 11 Informe de simulacro	Brigada de emergencia	X			
X	Decreto	2177	1989		Presidencia de la República	Por medio del cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio No. 159 suscrito con la OIT, sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas	16	Todos los patrones públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez o incorporar su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.	Programa de reincorporación	Responsable del SG-SST	X			
X	Ley	50	1990		Congreso de la República	Se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y otras disposiciones	21	Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.	Actividades del Programa de estilos saludables	Responsable del SG-SST	X			
							3	ARTÍCULO 46. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el periodo del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.	"Programa de Actividades Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Programa de Estilos de Vida Saludables"	Responsable del SG-SST	X			
X	Decreto	1127	1991		Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamentan los artículos 30 y 21 de la Ley 50 de 1990	4	ARTÍCULO 46. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas los relativos a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.	Registro de asistencia a las actividades	Responsable del SG-SST	X			
							5	ARTÍCULO 56. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.						
X	Resolución	1075	1992		Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional	1	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmaco 38 dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.	Programa de Estilos de Vida Saludables	Responsable del SG-SST	X			
	Resolución	4225	1992		Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo	2	Recomendar a todas las instituciones, empresas, establecimientos educativos, militares, religiosos, deportivos y otros, que adopten medidas restrictivas del hábito de fumar - así como la prohibición total de cualquier publicidad directa o indirecta relativa al Tabaco.	Programa de Estilos de Vida Saludables	Responsable del SG-SST	X			
							3	Promover la asistencia y consejería psicológica para los fumadores de Entidades Públicas o Privadas, con el objeto de minimizar el hábito de fumar.	Programa de Estilos de Vida Saludables	Responsable del SG-SST	X			
							4	Recomendar el establecimiento de lugares específicos para los fumadores dentro de las empresas, restaurantes, entidades o instituciones.	Programa de Estilos de Vida Saludables	Responsable del SG-SST				
X	Ley	55	1993		Congreso de la República	por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 171 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo	10 al 13 y 15	Responsabilidades de los empleadores de asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo estén etiquetados y marcados.	Evidencia de etiquetado y marcado de los productos químicos	Responsable del SG-SST	X			
								DEBERES DE LOS EMPLEADORES. Como integrantes del sistema general de seguridad social en salud, los empleadores, deberán: <p>1. Inscribir en alguna entidad promotora de salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá sustituir la libertad de elección del trabajador sobre la entidad promotora de salud a la cual prefiere afiliarse, de conformidad con el reglamento.</p> <p>2. En consonancia con el artículo 22 de esta ley, contribuir al financiamiento del sistema general de seguridad social en salud, mediante acciones como las siguientes:</p> <p>a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el artículo 204;</p> <p>b) Descuentar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores;</p> <p>c) Otorgar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud, de acuerdo a la reglamentación que emita el gobierno.</p> <p>3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema general de seguridad social en salud.</p> <p>4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.</p> <p>PARAGRAFO 2. Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 del libro primero de esta ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subsecuente en ingresos, correrá a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.</p>	Certificado de afiliación de los trabajadores a la entidad promotora de salud Planillas de aportes y pago de la seguridad social"	Empleador	X			
							4 literales c, d, e, f, h, i y j	<p>"El sistema general de riesgos profesionales tiene las siguientes características:</p> <p>(c) Todos los empleadores deben afiliarse al sistema general de riesgos profesionales;</p> <p>(d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores;</p> <p>(e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al sistema general de riesgos profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este derecho;</p> <p>(f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador;</p> <p>(g) Las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales están a cargo de los empleadores;</p> <p>(h) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este derecho;</p> <p>(i) Los empleadores sólo podrán contratar el cumplimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario."</p>	Certificado de Afiliación de la Empresa a la ARL	Empleador	X			
X	Decreto-Ley	1295	1994		Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	39 y 45	Reincorporación al Trabajo. Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. Reubicación del Trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para la cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Evidencia de Reubicación del trabajador	Responsable del SG-SST				
							61	Estadísticas de riesgos profesionales. Todos las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de los enfermos profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de los enfermos profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.	Registro Estadístico de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Responsable del SG-SST		X		
							62	"Información de riesgos profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnóstico de la enfermedad.	Petifi del Cargo / Reportes de Accidentes de Trabajo a ARL y EPS	Responsable del SG-SST	X			

	X	Resolución	1401	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.	1 al 11 exceptuando Art. 5	Campo de aplicación, definiciones, alcance de la investigación, equipo investigador, informe de la investigación, envío de informes a la ARL.	Procedimiento e informes de las investigación de los accidentes e incidentes.	Responsable del SG-SST	X			
							12 inciso 3	La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.	Actas de seguimiento de Recomendaciones	Responsable del SG-SST	X			
							14	"Remisión de investigaciones. El reportante debe venir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, al informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 34 de la presente resolución.	Carta de Remisión de Investigación con el debido soporte de envío y recepción envío y recepción	Responsable del SG-SST	X			
	X	Resolución	2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	3	Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: 1. Evaluación médica preocupacional o de ingreso. 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). 3. Evaluación médica psicoocupacional o de egreso.	exámenes médicos ocupacionales	Responsable del SG-SST	X			
							4	El empleador tiene la obligación de informar al médico que realiza las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve los tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.	Profesiograma	Responsable del SG-SST	X			
	X	Resolución	1956	2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.	2	Lugar de trabajo: Todos los lugares utilizados por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anejos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor. Esta definición abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras. Prohibe fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos.	Política de Prohibición del tabaco, sustancias psicoactivas y consumo de alcohol	Responsable del SG-SST	X			
	X	Ley	1221	2008	Congreso de la República	por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	7	Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contraste teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.	Informativa					
	X	Resolución	2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Toda	Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administración de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que estén causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Para tal efecto, los administradores de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.	"Política prevención accso laboral factor de Riesgo Psicosocial"	Responsable del SG-SST	X			
	X	Circular	230042	2008	Dirección general de riesgos profesionales.	Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal.	Toda	Competencias, procedimientos, derechos obligaciones y facultades de los diferentes actores en relación con las incapacidades temporales en el Sistema general de riesgos profesionales. Velar por el reconocimiento de las incapacidades temporales y sobre oportuna a los eventos pertinentes. Realizar reubicación y rehabilitación de trabajadores que hayan presentado incapacidades temporales.	Acta de reubicación	Responsable del SG-SST				
	X	Resolución	1918	2009	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.	1	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni salubridad al agnante o al trabajador. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional; así como también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional.	Contrato con la UPS prestadora de servicios en Salud Ocupacional	Representante legal	X			
	X	Circular	38	2010	Ministerio de la Protección Social	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas.	numeral 2	Ejecución de la Resolución 1075 de 1993, que determina de manera clara y perentoria que los empleadores públicos y privados, deben incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1056 de 1988 (campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.	Programa de Estilos de Vida Saludable	Responsable del SG-SST			X	
	X	Ley	1509	2011	Ministerio de Transporte	"Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y se dictan otras disposiciones.	12	Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales en el desarrollo de sus actividades pesa, fabrica, ensambla, comercializa, contrata, o administra flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrata o administra personal de conductores, contribuir al diseño de la presente ley. Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial.	Plan Estratégico de Seguridad Vial	Responsable del SG-SST			X	
	X	Ley	1523	2012	Congreso de la República	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.	Toda	"La gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y el desarrollo sostenible	Plan de Emergencias	Responsable del SG-SST	X			
	X	Ley	1562	2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Toda	"Regeneración y Estructura al Sistema de Riesgos Laborales	Informativa	Responsable del SG-SST	X			
	X	Ley	1575	2012	Congreso de la República	Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.	párrafo 18	PARÁFO 18. Las brigadas contraincendios industriales, comerciales, y similares, deberán capacitarse ante las instituciones bomberiles, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.	Capacitación a la brigada	Brigada de emergencia	X			
	X	Resolución	652	2012	Presidencia de la República	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	5	El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.	Acta de conformación del comité de convivencia laboral	Comité de convivencia laboral	X			
							6	Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para los reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo documental de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.	Acta de conformación del comité de convivencia laboral	Comité de convivencia laboral	X			
	X	Resolución	1356	2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	1	El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante acatamiento político. Este procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con sindicatos públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación	Acta de conformación del Comité de convivencia Labora	Comité de convivencia laboral	X			
							3	El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de los integrantes.	Acta de conformación del Comité de convivencia Labora	Comité de convivencia laboral	X			
	X	Ley	1616	2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Artículo 9 inciso 1	"Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.	Actos visitas de la ARL	Responsable del SG-SST			X	
	X	Decreto	1477	2014	Presidencia de la República	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	ANEXO TÉCNICO ANEXO TÉCNICO	El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará las enfermedades que se consideran como laborales.						
	X	Resolución	256	2014	Dirección Nacional de Bomberos	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia	2.2. numeral 4 y 5	4. Brigada: Grupo de empleados con una ocupación laboral, que de acuerdo a las actividades económicas de la empresa y según sus capacidades, tienen como responsabilidad, realizar actividades preventivas y de control de emergencias ante eventualidades de riesgo, incendio o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y tienen como objetivo primordial salvaguardar la vida, bienes y el entorno de los mismos, actuando como primeros respondedores. 5. Brigada contraincendios de clase I: Grupos de empleados con una ocupación laboral, que de acuerdo a las actividades económicas de la empresa, están formados, capacitados y entrenados para la prevención y atención inicial de emergencias que pueden suscitarse al interior o exterior de la empresa y que están relacionados a la misma.	Conformación y capacitación brigada de emergencia	Brigada de emergencia				

	X	Circular	5	2020	Ministerio de Salud	Directrices para la Detección Temprana, el Control y la Atención ante la posible introducción del nuevo Coronavirus (2019-nCoV) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo	5	Acciones relacionadas con la exposición por riesgo laboral	informativa	Responsable del SG-SST		
	X	Circular	2	2020	Presidencia de la República	medidas para atender la contingencia generada por el covid-19, a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (tic)	toda	Trabajo en casa por medio del uso de las tic	informativa	Responsable del SG-SST		
	X	Circular	29	2020	Ministerio del Trabajo	Los elementos de protección personal son responsabilidad del empleador	toda	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratistas; ante la presente emergencia por COVID-19, los Administradores de Riesgos Laborales apoyarán a los empleadores o contratistas en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a COVID-19	informativa	Empleador		
	X	Decreto	684	2020	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	por el cual se adiciona el Título 18 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para establecer los canales oficiales de reporte de información durante las emergencias sanitarias	toda	Adición del Título 18 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1078 de 2015. La Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	informativa	Responsable del SG-SST		
	X	Decreto	676	2020	Ministerio del Trabajo	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19	toda	Modificación del artículo 4° del Decreto 1477 de 2014. Modifíquese el artículo 4° del Decreto 1477 de 2014, "por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales"	informativa	Empleador		
	X	Resolución	844	2020	Ministerio de Protección Social	Por la cual se prorrga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución número 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones números 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones.	toda	se prorrga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución número 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones números 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones.	informativa			
	X	Decreto	771	2020	Ministerio del Trabajo	el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional	1	Adición de un párrafo transitorio al artículo 2° de la Ley 15 de 1959.Párrafo transitorio. De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el costo de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que desviengan hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables."	Evidencia Pago del auxilio de conectividad	Empleador	X	
	X	Circular	63	2020	Ministerio del Trabajo	Actualización de la capacitación virtual carácter gratuito en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la resolución 4927 de 2016.	toda	Para los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es obligatorio la realización del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización ocho tres años de veinte (20) horas en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4927 de 2016.	Certificado de actualización de 20 horas de capacitación virtual en SG-ST	Responsable del SG-SST	X	
	X	Circular	64	2020	Ministerio del Trabajo	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia	5	Las empresas deben desarrollar las siguientes acciones mínimas de identificación, evaluación, monitoreo permanente, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el marco del actual estado de emergencia sanitaria y cumpliendo los protocolos de bioseguridad en relación con la actividad económica.	Evidencia Medidas adoptadas para la intervención de los factores de riesgo Psicosocial	Responsable del SG-SST	X	
	X	Resolución	1344	2020	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Por la cual se adiciona un parágrafo al artículo 4 de la Resolución 2184 de 2019 y se dictan otras disposiciones: amplía el plazo para implementar el código de colores (R2184/19) al sector salud y otras actividades.	1	Adicionase el siguiente parágrafo al artículo 4 de la Resolución 2184 de 2019, así: «Parágrafo. Para las actividades de que trata el artículo 2.8.10.2 del Decreto 780 de 2016, exténdase hasta el 1 de julio de 2022 el plazo para implementar el código de colores para la presentación de los residuos sólidos no peligrosos en botes u otros recipientes. Durante este periodo, estas actividades podrán ir implementando de forma gradual la transición entre el código de colores usado actualmente y el código de colores establecido en la Resolución 2184 de 2019. Esta implementación gradual deberá evidenciarse en el Plan de Gestión Integral de residuos generados en la atención en salud y otras actividades	informativa	Responsable del SG-SST	X	
	X	Circular	<	2021	Ministerio del Trabajo	sobre la no exigencia de prueba de sars-cov-2 (covid-19) por parte del empleador a trabajadores y visitantes a un puesto de trabajo	3	Prueba de SARS-Cov-2 (COVID-19) como requisito para la contratación del trabajador.	informativa	Responsable del SG-SST		
							4	Artículo 4 - Implementación	Los empleadores deberán implementar en sus lugares de trabajo, la clasificación y comunicación de peligros de los productos químicos, de los empleados deben garantizar que los productos químicos utilizados en lugar de sustancias químicas. Conforme con las especificaciones definidas en el SGA, los productos químicos sellados destinados a ser los productos químicos no peligrosos conforme con los criterios de clasificación del SGA (Etiquetas de advertencia de pictogramas, frases de peligro, palabras clave, etc.)	Responsable del SG-SST		
							5	Artículo 5 - Clasificación de peligros de productos químicos.	Conforme con las especificaciones definidas en el SGA, los productos químicos sellados destinados a ser los productos químicos no peligrosos conforme con los criterios de clasificación del SGA (Etiquetas de advertencia de pictogramas, frases de peligro, palabras clave, etc.)	Responsable del SG-SST		
							7	Artículo 7 - Etiquetado para productos peligrosos	La etiqueta debe indicar la identidad química de cada componente o elemento de la mezcla y el establecimiento de referencia para el Reglamento 1272 de 2008 de la Unión Europea, (CLP).	Responsable del SG-SST		
							8	Artículo 8 - Etiquetado para productos no peligrosos	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							10	Artículo 10 - Etiquetado de mezclas o aleaciones	En caso de que se deba etiquetar o re-etiquetar un producto	Responsable del SG-SST		
							11	Artículo 11 - Tamaño de la etiqueta	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							12	Artículo 12 - Pictogramas	En caso de que se deba etiquetar o re-etiquetar un producto	Responsable del SG-SST		
							13	Artículo 13 - Etiquetado de envases pequeños	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
	X	Resolución	773	2021	Ministerio de la Protección Social y Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia	14	Artículo 14 - Casos en los que se debe etiquetar o re-etiquetar un producto	Casos en los que se debe etiquetar o re-etiquetar un producto	Responsable del SG-SST		
							15	Artículo 15 - Retiquetado de productos químicos importados	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							16	Artículo 16 - Fichas de Datos de Seguridad – FDS	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							18	Artículo 18 - Actualización de la información	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							19	Artículo 19 - Información Comercial Confidencial – ICC	Los pictogramas de peligro presentes en el SGA tendrán rojo, fondo blanco y símbolo negro. En empaques, también se aplicará el fondo blanco y símbolo negro. La etiqueta de empaque mínimo de 30 milímetros deberá, como mínimo, registrar el nombre del producto y los pictogramas	Responsable del SG-SST		
							21	Artículo 21 - Obligaciones de los empleadores.	Correspondiendo a los empleadores adelantarse las siguientes acciones	Responsable del SG-SST		
							22	Artículo 22 - Obligaciones de los trabajadores	En el marco de la implementación del SGA, los trabajadores están obligados a:	Responsable del SG-SST		
							24	Artículo 24 - Transición	Plazo de implementación	Responsable del SG-SST		
	X	Circular Conjunta	2	2021	Ministerio del Interior y Ministerio de la Protección Social	Medidas adicionales para disminuir el riesgo de nuevos contagios por covid-19	toda	Medidas adicionales para disminuir el riesgo de nuevos contagios por covid-19	informativa	Responsable del SG-SST	X	
							9	Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previa a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.	Procedimiento para la implementación de trabajo en casa	Responsable del SG-SST	X	
	X	Ley	2088	2021	Congreso de la República	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones		Para de inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación				
							12	Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollarse así lo requiera.	Evidencia de capacitación para trabajo en casa	Responsable del SG-SST	X	
	X	Circular Externa	37	2021	Ministerio de la Protección Social	Medidas para enfrentar el covid-19 ante alta ocupación de uci	toda	Medidas para enfrentar el covid-19 ante alta ocupación de uci	informativa	Empleador	X	
	X	Ley	2101	2021	Congreso de la República	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones	3	Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador	Evidencia de implementación de la disminución de la jornada laboral	Empleador	X	
	X	Circular	47	2021	Ministerio del Trabajo	Aspectos a tener en cuenta en relación con la vacueta contra el covid-19	toda	El empleador debe promover e impulsar la vacunación de sus trabajadores garantizando, propiciando y promoviendo su asistencia a los puestos de vacunación aún dentro de la jornada laboral otorgando los permisos requeridos para ello	informativa	Empleador	X	
	X	Ley	2121	2021	Congreso de la República	por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.	12	Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, teniendo en cuenta que el trabajador remoto se conecta a través de la red para prestar sus servicios.	Herramienta tecnológica para el trabajo remoto	Empleador	X	
X	Circular		72	2021	Ministerio del Trabajo	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SGSST	toda	Todas las empresas públicas, privadas y a los diferentes destinatarios de la presente circular, que de conformidad al párrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 1242 de 2016, las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Fondo de Riesgos Laborales hasta el 31 de enero de cada año.	Reporte del SG-SST al ministro de Trabajo	Responsable del SG-SST	X	

	X	Ley	2191	2022	Congreso de la República	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral	4	Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.	Política de desconexión laboral.	Empleador	x	
	X	Circular Conjunta	4	2022	Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Trabajo	Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto piso de la pandemia por sars-cov-2 (covid-19).	toda	El incremento acelerado del número de casos de COVID-19 asociado a la propagación de la variante de preocupación Ómicron, que conlleva a una proyección de una alta demanda de los servicios de salud en varias regiones del país, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió recientemente el documento	informativa	Empeador	x	
	X	Decreto	298	2022	Ministerio del Interior	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura	toda	Distanciamiento individual responsable La reactivación progresiva de las actividades económicas, sociales y del estado Cumplimientos de protocolos para el desarrollo de las actividades Medidas para el comportamiento ciudadano	informativa	Empeador	x	
	X	Resolución	1238	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19	Art 5- 6-7 y 8	Artículo 5- Lavado e higiene de manos Distanciamiento físico Respiradores	Artículo 6- Artículo 7- Uso de Artículo 8- Adecuada ventilación	Responsable del SG-SST	x	
	X	Resolución	2754	2022	Ministerio del Trabajo	Por la cual se adapta la Ratería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.	Art 1-5-6-8	Artículo 1 - Objeto Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora Artículo 5- Vigilancia Epidemiológica	Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán. Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos presenta las acciones, estrategias y los protocolos	Empleador	x	
	x	Circular	71	2022	Ministerio del Trabajo	Por la cual se dictan instrucciones expedidas en el marco de la pandemia COVID-19 y la circular 049 de 2019.	Toda	circulares que queden derogadas 071, 21, 22, 27, 33, y 49 de 2020 y 49 de 2019	Actualiza la matriz legal, se eliminan estas normas.	Empleador	x	
	x	Circular	52	2022	Ministrá de Salud y Protección Social	Instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de atención integral y control de la infección Respiratoria Aguda (IRA) y el Covid-19	Toda	instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de atención integral y control de la infección Respiratoria Aguda (IRA) y el Covid-19	informativa	Empleador		
	x	Resolución	3050	2022	Ministerio de Trabajo	Por el cual se adapta el manual de Procedimiento del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	toda	Gestionar el programa e Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos	Procedimiento del programa de rehabilitación integral para reincorporación laboral	Empleador		x
	x	Ley	2209	2022	Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 del aley 1010 de 2006	Art 1.	Causalidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.	informativa	Empleador		
	x	Resolucion 2	40595	2022	Ministerio de Transporte	Por el cual se adapta la metodología para el diseño, implementación, y verificación de los planes estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.	Todo	1. Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de conductores. 2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñen. 3. Compromisos claros del nivel directivo de la entidad organización o empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en seguridad vial. 4. Actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos de la entidad organización o empresa incluidos los vehículos propios de los trabajadores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento misional de su objeto o función.	Plan estratégico de Seguridad Vial	Empleador		x
	x	Decreto	1430	2022	Congreso de la República	Por el cual se aprueba el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031	Todo	El presente Decreto tiene por objeto aprobar el Plan Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2022-2031, contenido en el Anexo que hace parte integral del mismo.	informativo	Empleador		
	x	Decreto	555	2022	Ministerio de Trabajo	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.	Todo	El objeto es regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participen en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.	procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de los instrumentos de la	Empleador		x
	x	Decreto	649	2022	Ministerio de Trabajo	Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.	Todo	Reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para el desarrollo de esta habilitación.	Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa.	Empleador		x
	x	LEY	2191	2022	Ministerio de Trabajo	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral	Todo	Crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecución, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.	Política de desconexión laboral	Empleador		x
	x	Resolucion	1227	2022	Ministerio de Trabajo	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.8, 2.2.1.5.9 y 2.2.1.5.10 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.11, 2.2.1.5.12 y 2.2.1.5.13 al decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.	ARTICULO 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.8, 2.2.1.5.16, 2.2.1.5.17, 2.2.1.5.18, 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20, 2.2.1.5.21, 2.2.1.5.22, 2.2.1.5.23, 2.2.1.5.24.	Contrato o vinculación de teletrabajo Se parte en el desarrollo del teletrabajo Flexibilidad del teletrabajo Política interna de teletrabajo. Habilidades y herramientas de trabajo. Huelga Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo Registro de teletrabajadores fomento y adopción del Teletrabajo.	Obligaciones de Reversibilidad del Teletrabajo. Flexibilidad del teletrabajo Política interna de teletrabajo. Habilidades y herramientas de trabajo. Huelga Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo Registro de teletrabajadores Estrategias para el	Otro si al Contrato Emplador	x	
	x	Circular	15	2022	Ministerio de Trabajo	Obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas evaluaciones complementarias.	Todo	Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad.	soporte de pago de exámenes médicos del personal nuevo	Empleador		x
	x	Circular	71	2022	Ministerio del Trabajo	Se dejan sin efecto circulares expedidas en el marco de la pandemia Covid-19 y la circular 049 de 2019.	Todo	Así las cosas, a partir de la fecha se deja sin efecto las siguientes Circulares: Circular 017 de 2020 Circular 0021 de 2020 Circular 0022 de 2020 Circular 0027 de 2020 Circular 0019 de 2020 Circular 041 de 2020 Circular 047 de 2019.	adaptarse a la normalidad	Empleador		x
	x	Circular	82	2022	Ministerio de Trabajo	Registro anual de autoevaluaciones de estándares mínimos del SG-SST y reporte de planes de mejora.	Todo	Registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST (Desde el 1º día habi de enero hasta el último día habi de febrero de cada año)	Evidencias de autoevaluaciones	Responsable del SG-SST	x	
	x	Circular	26	2023	Ministerio del Trabajo	Prevención acoso laboral y sexual. Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales L07802 en el ámbito laboral.	Todo	Asignar recursos a este respecto, a través de acciones como: Campañas de sensibilización. Acciones preventivas. Capacitación sobre esta temática en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales. Política institucional para la prevención del acoso sexual Diagnóstico del clima laboral. Procedimientos y canales internos para la atención de este tipo de casos.	Programa de capacitación/ Acta de capacitación	Empleador		x
		Ley	2297	2023	Congreso de la República	Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, sociopsicosocial, en cuanto a formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.	Artículo 7	FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar en primer grado de conyugalidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previa acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, podrá gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto, al desempeño del cumplimiento de sus labores, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.	Condiciones laborales para colaboradores que los apoyen	Empleador		
		ley	2306	2023	Ministerio del Trabajo	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, creando incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia en el espacio público en Colombia.	Artículo 6	Modifíquese el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificados médicos en el cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local cercano a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para pumpar al niño. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el mismo anterior.	Evidencia de cumplimiento del descanso otorgado	Empleador		x
	x	Decreto	1736	2023	Presidencia de la República	Por el cual se modifican otros artículos de la Sección 10 del Capítulo 6 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el "Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales".	Todo	1. e extiende la vigencia del programa de generación de empleo hasta agosto de 2026. 2. El incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, se aplicará igualmente para aquellos empleadores que vinculen a personas en condición de discapacidad. 3. Se redefinen los requisitos de acceso y permanencia para el reconocimiento del incentivo, así como las poblaciones beneficiarias y los montos y mecanismos para otorgar el incentivo	informativo	Empleador		
	x	Resolución	3031	2023	Ministerio de Trabajo	Por la cual se ordena a las empleadoras la actualización de la autorización para trabajar horas extras.	Todo	Obligación de actualización de la autorización para laborar horas extras.	informativo	Empleador		
	x	Resolución	978	2023	Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los estudiantes dependientes, independientes y estudiantiles al Sistema General de Riesgos Laborales	Todo	Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a los administradores de riesgos laborales, a los aportantes obligatorios y voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantiles, entidades del Subsistema Nacional de Voluntariado en Primera Respuesta y a las entidades o personas naturales contratantes que suscriban convenios o contratos para la modalidad de trabajo penitenciario indirecta.	Soporte de afiliaciones- novedades	Emplador		x
	x	Circular	12	2024	Ministerio de trabajo	Acciones de promoción y prevención en riesgos laborales en el marco de los efectos del fenómeno del Niño.	Todo	Los empleadores y demás actores del Sistema General de Riesgos Laborales deberán atender dichas recomendaciones, para lo cual tendrán los recursos correspondientes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los recursos previstos en esta condición asociada al Fenómeno del Niño, en la priorización de los peligros y el desarrollo de las medidas de control, con el fin de mitigar los efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores.	Hidratación continua, Disponer de agua potable fría en lugares estratégicos y visibles, cercar al área de trabajo	Empleador/Responsable del SG-SST		x

[illegible]

[illegible]

[illegible]