



Todas las herramientas  
jurídicas del Sector Trabajo  
en un mismo lugar

**ABECÉ**  
de entendimiento del  
Decreto 1072 de 2015



**Colmena**  
ARL

# ABECÉ de entendimiento del Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo

El Ministerio del Trabajo, en busca de:



Simplificar la reglamentación que rige en el Sector Trabajo



Contar con una única herramienta jurídica



Facilitar la búsqueda de la información en un solo lugar

Expidió el Decreto 1072 de 2015, el cual derogó varias de las disposiciones existentes del Sector Trabajo para compilarlas integralmente en este Decreto.

La tarea de compilación realizada, en ningún momento modifica o adiciona disposiciones legales a las contenidas en las normas compiladas.



A partir del 26 de mayo de 2015, fecha en que fue publicado el Decreto 1072 mediante diario oficial No. 49523, nos corresponde dar aplicación única a este Decreto.

Así mismo, continúan vigentes todas las disposiciones legales contenidas en las normas compiladas en el Decreto 1072 de 2015.

Haz [clic aquí](#) para ver las normas compiladas mediante el Decreto 1072 de 2015

# Estructura general del Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo:

## Libro 1

### Estructura del Sector Trabajo

#### Parte 1 Sector Central

Título 1: Cabeza del Sector

Título 2: Órganos Sectoriales de Asesoría y Coordinación

Título 3: Fondos Especiales

#### Parte 2 Sector Descentralizado

Título 1: Entidades Adscritas

Título 2: Entidades Vinculadas

Título 3: Organismos de Articulación Sectorial

Título 4: Fondos Especiales

## Libro 3

### Disposiciones Finales

#### Parte 1 Derogatoria y Vigencia

## Libro 2

### Régimen Reglamentado del Sector Trabajo

#### Parte 1 Disposiciones Generales

Título 1: Objeto y Ámbito de Aplicación

#### Parte 2 Reglamentaciones

Título 1: Relaciones Laborales Individuales

Título 2: Relaciones Laborales Colectivas

Título 3: Inspección, Vigilancia y Control

Título 4: Riesgos Laborales

Título 5: Juntas de Calificación de Invalidez

Título 6: Normas Referentes al Empleo

Título 7: Subsidio Familiar

Título 8: Asociatividad Social y Solidaria

Título 9: Disposiciones Varias

# Veámos la estructura en materia de Riesgos Laborales Libro 2 Título 4



CAPÍTULO 1: Disposiciones generales en Riesgos Laborales

CAPÍTULO 2: Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 3: Cotizaciones en el Sistema de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 4: Reembolsos

CAPÍTULO 5: Del Consejo Nacional de Riesgos laborales

CAPÍTULO 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO 7: Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 8: Fondo de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 9: Sistema de Compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 10: Intermediarios de Seguros

CAPÍTULO 11: Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST -Seguridad y Salud en el Trabajo-

Frente a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tengamos en la cuenta las siguientes precisiones



# El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Decreto 1072 de 2015 compiló entre otras normas, el Decreto 1443 de 2014 el cual ahora podrá ubicarse a partir los artículos 2.2.4.6.1 hasta el 2.2.4.6.37. Vale la pena precisar que el pasado 1 de febrero de 2016, el Ministerio de Trabajo expidió el decreto 171 mediante el cual se modifica la Transición para que los empleadores implementen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este Decreto también hace parte de la compilación de normas realizada mediante el Decreto 1072 de 2015.



El Decreto 171 de 2016 se expide con el fin de prorrogar los plazos de transición del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y de esta forma hacer viable su implementación en las empresas de acuerdo a su nivel de desarrollo, condiciones organizacionales y económicas.

## Único plazo:

- a. Como único plazo se define el 31 de enero de 2017, fecha en la cual todos los empleadores deberán contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud el Trabajo implementado.

Es importante tener la claridad que si bien el contenido del Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), su cumplimiento sigue siendo obligatorio y por tanto es un deber su aplicación por parte de todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y las empresas de servicios temporales, el implementar su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) teniendo cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

*(Artículo 2.2.4.6.1. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

---

### Definición de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

*(Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

---

### ¿Quién es el responsable de liderar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

*(Artículo 2.2.4.6.2. Parágrafo 1. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

---

### ¿El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es adaptable a las empresas o sistema integrados de gestión?

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

*(Artículo 2.2.4.6.2. Parágrafo 2. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

## ¿Cuáles son las Obligaciones de los empleadores con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- 1** Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- 2** **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- 3** **Rendición de Cuentas al Interior de la Empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- 4** **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- 5** **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- 6** **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- 7** **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

**8 Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

**9 Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas

**10 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

**10.1** Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

**10.2** Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y

**10.3** Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**11 Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

*(Artículo 2.2.4.6.8. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*



### ¿Cuáles son las obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL) con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

*(Artículo 2.2.4.6.9. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

---

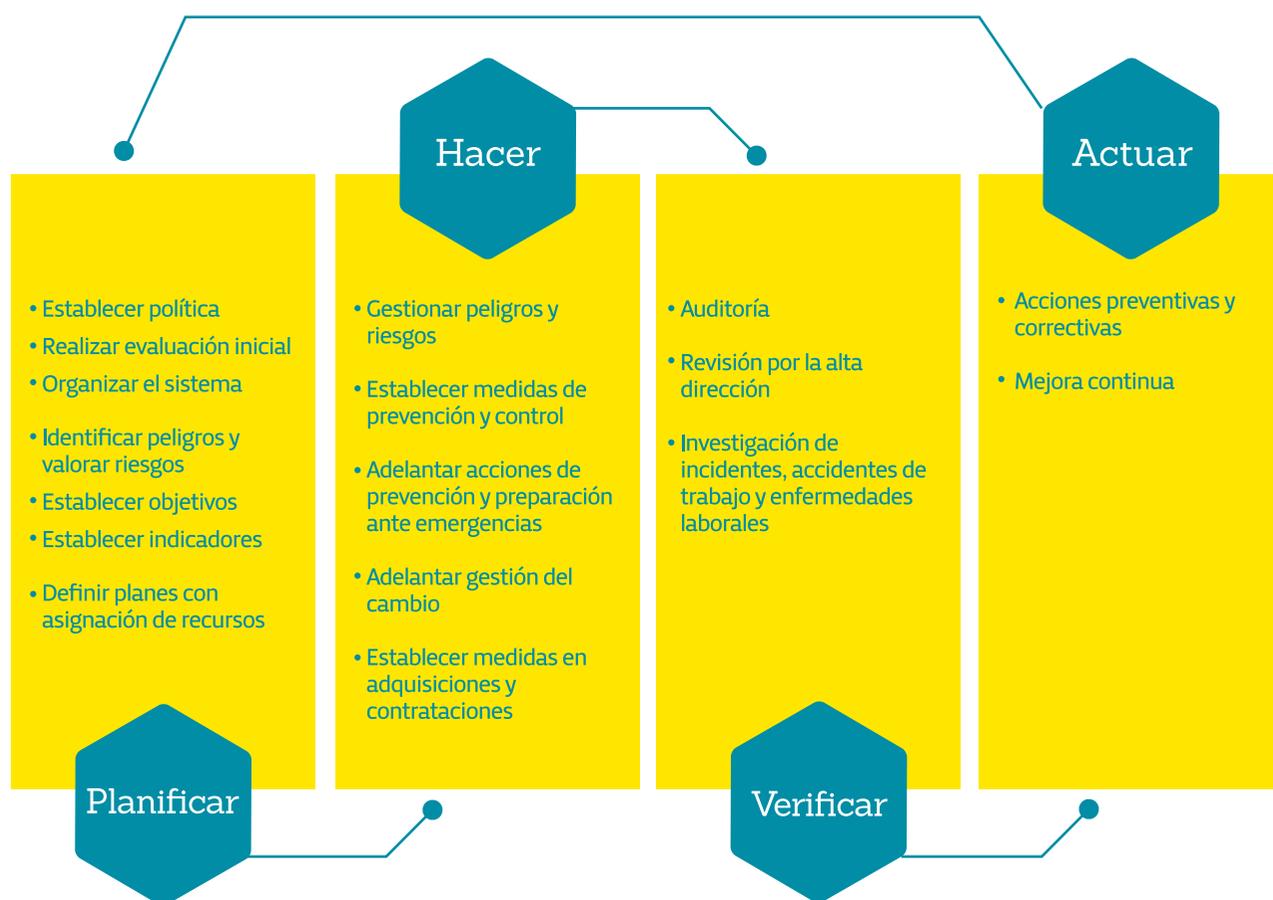
### ¿Cuáles son las responsabilidades de los trabajadores con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 1 Procurar el cuidado integral de su salud;
- 2 Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- 3 Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- 4 Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- 5 Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- 6 Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

*(Artículo 2.2.4.6.10. Decreto 1443 de 2014, art. 9 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)*

## Estructura General del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



### ¿Porqué es necesario realizar la evaluación inicial?

Es necesario realizarla con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el plan de trabajo anual o la actualización del existente. En el caso de que no exista un sistema de gestión de la SST, el examen inicial deberá servir de base para establecerlo. De preferencia, debería ser realizado por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes (COPASST o Vigía).

### ¿Al diseñar el plan de trabajo que se debe tener en cuenta?

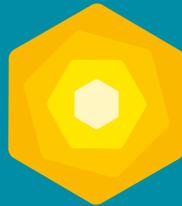
El plan de trabajo anual debe identificar claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

### ¿Cuáles son las multas previstas por el incumplimiento de la implementación del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

El incumplimiento de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción (Art 13 - Ley 1562 de 2012).

En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa (Art 13 - Ley 1562 de 2012).

Ingresa a [www.colmenaseguros.com](http://www.colmenaseguros.com) y consulta nuestro producto de asesoría para la implementación del SG-SST Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



# Colmena ARL

## ¿Qué hacer en caso de Accidente de Trabajo?

- Informa de inmediato a tu jefe, para que llame a la Línea Efectiva.
- La Línea Efectiva te indicará en cual IPS serás atendido.
- Una vez reportado el accidente de trabajo a la Línea Efectiva, la persona responsable de salud ocupacional deberá radicar el mismo a través de la oficina virtual en la página web de **Colmena Seguros**.
- En caso de que el accidente de trabajo ocurra fuera del país, comunícate con las líneas respectivas.
- Recuerda que la Línea Efectiva es el canal directo en donde puedes pedir asistencia en salud las 24 horas del día.

Línea Efectiva:  
Medicalizada/24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla  
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559  
Otras ciudades **018000-9-19667**  
[www.colmenaseguros.com](http://www.colmenaseguros.com)

Síguenos en:

