



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SG-SST Colombia

- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Resolución 0312 de 2019
- ✓ Ley 1562 de 2012
- ✓ Ley 1503 de 2011

CONTENIDO DE LA GUÍA

Temáticas cubiertas • Normatividad legal vigente • Colombia



01

Marco Normativo SG-SST



02

Política SST y Objetivos



03

Política Prevención TAD



04

Reglamento Interno de
Trabajo



05

Reglamento Higiene y
Seguridad



06

COPASST



07

Comité de Convivencia
Laboral



08

Comité de Seguridad Vial –
PESV



09

Brigada de Emergencias



10

Divulgación SG-SST

01 · MARCO NORMATIVO DEL SG-SST EN COLOMBIA



Normatividad legal vigente — No derogada

Ley 9 / 1979	Código Sanitario Nacional — establece medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente y salud.	Res. 2400 / 1979	Estatuto de Seguridad Industrial — obligaciones en higiene, orden, señalización y EPP en establecimientos de trabajo.
Res. 2013 / 1986	Creación y funcionamiento del COPASST — composición paritaria, elección, funciones y reuniones.	Ley 1010 / 2006	Define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el trabajo.
Ley 1503 / 2011	Obliga a las entidades con ≥ 10 vehículos o conductores a formular e implementar el PESV.	Ley 1562 / 2012	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales; define AT, EL y obligaciones de empleadores.
Res. 652 / 2012	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Res. 1565 / 2014	Guía metodológica para elaborar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
Dec. 1072 / 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo — norma marco del SG-SST en Colombia.	Res. 0312 / 2019	Define los Estándares Mínimos del SG-SST según tamaño de la empresa (10, 21 o 60+ trab.).

02 · POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.5 — Resolución 0312 de 2019 Estándar N°7

DEFINICIÓN: Declaración del grado de compromiso de la organización, en función del tipo de empresa, el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos y su participación en el SG-SST.

7 REQUISITOS MÍNIMOS (Art. 2.2.4.6.5 Decreto 1072/2015)

1 Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG-SST.

2 Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros.

3 Ser concisa, redactada con claridad, fechada y firmada por el representante legal.

4 Ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores.

5 Ser revisada como mínimo una vez al año y actualizada si es necesario.

6 Incluir como mínimo el compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

7 Incluir el compromiso de mejora continua del SG-SST y del desempeño de la seguridad.

02 · PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR LA POLÍTICA SST

Pasos concretos para su construcción y divulgación

1

Identificar requisitos

Consultar Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.5: listar los 7 requisitos obligatorios.

2

Redactar la política

Mínimo 150 palabras. Incluir alcance, compromiso AD y mejora continua. Usar lenguaje claro.

3

Definir objetivos SMART

Mínimo 4 objetivos medibles, con responsable, plazo y medio de verificación.

4

Aprobación y firma

El representante legal firma y fecha la política. Registrar en el SGD de la empresa.

5

Codificar el documento

Ejemplo: GI-POL-001 v1. Encabezado: logo, código, versión, fecha, páginas.

6

Divulgar a todos

Cartelera, inducción, charla de 5 min al inicio del turno. Registrar asistencia firmada.

Base legal: Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.7 | Resolución 0312 de 2019 Estándar N°7 | La política debe revisarse mínimo 1 vez al año.

03 · POLÍTICA DE PREVENCIÓN: TABACO, ALCOHOL Y DROGAS



Resolución 1075 de 1992 — Ley 1566 de 2012 — Resolución 089 de 2019 MINSALUD



OBLIGACIÓN LEGAL: El Art. 3 de la Resolución 1075/1992 obliga a las empresas a incluir actividades sobre el fármaco-dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el Programa de Salud Ocupacional y a formular la política de prevención correspondiente.

Compromiso	Acciones preventivas	Mecanismos de apoyo	Divulgación y control
• Declaración escrita firmada por el representante legal • Aplicable a todos: trabajadores, contratistas, visitantes • Incluir consecuencias disciplinarias por incumplimiento	• Capacitaciones periódicas sobre riesgos del consumo • Tamizajes / pruebas de detección según perfil de riesgo • Jornadas de sensibilización con material visual	• Remisión a EPS para tratamiento de dependencia • Programa de Asistencia al Empleado (PAE) • Líneas de atención MINSALUD: 018000-910097	• Publicar en carteleras y espacios visibles • Registrar asistencia a socializaciones • Incluir en proceso de inducción y re-inducción

Res. 1075/1992 Art. 3 | Ley 1566/2012 Art. 8 | Res. 089/2019 MINSALUD | Dec. 1072/2015



CST Art. 104–125 — Decreto 1072/2015 — Ley 1010/2006 — Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

DEFINICIÓN: Norma interna de obligatorio cumplimiento que regula las condiciones de trabajo, deberes, derechos y prohibiciones del empleador y los trabajadores. (Art. 104 CST)

OBLIGATORIEDAD: Empresas ≥ 5 trabajadores permanentes. Debe fijarse en 2 sitios visibles (Art. 120 CST). Actualizar conforme a Ley 2466 de 2025.

● ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA: La Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral, D.O. 53.160, 25-jun-2025) exige que los Reglamentos Internos de Trabajo sean revisados y actualizados conforme a los nuevos derechos y obligaciones. Incluir como mínimo los cambios indicados a continuación.

17 CAPÍTULOS OBLIGATORIOS (Art. 108 CST)

1. Horas de entrada y salida	10. Escala de faltas y sanciones
2. Horas extras y trabajo nocturno	11. Procedimiento de reclamos
3. Días de descanso legal	12. Mecanismos para resolver conflictos
4. Vacaciones remuneradas	13. Normas de seguridad e higiene
5. Permisos, licencias y suspensiones	14. Obligaciones del empleador en SST
6. Salario, forma y épocas de pago	15. Obligaciones del trabajador SST
7. Lugar, día y hora de pago	16. Prohibiciones empleador/trabajador
8. Servicio médico y medidas SST	17. Vigencia y publicación

CAMBIOS QUE DEBE INCORPORAR EL RIT (Ley 2466/2025)

Contrato a término indefinido	Es la modalidad principal. Término fijo: máximo 4 años; a la 4ª renovación pasa a indefinido
Jornada laboral y recargos	44 h/sem desde jul-2025; 42 h desde jul-2026. Nocturno: 7 p.m.–6 a.m. (recargo 35%).
Debido proceso disciplinario	Obligatorio incluir procedimiento disciplinar interno con garantía del derecho de defensa antes de
Permisos remunerados nuevos	Citas médicas urgentes, obligaciones escolares de acudientes, citaciones judiciales, día remunerado
Teletrabajo y auxilio conectividad	Modalidades: autónomo, móvil, híbrido, transnacional y temporal/emergente. Auxilio
Prevención acoso laboral	Un solo acto puede configurar acoso (Ley 2466 Art. 18). Incorporar política de cero tolerancia. Articular
Eliminación violencia y acoso	Capítulo III Ley 2466/2025: medidas de eliminación de violencia, acoso y discriminación. Incluir

CST Art. 104–125 | Ley 1010 de 2006 | Decreto 1072 de 2015 | Ley 2466 de 2025 (D.O. 53.160, 25-jun-2025) | Actualizar RIT antes de jul-2026

05 · REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL



Resolución 2400 de 1979 — Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.8

OBLIGACIÓN: Todo empleador que ocupe 1 o más trabajadores permanentes debe elaborar y publicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Debe fijarse en lugar visible (Res. 2400/1979). Se actualiza cuando cambia la actividad económica.

Título I Inmuebles	Título II Higiene	Título III Seguridad	Título IV Incendio	Título V EPP
■ Construcciones y edificios ■ Techos y paredes ■ Pisos y pasillos ■ Escaleras y rampas	■ Agua potable ■ Servicios sanitarios ■ Comedores ■ Vestieres y casilleros	■ Máquinas y equipos ■ Herramientas manuales ■ Manejo de materiales ■ Trabajos en caliente	■ Extintores y tipos ■ Redes contra incendio ■ Salidas de emergencia ■ Simulacros	■ Protección cabeza (casco) ■ Protección respiratoria ■ Protección auditiva ■ Calzado de seguridad

TLV Minería: Polvo de sílice $\leq 0.025 \text{ mg/m}^3$ (ACGIH) | Ruido: 85 dB para 8h (Res. 8321/1983) | Vibración mano-brazo: 2.5 m/s^2 (GTC-45)

06 · COMITÉ PARITARIO SST — COPASST



Resolución 2013 de 1986 — Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.8

COMPOSICIÓN SEGÚN N° DE TRABAJADORES

Trabajadores	Rep. Empleador	Rep. Trabajadores
10 a 49	1	1
50 a 499	2	2
≥ 500	3	3
< 10	VIGÍA SST	—
Período: 2 años Reelegibles	Reunión: Mensual (mínimo)	

FUNCIONES PRINCIPALES (Art. 11 Res. 2013/1986)

- ➔ Proponer actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.
- ➔ Vigilar el cumplimiento del programa de salud ocupacional.
- ➔ Colaborar en el análisis de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ➔ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar equipos.
- ➔ Revisar y controlar las estadísticas de accidentalidad de la empresa.
- ➔ Servir de organismo de coordinación entre empleador y trabajadores.
- ➔ Mantener archivo de las actas de cada reunión y actividades realizadas.

Base legal: Resolución 2013 de 1986 | Decreto 1295 de 1994 | Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.8 | Res. 0312 de 2019



Resolución 3461 de 2025 (deroga Res. 652 y 1356 de 2012) — Ley 1010 de 2006 — Ley 2466 de 2025

NORMA VIGENTE: Resolución 3461 de 2025, Ministerio del Trabajo (D.O. 53.240, 11-sep-2025). DEROGA las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Vigencia inmediata. Armoniza con Convenio 190 OIT, Ley 1010/2006, Ley 2466/2025 y Ley 2365/2024.

COMPOSICIÓN SEGÚN N° DE TRABAJADORES

Trabajadores	Rep. Empleador	Rep. Trabajadores
< 20	1	1
≥ 20 y < 500	2	2
≥ 500	3 o más*	3 o más*
< 10	Vigía SST	—

* El empleador puede asignar más representantes siempre que haya paridad.

Período: 2 años Reelegibles	Reunión mensual ordinaria Extraordinaria c/queja
--------------------------------	---

PRINCIPALES NOVEDADES — Resolución 3461 de 2025

Ámbito ampliado	Cubre trabajadores dependientes, contratistas, aprendices y estudiantes en práctica.
Comité por centro de trabajo	Empresas con 2 o más sedes deben conformar un comité central y uno por cada sede.
Plazo máximo 65 días	El procedimiento preventivo de atención a quejas no puede exceder 65 días calendario.
Reglamento interno del Comité	Obligatorio elaborar reglamento con acuerdos de confidencialidad y protocolos de manejo de información.
Perspectiva de género	Acciones preventivas con enfoque de género. El COCOLA NO es competente para acoso sexual (Ley 2365/2024).
Informes trimestrales y anuales	Remitir informes a la alta dirección. Entidades públicas: informes semestrales al MinTrabajo.
Sanciones por	Multas hasta 500 SMLMV, suspensión hasta 120 días o cierre

08 · COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL — PLAN ESTRATÉGICO (PESV)



Ley 1503 de 2011 — Resolución 1565 de 2014 — Decreto 2851 de 2013

OBLIGACIÓN (Ley 1503/2011 Art. 12): Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar, implementar y actualizar el PESV.

5 LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PESV (Res. 1565/2014)

L1 Comportamiento Humano	L2 Vehículos Seguros	L3 Infraestructura Segura	L4 Atención a Víctimas	L5 Marco Legal
■ Selección de conductores con criterios de idoneidad ■ Capacitación en manejo defensivo y normatividad vial ■ Programas de control de fatiga y tiempos de conducción ■ Pruebas de alcohol/SPA antes de iniciar turno	■ Mantenimiento preventivo y correctivo documentado ■ Revisión técnico-mecánica al día (cada 2 años) ■ Equipos de seguridad: kit de carretera, extintor, botiquín ■ Control de GPS y telemetría de velocidad	■ Señalización vial interna de la empresa ■ Estado y mantenimiento de vías internas ■ Parqueaderos seguros e iluminados ■ Definición de rutas seguras para el personal	■ Protocolo de atención inmediata en AT vial ■ Articulación con EPS, ARL y aseguradoras ■ Programa de rehabilitación post-accidente ■ Registro y reporte a autoridades competentes	■ Designar líder del Comité de Seguridad Vial ■ Actualizar el PESV según cambios normativos ■ Indicadores de gestión y rendición de cuentas ■ Articulación con MinTransporte y Secretarías

09 · BRIGADA DE EMERGENCIAS



Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25 — Res. 0256/2014 UNGRD — Res. 0312/2019 Estándar N°26

OBLIGACIÓN (Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25): El empleador debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Debe realizarse mínimo UN (1) simulacro al año. La brigada debe estar conformada por voluntarios capacitados.

4 SUBCOMISIONES DE LA BRIGADA

 CONTRAINCENDIOS	 PRIMEROS AUXILIOS	 EVACUACIÓN Y RESCATE	MATERIALES PELIGROSOS
■ Manejo de extintores (PQS, CO₂, agua) ■ Uso de mangueras y red contraincendio ■ Corte de energía y gas en emergencia ■ Evacuación de zonas de alto riesgo ■ Técnica PASS para uso de extintores	■ RCP básico y uso del DEA ■ Control de hemorragias e inmovilizaciones ■ Manejo de quemaduras y fracturas ■ Protocolo de atención al lesionado ■ Remisión oportuna a servicios médicos	■ Conocer rutas de evacuación del edificio ■ Dirigir al punto de encuentro designado ■ Verificar el censo de personal evacuado ■ Búsqueda de personas en áreas críticas ■ Comunicación con brigadistas y ARL	■ Identificar sustancias con rombo NFPA 704 ■ Manejo de derrames con kit antiderrame ■ Uso de EPP especial (traje nivel B/C) ■ Protocolo de espacios confinados ■ Notificación a autoridades ambientales

Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25 | Res. 0256/2014 UNGRD | NTC 1700 | NFPA 10 (extintores) | NFPA 72 (alarmas) | Mínimo 1 simulacro/año

09 · PLAN DE EMERGENCIAS — ESTRUCTURA MÍNIMA

Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25 — Res. 0256/2014 UNGRD

1

Análisis de Amenazas

Identificar amenazas naturales (sismos, inundaciones), tecnológicas (incendios, explosiones, derrames) y sociales (huelga, atentado). Calificar probabilidad e impacto.

2

Análisis de Vulnerabilidad

Evaluar los tres elementos: personas, recursos y sistemas. Determinar el nivel de riesgo (bajo, medio, alto) para priorizar intervenciones.

3

Organigrama de la Brigada

Coordinador general → Jefes de subcomisión → Brigadistas. Definir suplentes para garantizar cobertura en todos los turnos.

4

Procedimientos de Respuesta

Un procedimiento por escenario: incendio, explosión, sismo, emergencia médica, derrame. Incluir acciones en los primeros 5, 30 y 60 minutos.

5

Mapa de Evacuación

Plano de instalaciones con rutas de evacuación, salidas de emergencia, puntos de encuentro, ubicación de extintores, botiquines y camillas.

6

Simulacros y Capacitación

Mínimo 1 simulacro/año (Dec. 1072/2015). Capacitar a la brigada en primeros auxilios, manejo de extintores y técnicas de evacuación.

El plan debe ser revisado y actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o la infraestructura | Resultado de simulacros debe documentarse y usarse para mejora.

10 · DIVULGACIÓN DEL SG-SST



Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.14 — Resolución 0312/2019 Estándar N°21

OBLIGACIÓN: El empleador está obligado a difundir la política de SST a todos los trabajadores, contratistas y visitantes. Las comunicaciones del SG-SST deben estar documentadas y se debe mantener registro de las actividades de divulgación (Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.14).

PLAN DE COMUNICACIONES SG-SST — ESTRUCTURA

Documento	Población objetivo	Canal	Frecuencia	Responsable	Verificación
Política SST	Todos los trabajadores	Cartelera + inducción	Anual	Resp. SST	Lista asistencia
Reglamento Higiene	Personal operativo	Fijación visible	Permanente	Empleador	Inspección visual
Política TAD	Todos + contratistas	Charla 5 min/turno	Semestral	Resp. SST	Registro firma
Conformación COPASST	Toda la empresa	Comunicado interno	Cada 2 años	RRHH	Acta publicación

CANALES DE DIVULGACIÓN PARA PERSONAL DE CAMPO

Cartelera Visual	Charla de 5 min	Radio interna	Inducción presencial
Imágenes, íconos y texto breve. Ideal para trabajadores con bajo nivel de lectura.	Al inicio del turno. Máximo 2 temas. Refuerza el mensaje de manera continua.	Empresas con operaciones dispersas. Permite llegar a puntos remotos sin conectividad.	Para todos los nuevos trabajadores. Incluye firma de política y reglamento.

RESUMEN — DOCUMENTOS OBLIGATORIOS DEL SG-SST

✓	Política de SST	Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.5	Revisar anual
✓	Política Prevención TAD	Res. 1075/1992 — Ley 1566/2012	Revisar anual
✓	Reglamento Interno de Trabajo	CST Art. 104–125	Permanente
✓	Reglamento Higiene y SSI	Res. 2400/1979	Permanente
✓	COPASST conformado	Res. 2013/1986	Cada 2 años
✓	Comité Convivencia Laboral	Res. 652/2012 — Ley 1010/2006	Cada 2 años
✓	PESV + Comité Seg. Vial	Ley 1503/2011 — Res. 1565/2014	Anual
✓	Brigada de Emergencias	Dec. 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25	1 simulacro/año