Trabajo

No. Radicado: 08SE2026310200000029721
Fecha: 2026-06-09 08:52:54 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario Angel Augusto Aguirre Forero
Anexos: 0 Folios: 10
08SE2026310200000029721

Señor

ANGEL AUGUSTO AGUIRRE FORERO
Correo: angel.aguirre.f@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000039611.

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

"Respuesta a los siguientes interrogantes:

¿1. La empresa patrocinadora debe incluir en el SG-SST el aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2.2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026? ¿o debe ser incluido en el SG-SST de la empresa receptora?

2. ¿Cómo se determina el nivel de riesgo al que está expuesto el aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026?

3. ¿Cómo puede intervenir la empresa patrocinadora los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto el aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026?

4. ¿La empresa patrocinadora debe incluir en su matriz de riesgos el cargo del aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026? ¿o debe ser incluido en la matriz de riesgos de la empresa receptora?

5. ¿El aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026, debe practicarse exámenes ocupacionales adicionales por laborar en un escenario laboral real distinto (sea con nivel de riesgo diferente o no), para la empresa receptora? De ser así, ¿cuáles?

6. ¿El aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026, debe vincularse a las capacitaciones desarrolladas en el SG-SST de la empresa patrocinadora? ¿Debe vincularse a dichas capacitaciones de la empresa receptora?

7. ¿El aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026, puede hacer parte del COPASST o del Comité de Convivencia Laboral de la empresa patrocinadora? ¿Puede hacer parte de dichos comités en la empresa receptora?

8. ¿El aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026, puede hacer parte de las brigadas de emergencia de la empresa patrocinadora? ¿Puede hacer parte de dichas brigadas en la empresa receptora?

9. ¿El aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026, debe ser contabilizado dentro de las mediciones de índices de ausentismo y accidentalidad de la empresa patrocinadora? ¿Debe ser contabilizado dentro de dichas mediciones en la empresa receptora?

10. ¿Se encuentra obligada la empresa patrocinadora a reportar el accidente de trabajo o enfermedad laboral del aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026? ¿Cuál es el papel que ejercería la empresa receptora?

11. ¿Se encuentra obligada la empresa patrocinadora a reportar el incidente de trabajo del aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de las instalaciones de la empresa patrocinadora, según lo señalado en el artículo 2?2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026? ¿Cuál es el papel que ejercería la empresa receptora?"

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Se *establece en el artículo 30 de la Ley 789*[1] *de 2002 que,*

"...Durante la fase practica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. ".

Que el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072[2] de 2015 establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el

[1] *"Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo."*

[2] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".*

Sistema de Gestión de SST que deben ser aplicadas por 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, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Que los artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.8, 2.2.6.3.3.7. y 2.2.6.3.3.17 del referido Decreto 1072 de 2015 subrogado por el Decreto 223[3] de 2025 señalan:

> *"ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por 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, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión".*
>
> *"ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. ".*
>
> *"ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. "*
>
> *"ARTÍCULO 2.2.6.3.3.7. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Las empresas patrocinadoras deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar coma requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.*

---

[3] *"Por el cual se subroga el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje".*

Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por las aprendices en las instalaciones de las instituciones Educativas, estas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.

Los elementos de protección personal que requieran.

Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Entiéndase coma riesgo ocupacional a la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar

expuestos los estudiantes, de que trata el presente artículo dentro de las instalaciones de la Institución Educativa, capaz de producir una enfermedad o accidente".

"ARTÍCULO 2.2.6.3.3.17. ACUERDO DE VOLUNTADES PARA LA TRANSFERENCIA DE APRENDICES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE(SENA). A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservara la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular".

Que el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 modificatorio del artículo 81 del CST establece:

***"Artículo 21. Contrato de Aprendizaje**. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

> ***Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje****. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual".*

En este contexto, se responde:

Al Numeral 1.

De conformidad a lo expuesto, corresponde a la empresa patrocinadora como titular del contrato de aprendizaje, el cumplimiento integral de las obligaciones contractuales y de aseguramiento del trabajador –aprendiz-, le corresponde igualmente incluir al aprendiz en la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos, y en los perfiles del cargo en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), le corresponde igualmente a la empresa receptora incluir al trabajador –aprendiz- en el correspondiente SG-SST.

Al Numeral 2.

El nivel de riesgo al que está expuesto el aprendiz que se encuentra realizando prácticas laborales en una empresa diferente a la empresa patrocinadora, se determina con base en la identificación de los peligros, evaluación de riesgos resultante de la aplicación de la metodología prevista en la Guía NTC GTC-45[4] para las actividades económicas desarrolladas por la entidad, empresa o institución, receptora atendiendo la labor especifica que será ejecutada por el aprendiz. La afiliación del aprendiz deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada tenga afiliados a sus trabajadores.

La empresa, entidad o institución receptora, deber incluir de manera obligatoria al aprendiz, en su Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, debe igualmente capacitarlo, hacer entrega de los elementos de protección personal.

[4] *"GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES" Ministerio de Salud – 2025.*

Al Numeral 3.

Como se establece en el artículo 1 de decreto 223 antes referido "... *la empresa patrocinadora conservara la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular"*, por lo que se estima que la empresa patrocinadora deberá ejercer supervisión y control sobre la empresa receptora en el cumplimiento de los estándares mínimos señalados en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

Al Numeral 4.

Como se indicó en respuesta, el aprendiz deberá ser incluido dentro de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa, entidad o institución receptora, en la cual se desarrolla la práctica laboral, teniendo en cuenta las funciones, labores o tareas asignadas, con el objetivo de identificar los peligros asociados a la actividad, valorar los riesgos a los que se encuentra expuesto para establecer las medidas de prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Al Numeral 5.

De conformidad con lo señalado por el parágrafo 4 del artículo 2.2.6.3.3.6 del Decreto 1072 de 2015 subrogado por el Decreto 223 de 2025, que establece *"Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora"*, no existe obligación legal para la empresa, entidad o institución receptora para practicar nuevos exámenes médicos al aprendiz.

Al Numeral 6.

Según se establece en los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.11. Del decreto 1072 de 2015 antes referidos y relacionados con las obligaciones generales de la empresa patrocinadora para la identificación de los peligros, prevención y control de riesgos previstas en el SG-SST, el aprendiz debe ser vinculado a las actividades de capacitación en SST que incluyan programas o actividades de promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control tanto en la empresa patrocinadora como en la empresa receptora.

Al Numeral 7.

Por ser considerado el aprendiz como un trabajador bajo un vínculo laboral especial con finalidad formativa y a término fijo según se desprende de lo señalado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, por lo tanto no existe impedimento legal para hacer parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- en los términos previstos por la Resolución 2013 de 1986, de la misma manera no existe prohibición para integrar el Comité de Convivencia Laboral en la empresa receptora, lugar en el que ejecuta sus funciones, labores o tareas asignadas, conforme a lo señalado por el artículo 2.2.6.3.3.24 del Decreto 1072 de 2015 subrogado por el Decreto 2326 de 2025, que indica:

> "ARTÍCULO 2.2.6.3.3.24. INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, las aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:
>
> Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
>
> Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
>
> PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica".

Al Numeral 8.

Se establece en el artículo 2.2.4.6.25. Numeral 11 del Decreto 1072 de 2015 que,

> **"ARTÍCULO 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.** El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de

contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos: ...

11. 11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios; ..."

Al tenor de lo anterior, se observa que no existe disposición legal expresa que prohíba que el aprendiz haga parte de la Brigada de emergencias, en la empresa patrocinadora o en la empresa receptora.

Es claro que, la participación de un trabajador en una brigada de emergencias, conlleva una formación cualificada acorde a la actividad económica y la disponibilidad operativa, aspectos que deben ser tenidos en cuenta para su selección e inclusión.

Al Numeral nueve.

Atendiendo lo dispuesto por el artículo 2.2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 2015 antes citado en concordancia con lo previsto por el artículo 2.2.4.6.4. ídem, el aprendiz debe ser considerado dentro de las mediciones e indicadores de accidentalidad y ausentismo de la empresa patrocinadora, en consideración a las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje, como la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales.

Al Numeral Décimo.

Por disposición del artículo 2.2.6.3.3.17. que señala "... *En todo caso, la empresa patrocinadora conservara la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. ...",* y en consideración a que la afiliación y pago de la cotización del aprendiz al Sistema General de Riesgos Laborales se encuentra a cargo de la empresa patrocinadora, corresponde a esta efectuar el reporte de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales que se presenten durante la vigencia del contrato de aprendizaje.

La empresa receptora, espacio en el que se desarrollan las funciones y actividades prácticas, en el que se materializa finalmente la exposición a los riesgos laborales, tiene el deber de informar oportunamente a la empresa patrocinadora sobre las novedades del contrato de trabajo especialmente los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, haciendo entrega de los

soportes para el reporte a la ARL, e implementar las medidas de prevención de y control de riesgos laborales en el sitio de trabajo.

Al Numeral once.

Como se manifestó en respuesta anterior, de conformidad a lo señalado por el artículo 2.2.6.3.3.17 del Decreto 1072 de 205 la empresa patrocinadora conserva la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje.

Y la Resolución No. 1401 de 2007 *"Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo",* define el incidente de trabajo como todo *"... Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos", y el accidente de trabajo*", establece igualmente en el numeral 2 del artículo 4 ibídem "Obligaciones de los aportantes" que los aportantes tienen las obligaciones de investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de a través del equipo investigador.

Los incidentes de trabajo, no deben reportarse a la ARL, deben ser investigados por la empresa patrocinadora para la identificación de las causas y la correspondiente adopción de medidas correctivas, la empresa receptora debe participar mediante el suministro de la información la entrega de evidencias y las condiciones del lugar de trabajo donde ocurrió el incidente.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director
Dirección de Riesgos Laborales

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vergara	Coordinador de PyP	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director DRL	WJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Trabajo

No. Radicado: 08SE2026310200000034849
Fecha: 2026-07-01 09:15:00 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario Cristian Andres Buitrago Cardenas
Anexos: 0 Folios: 10
08SE2026310200000034849

Señor

CRISTIAN ANDRES BUITRAGO CARDENAS
Correo: ing.cris66x@hotmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000063636

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

> *¿La primera inquietud es si funcionarios asesores designados, asesores transversales, analistas y auxiliares u otro cargo relacionado de ARL tiene la competencia, es legal y permitido que realice auditorías internas o externas al plan estratégico de seguridad vial y sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo a las organizaciones independientemente su actividad económica, puesto que de acuerdo decreto 1072 de 2015 en el ARTICULO 2?2.4.2.2.17. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Decreto 723 de 2013, articulo 17, no se está de manera explícita si es permitido realizar esta actividad de auditoria teniendo en cuenta que no somos y que los documentos emitidos por parte de la ARL tengan esa connotación de auditoria.*
>
> *Segunda inquietud que implicaciones legales puede tener las organizaciones si están presuntamente realizando como mala práctica esta solicitud a la ARL y las implicaciones legales que puede tener la ARL que permite dicha práctica.*
>
> *¿Por último, siendo la tercera inquietud que alcance o connotación puede tener los funcionarios de la ARL referente a esta actividad de auditoria?*

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio

del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Según se establece en los artículos 2, 35, 56, 58, 59 del Decreto Ley 1295[1] de 1994; 8 de la Ley 1562[2] de 2012; 2.2.4.2.2.17, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.24 del Decreto 1072[3] de 2015, 17 del Decreto 723[4] de 2013, que señalan:

> ***"ARTÍCULO 2. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales****. El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:*
>
> *a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. ".*
>
> ***"ARTÍCULO 35. Servicios de Prevención.*** *La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:*
>
> *a) Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional en la respectiva empresa.*
>
> *b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.*

---

[1] *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".*

[2] *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".*

[3] *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".*

[4] *"Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones".*

c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.

d) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Las entidades administradoras de riesgos profesionales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo. ".

"ARTÍCULO 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales. *La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.*

... Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional". (Subrayado fuera del texto original)

"ARTÍCULO 58. Medidas especiales de prevención. *Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales".*

"ARTÍCULO 59. Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales. *Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada".* (Subrayado fuera del texto original).

Ley 1562 de 2012, artículo 8, que señala:

"ARTÍCULO 8º. Reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar al Ministerio de Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de

prevención. Dichos resultados serán el referente esencial para efectos de la variación del monto de la cotización, el seguimiento y cumplimiento se realizará conforme a las directrices establecidas por parte del Ministerio de Trabajo.

Este reporte deberá ser presentado semestralmente a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo para seguimiento y verificación del cumplimiento.

El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, definidas en la tabla establecida por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha en que se imponga la misma. Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y siguiendo siempre el debido proceso, las cuales irán al Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el sistema de garantía de calidad en riesgos laborales.

PARÁGRAFO 1º. En caso de incumplimiento de Administradoras de Riesgos Laborales de los servicios de promoción y prevención establecidos en la normatividad vigente, el empleador o contratante informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la verificación y decisión correspondiente, cuya segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo". (Subrayado fuera del texto original).

Decreto 1072 de 2025:

"ARTÍCULO 2.2.4.2.1.1. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales."

"ARTÍCULO 2.2.4.2.2.17. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes: ...

4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.

5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el Trabajo y seguridad industrial.

6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.

7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.

8. Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles. (Subrayado fuera del texto original). ”

“ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. 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; y

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 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). 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, en la implementación del presente capítulo”. (Subrayado fuera del texto original).

“ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica,

con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

(Decreto 1443 de 2014, art. 24)".

ARTÍCULO 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. (Subrayado fuera del texto).

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 29)"

Así mismo, la resolución 0312 de 2019 define que los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

En este contexto, se responde:

A la Primera, Segunda y Tercera inquietud:

Trabajo

Las Administradoras de Riesgos laborales (ARL), tienen una función preventiva frente a los riesgos laborales, de asesoría técnica y el acompañamiento a los empleadores y trabajadores en la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST-, sin que ello implique el asumir las responsabilidades propias del empleador, en la implementación, ejecución, auditoria, y el cumplimiento del SG-SST.

Las ARL no puede sustituir al empleador ni asumir funciones de auditor o certificador del sistema, pueden sí ejecutar actividades de evaluación, revisión, diagnóstico y asistencia técnica en materia del SG-SST.

Los informes emitidos por las ARL deben ser considerados como instrumentos de asistencia técnica y prevención, y no como auditorías.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.
Nivel Central. Mintrabajo Piso 23.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director Dirección de Riesgos Laborales	JWJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Trabajo

No. Radicado: 08SE2026310200000035534
Fecha: 2026-07-03 09:12:31 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario Javier Racines
Anexos: 0 Folios: 8
08SE2026310200000035534

Bogotá D.C., junio de 2026.

Señor
JAVIER RACINES
Correo: javi_racineshidalgo@hotmail.com

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000065112.

Respetado ciudadano,

En atención a la consulta recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita, emitir concepto u orientación sobre:

> *"(…) ¿1. ¿Cuál es el alcance jurídico de la obligación de verificación documental establecida para el contratante en el Decreto 1072 de 2015 u otras normas frente al SG-SST de los contratistas?*
> *2. Puede una empresa contratante exigir de manera generalizada la entrega total o extensa de la documentación interna del SG-SST del contratista como requisito de ingreso o permanencia contractual?*
> *3. ¿Existen límites jurídicos, criterios de proporcionalidad o principios de confidencialidad aplicables a la información que el contratante puede solicitar al contratista en materia de SG-SST?*
> *4. ¿Las actas del COPASST, ¿Comité de Convivencia Laboral, investigaciones internas o demás documentos de carácter interno pueden considerarse información reservada o de circulación restringida frente a terceros contratantes?*
> *5. ¿La obligación del contratante puede entenderse satisfecha mediante mecanismos de validación tales como certificaciones, autoevaluaciones, indicadores de cumplimiento, estándares mínimos, licencias, afiliaciones y soportes generales de implementación, sin necesidad de exigir la totalidad documental del sistema?*
> *6. Existe lineamiento, circular, concepto o criterio técnico emitido por el Ministerio del Trabajo respecto a buenas prácticas y limites en los procesos de validación documental de contratistas en SG-SST?*

Se da respuesta de fondo en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio

del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

El Libro 2º *Régimen Reglamentario Del Sector Trabajo, parte 2 reglamentaciones relaciones laborales individuales, capítulo 6. Sistema de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo*, artículos 2.2.4.6.1. y S.S. del Decreto 1072[1] de 2015 lo siguiente:

> ***"(…)***
>
> ***ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).*** *El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en 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.*
>
> *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.*
>
> *Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).*
>
> *PARÁGRAFO 1. 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.*
>
> *PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).*
> *(Decreto 1443 de 2014, art. 4)*

[1] *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*

ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). *El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.*
(Decreto 1443 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). *La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:*

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa. (Decreto 1443 de 2014, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.6.12. Documentación. *El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:*

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
PARÁGRAFO 1. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
PARÁGRAFO 2. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. (Decreto 1443 de 2014, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. *El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.*

ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. *Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:*

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.
(Decreto 1443 de 2014, art. 24) (…)"

A su vez la Resolución 0312[2] de 2019 en los artículos 1, 14, y 19 señala:

[2] "*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".*

*"**Artículo 1. Objeto**. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.*

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST".

***Artículo 14. Selección y evaluación de proveedores y contratistas.** Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores". (Subrayado fuera del texto original).*

***Artículo 19. Selección y evaluación de proveedores y contratistas.** Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que el proveedor o contratista cuenta con los estándares mínimos establecidos en la presente norma para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III,IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V. (Subrayado fuera del texto original).*

De otra parte, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente en Concepto C1013 DE 2024, en relación al SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST - Contratos Estatales - Evaluación y selección de proveedores y contratistas, señalo:

"En ese orden de ideas, el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto 1072 de 2015 dispuso que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas. Para ello, el artículo en cita contempló que los empleadores o contratantes, entre los que se encuentran las entidades estatales, deben de garantizar la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en sus contratistas. Para ello, el decreto reglamentario adoptó a su vez, en el parágrafo 2° del artículo en cita, que: "Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". (Subrayado fuera del texto original).

(…)

Con base en dicho marco normativo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, mediante la cual se definió los

estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, contemplando, a su vez, en los artículos 14 y 19 los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas que pueden los contratantes incluir en sus procesos de selección, lo que incluye los Procesos de Contratación Estatal. Lo anterior, a criterio de la Agencia, sería permitido siempre y cuando dichos criterios que le permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no contraríen lo dispuesto en el parágrafo 2° del artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, según el cual, se encuentra proscrita la posibilidad de que las entidades estatales soliciten en sus procesos de selección de contratistas certificaciones de sistemas de gestión de calidad".

En este contexto, se responde:

Al Primer Punto.

El alcance jurídico de la obligación de verificación documental del contratante en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de sus contratistas se limita a comprobar, verificar que éste cuente con un SG-SST implementado en los términos, requisitos y estándares mínimos, el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la ejecución del objeto contractual, el control de los riesgos laborales previstos en las disposiciones legales referidas. El contratante no puede asumir las funciones de inspección que corresponden al Ministerio del Trabajo y a las ARL.

Al Segundo Punto.

No, si bien es cierto como se mencionó en el punto anterior, que el contratante puede verificar el cumplimiento por sus contratistas del SG-SST y los estándares mínimos, no está autorizado para exigir de manera generalizada la entrega integral de la documentación interna del sistema, en el Decreto 1072 de 2015 únicamente se exigen mecanismos de coordinación y verificación. La verificación debe estar directamente relacionada con el objeto contractual, la duración del contrato, las obligaciones legales, el nivel del riesgo y la exposición a peligros.

Al Tercer Punto.

Sí, la solicitud de información y la verificación documental del SG-SST por el contratante, tiene límites, debe hacerse respetando los principios constitucionales y administrativos de: legalidad artículo 1, Constitución Política, necesidad, proporcionalidad, pertinencia, confidencialidad artículo 15 Constitución Política, ley 1581[3] de 2012.

Al Cuarto Punto.

[3] *"Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".*

Trabajo

Sí, las actas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, los documentos internos del SG-SST son considerados información de circulación restringida, sometida a reserva legal o confidencialidad, frente a terceros contratantes, al igual que las actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral, las investigaciones internas de accidentes e incidentes, los informes de auditoría y los planes de mejoramiento.

Al Quinto Punto.

Como se ha venido manifestando, el decreto 1072 de 2015, impone al contratante el deber de verificación que los contratistas gestionen de manera adecuada cumpliendo las obligaciones legales los riesgos laborales derivados de la ejecución del o los contratos y de coordinar las actividades preventivas.

La verificación adelantada por el contratante debe ser razonable y proporcional, respetando los principios constitucionales y legales de acceso a la información, respetando la autonomía del contratista, la confidencialidad de la información interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Al Sexto Punto.

No existe acto administrativo que establezca de manera taxativa el listado de documentos que pueden ser exigidos por el contratante al contratista en lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, los diferentes pronunciamiento del Ministerio del Trabajo, han sido consistentes en las buenas prácticas, en la gestión de los contratantes hacia una verificación razonable basada en evidencia suficiente, pertinente, proporcional y respetando la confidencialidad y reserva de la información, de las obligaciones del contratista en materia de seguridad y salud en el trabajo, el deber de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos, la articulación entre contratantes y contratistas en la prevención, identificación y control de riesgos laborales.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director. Dirección de Riesgos Laborales.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director Dirección de Riesgos Laborales	JWJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Trabajo

Bogotá D.C., junio 2026

Señora

MONICA DEL PILAR LIÑAN CORREA
Correo: edpaya8@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. **05EE2024120300000073431**.

Respetada señora,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

¿"1. (…) que tan cierto es que el empleador o la empresa no está obligada a darle agua a sus trabajadores.

2. Que normativa esta vigente para este caso y cuál sería el argumento jurídico para aclarar este asunto.

*3. Cuál sería la sanción a esta empresa por incumplir estas medidas sanitarias y de higiene el cual podría causar un daño al cuerpo humano**."***

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Se establece en los artículos 1, 11, 25, 49, 53, 95, de la Constitución Política que:

> *"ARTICULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".* (Subrayado fuera del texto original)
>
> *"ARTICULO 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte".*
>
> *"ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".* (Subrayado fuera del texto original)
>
> *"ARTICULO 49. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo 2 de 2009.> La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*
>
> *Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.*
>
> *Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.*
>
> *La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.*
>
> *Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad. ..."*

"ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". (Subrayado fuera del texto original)

"ARTICULO 95. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades.

Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes.

Son deberes de la persona y del ciudadano:

1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;

2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas; ..."

En el artículo 80, 81 y 82 de la Ley 9[1] de 1979 se señala:

[1] "*Por la cual se dictan Medidas Sanitarias*"

"ARTÍCULO 80º.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;

Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública".

"ARTÍCULO 81º.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares".

"ARTÍCULO 82º.- Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Parágrafo. - Los contratistas que empleen trabajadores por este solo hecho, adquieren el carácter de empleadores para los efectos de este título y sus reglamentaciones".

Se dispone igualmente los artículos 23, 24 de la resolución No. 2400[2] de 1979, que:

[2] *"Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo".*

"ARTÍCULO 23. El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas, Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos, Los surtidores mecánicos deben cumplir con las siguientes especificaciones:

a). El chorro de la fuente debe emanar de una boquilla de material impermeable, e inoxidable, colocada con un ángulo de 45o. con la vertical, aproximadamente, de manera que el chorro sea producido en dirección oblicua, evitando en esta forma que la boquilla o abertura sea contaminada por salpicaduras de agua o saliva. La boquilla no debe ser inundada o sumergida en el caso de un atascamiento de la fuente.

b). La boquilla debe estar protegida por guardas de materiales inoxidables, para evitar que las personas puedan tener contacto con ella.

c). El chorro inclinado que mana de la boquilla no debe tocar las guardas, para evitar las salpicaduras.

d). La taza será construida de modo que no se produzca salpicadura en el sitio donde el chorro caiga sobre la taza.

e). La tubería de entrada de agua a la fuente estará provista de válvula ajustable con su llave, para regular la rata de flujo del chorro, cuya intensidad debe permitir beber cómodamente sin que las personas se acerquen a menos de 15 centímetros de la boquilla. La válvula usada por el público servirá solo para abrir y cerrar el chorro de agua.

f). La fuente se instalará a una altura que de la mayor comodidad a las personas que la utilicen.

Cuando se empleen vasos individuales, estos deben estar en un estuche; además, debe haber un recipiente para los vasos usados. Queda prohibido el uso de vasos comunes".

"ARTÍCULO 24. Se debe instalar, por lo menos, un sistema de suministro de agua para beber, por cada cincuenta (50) trabajadores. Si se usa hielo para enfriar el agua, se evitará el contacto directo del hielo con el agua. Se prefieren cámaras de enfriamiento con tuberías a través de las cuales circule el agua; sin embargo, si no se dispone de éstas, se puede usar un recipiente cerrado con su compartimiento separado para el hielo, y su llave para la salida del agua fresca. En ningún caso se permitirá el uso de recipientes abiertos, de los que haya que verter o extraer el agua mediante tazas".

Trabajo

Se señala en los artículos 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del Decreto 1072[3] de 2015 que:

> *"ARTÍCULO 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. (Decreto 1443 de 2014, art. 23)*
>
> *ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:*
>
> *1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;*
>
> *2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;*
>
> *3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;*
>
> *4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,*
>
> *5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.*

[3] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*"

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

(Decreto 1443 de 2014, art. 24)"

Y la Resolución 0312[4] de 2019, en el artículo 20 se establece:

"Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa

[4] "*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*"

debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

En caso de existir un consorcio o unión temporal, cada una de las empresas que lo integre debe tener establecido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a los Estándares Mínimos señalados en el presente Resolución".

En este contexto, se responde:

Al Numeral Primero.

En nuestro país, tiene la obligación jurídica de garantizar el suministro de agua potable a los trabajadores en su sitio de trabajo y durante la jornada laboral, en cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, higiene y protección de la salud, exigidas al empleador.

A pesar de no existir una disposición legal o reglamentaria que establezca la obligación del empleador de "entregar agua a cada trabajador", de las normas antes transcritas se desprende la obligación de garantizar condiciones sanitarias adecuadas, dentro de la cual se encuentra el acceso permanente al agua potable.

En múltiples pronunciamientos la Corte Constitucional (c 212-22, T-074/23) ha reiterado que el derecho al trabajo comprende no solamente la existencia del vínculo laboral sino la prestación del servicio bajo condiciones que preserven la salud, la seguridad y la dignidad del trabajador.

El suministro de agua potable al trabajador no constituye un beneficio extralegal, sino una obligación del empleador, su ausencia se constituye en un riesgo higiénico, que genera el incumplimiento de estándares mínimos del SG-SST, cuya inobservancia genera responsabilidades administrativas.

Al Numeral Segundo.

La normatividad que fue citada anteriormente, sirve como fundamento legal a la obligación del empleador de protección de la integridad física de sus trabajadores, ofrecer condiciones mínimas de higiene y saneamiento en el lugar de trabajo, entre ellas el acceso permanente al agua potable para consumo humano.

Al Numeral Tercero.

La omisión por el empleador de sus obligaciones y deberes especialmente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como la adopción de medidas de prevención y control para eliminar o reducir los riesgos en el lugar de trabajo, desconocer las condiciones mínimas de higiene y salud en el lugar de trabajo, conlleva la imposición de medidas –sanciones- administrativas por las autoridades laborales y las autoridades en salud en los niveles nacional y territorial.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.
Nivel Central. Mintrabajo Piso 23.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director Dirección de Riesgos Laborales	JWJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Trabajo

No. Radicado: 08SE2026310200000034591
Fecha: 2026-06-30 09:10:11 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario jorge alexander Barbosa castro
Anexos: 0 Folios: 11
08SE2026310200000034591

Bogotá. Junio de 2026

Señor
ALEXANDER BARBOSA CASTRO
Correo: juanitamk16@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000046763.

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por el Ministerio del Trabajo; donde solicita:

> *"¿Primero: ¿El dictamen médico de "No Aptitud para trabajo en alturas", al recaer sobre la función esencial y principal para la cual fue contratado el trabajador, constituye una causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo, ¿considerando que el empleador no cuenta con otros cargos o sedes para una reubicación?*
>
> *Segundo: Ante la inexistencia de otros puestos de trabajo en una microempresa de menos de 10 empleados, ¿cuál es el procedimiento legal que debe seguir el empleador cuando el trabajador pierde el requisito de idoneidad técnica/médica para la labor que desempeña?*
>
> *Tercero: ¿Se configura una justa causa de terminación del contrato cuando el trabajador no puede cumplir con su obligación principal por un factor externo (el dictamen médico) que impide la prestación del servicio en las condiciones de seguridad exigidas por la Resolución 4272 de 2021?*
>
> *Cuarto: ¿Es viable la terminación del contrato a término fijo bajo la figura del pago de la indemnización por despido sin justa causa, aun cuando el motivo de la desvinculación es la pérdida de aptitud para el cargo, y qué alcances legales tendría este proceder para la empresa?*
>
> *Quinto: Ante la imposibilidad técnica de reubicación, ¿cuál es el procedimiento correcto para solicitar el permiso de despido ante este Ministerio, considerando que mantener la nómina sin contraprestación efectiva pone en riesgo la estabilidad financiera de la microempresa y los empleos de los demás colaboradores?"*

Se da respuesta integral y de fondo en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

La consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y

de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

A. En relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada:

Los artículos 13, 25, 47, 48, 49 y 53 de la Constitución Política de Colombia señalan:

> ***"ARTICULO 13.*** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*
>
> *El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*
>
> *El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".*
>
> ***ARTICULO 25.*** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*
>
> ***ARTICULO 47.*** *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.*
>
> ***ARTICULO 48.*** *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del*

Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. ”

ARTICULO 49. *La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. ”

ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

ARTICULO 54. *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.*

El artículo 26 de la Ley 361[1] de 1997,

Artículo 26º.- *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea*

[1] *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.*

claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayado fuera del texto original)

Que para la aplicación la estabilidad laboral reforzada regulada en la norma en cita, la Corte Constitucional en sentencia SU 049[2] de 2017 establece que:

"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación ***en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*** *La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad.*

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda".

De lo anterior se puede interpretar, que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar indistintamente si el trabajador cuenta o no con la certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral y para poder dar por terminado el contrato de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo.

---

[2] Expediente T-4632398. Acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A. Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Trabajo

Respecto al tema, de estabilidad laboral reforzada y la autorización que debe solicitarse ante el Inspector de Trabajo la jurisprudencia ha sido nutrida pronunciándose la Corte Constitucional en los siguientes términos bajo la Sentencia T-041[3] de 2019 citada por el Ministerio de Trabajo en concepto 08SE2023120300000004387 Estabilidad Laboral Reforzada:

> *"El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.*
>
> *10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,* 1 *constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa". [25]*
>
> *(…)*
>
> *13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,*3 *está en circunstancias de* ***debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'." [38]*** Negrillas fuera del texto original.
>
> *(…)*
>
> *18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones* ***puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de***

---

[3] Expediente T-6.951.249. Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo labora*l.[45]*

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria*", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción. [46] (Resaltado Fuera de texto).*

(…)

En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.
(…)
55. Ahora bien, se subraya que si el empleador considera que existe una causal objetiva para terminación del contrato laboral, debe adelantar el trámite correspondiente ante el inspector de trabajo, quien podrá autorizar el despido del trabajador si se demuestra que la ruptura del vínculo no obedece a una circunstancia de discriminación del trabajador". *(Subrayado y resaltado fuera de texto)*

Acorde con las disposiciones normativas y jurisprudenciales, aun cuando exista una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, el empleador estará en la obligación de adelantar el trámite de autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, de no realizarlo la jurisprudencia constitucional interpreta y aplica *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria",* dando como indicio que dicho despido, obedeció al deterioro de salud del trabajador, situación que obligara al empleador a desvirtuar a través de los medio probatorios dicha presunción".

Que la Resolución 0312[4] de 2019, dentro de los estándares mínimos del SG-SST, exige al empleador realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, ejecutar actividades de prevención y control de peligros y o riesgos y la adopción de medidas derivadas de las recomendaciones médicas.

B. En relación con el certificado de competencia laboral y el examen médico para trabajo en alturas:

La Resolución 4272 de 2021 por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas, define lo siguiente:

- Certificación de competencia laboral: Documento otorgado por un organismo certificador con la autoridad legal para su expedición, donde se reconoce la competencia laboral de una persona para desempeñarse en la actividad que ejerce. Estas certificaciones deben cumplir con lo exigido en las normas nacionales establecidas o las que las modifique o sustituya.

- Certificación del proceso de capacitación y entrenamiento: Documento expedido por el oferente de capacitación y entrenamiento al final del proceso formativo en el que se da constancia que una persona cursó y aprobó la capacitación y entrenamiento necesario para desempeñar una actividad laboral en TA. Este documento será propiedad del trabajador como constancia de los conocimientos, y desarrollado por el oferente.

- Trabajador autorizado: Trabajador que ha sido designado por la organización para realizar trabajos en alturas, cuya salud fue evaluada y se le consideró apto para trabajo en alturas y que posee la constancia de capacitación y entrenamiento de trabajo en alturas o el certificado de competencia laboral para trabajo en alturas.

Así, la Resolución 4272 de 2021 aplicable a todos los empleadores, trabajadores, contratistas, contratantes y aprendices de todas las actividades y sectores económicos que desarrollan trabajo en alturas, dispone las obligaciones, los deberes, y los requisitos de los proveedores de servicios de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas, y en su artículo 9 establece:

> *"Capacitación y entrenamiento o certificación de la competencia laboral de trabajadores que realicen trabajo en alturas. Todos los trabajadores que laboren en las condiciones de riesgo de trabajo en alturas deben tener su*

[4] *"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*

respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral.

El trabajador que al considerar que, por su experiencia, conocimientos y desempeño en trabajo en alturas, no requiere realizar la capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas podrá optar por la evaluación de estos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador de competencias laborales.

La vigencia del certificado de competencia laboral en ningún momento exime al trabajador de realizar los reentrenamientos para conservar su calidad de trabajador autorizado".

Asimismo, el artículo 32 de la Resolución 4272 de 2021, establece los **REQUISITOS PREVIOS** a la prestación del servicio de capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas, e indica que el proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento, previo a prestar el servicio debe asegurar y verificar que el aspirante o solicitante entregue la siguiente información:

"a. Datos personales (nombre, identificación, empresa, labor que desarrolla), nivel de lectoescritura, nivel de formación, hemoclasificación (grupo sanguíneo y factor RH), alergias, consumo reciente de medicamentos, lesiones recientes, enfermedades actuales, persona de contacto en caso de emergencia.

b. Afiliación vigente al Sistema de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud. En todo caso, los trabajadores dependientes e independientes deben certificar su afiliación y pago a los sistemas de seguridad social que correspondan según la normatividad vigente.

c. COPIA DEL CERTIFICADO DE APTITUD MÉDICA que certifique que el trabajador o aprendiz cumple con las condiciones de salud para desarrollar trabajo en alturas y conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la Protección Social o las normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.

d. Cuando se trate de procesos de reentrenamiento, el oferente deberá solicitar al empleador, ultimo pago de seguridad social vigente, copia del certificado de aptitud médica realizado al trabajador y copia del certificado del proceso de capacitación y entrenamiento de trabajador autorizado (o anterior nivel avanzado). Asegurando que estos hacen parte del cumplimiento normativo por parte del empleador.

e. Demás establecidos por el centro de capacitación y entrenamiento"

En ese contexto se aclara que conforme al artículo 4 de la Resolución 4272 de 2021 el empleador debe contar con un Programa de prevención y protección contra caídas de alturas que hará parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

En dicho Programa de Prevención y Protección contra caída de alturas, la empresa debe identificar cada riesgo de caída en el lugar de trabajo, establecer y documentar uno o varios métodos para eliminar el trabajo en alturas a través de sistemas de ingeniería, adaptaciones de procesos y controlar cada riesgo de caída identificado aplicando especialmente la jerarquización de controles contenida en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

En virtud de lo anterior, le corresponde al empleador diseñar los perfiles exigidos para la vinculación de trabajadores que realicen trabajos en alturas, de acuerdo con la actividad económica y la tarea a realizar, teniendo en cuenta principalmente aspectos de formación, experiencia, según los diversos peligros a los que estará expuesto y las restricciones en las condiciones de salud para ellos.

El empleador es el único responsable, antes de la vinculación laboral, de ordenar la práctica de exámenes médicos para trabajo en alturas conforme a lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa de Prevención y Protección contra caída de alturas, y corresponde a una valoración complementaria de las condiciones de aptitud psicofísicas de los trabajadores y su resultado debe ser analizado por el médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo en la respectiva evaluación médica ocupacional.

Así, el objetivo de las evaluaciones médicas ocupaciones con énfasis en altura, es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente su labor sin causar perjuicio a su salud o la de terceros comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Son restricciones para realizar trabajo en alturas, entre otras, las siguientes: La existencia de patologías metabólicas, cardiovasculares, mentales neurológicas, que generen vértigo o mareo, alteraciones del equilibrio, de la conciencia, de la audición que comprometan bandas conversacionales, ceguera temporales o permanentes, alteraciones de la agudeza visual o percepción del

color y de profundidad, que no puedan ser corregidas con tratamiento y alteraciones de comportamientos en alturas tales como fobias. Igualmente se tendrá en cuenta el índice de masa corporal y el peso del trabajador.

En este contexto, se responde:

Al primer punto.

En los términos de las disposiciones anteriormente referidas y la jurisprudencia de la Corte Construccional, si un examen ocupacional determina que el trabajador no es apto para trabajar en alturas, y surja la recomendación de tratamiento, deberá ser remitido a las entidades del Sistema de Seguridad Social correspondientes (EPS), pudiendo reingresar a la labor cuando por certificado médico sea verificada la condición de cumplimiento de los requisitos mínimos para realizar su oficio o, en su defecto, se realicen los procedimientos de rehabilitación profesional de acuerdo con la condición de salud existente. Siendo relevante que el empleador verifique la posibilidad de reubicación y si esta resulta -imposible-, la procedencia de la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo ante el Ministerio del Trabajo, si evidencia condiciones de salud que otorguen al trabajador el fuero de estabilidad.

Al Segundo punto.

El empleador deberá verificar lo dispuesto en la Resolución 3050 de 2022 y se indica que, en el evento de encontrarse el trabajador en una condición de debilidad manifiesta o discapacidad, en aplicación de lo señalado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012, el empleador podría solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral, acreditando la perdida de aptitud, la inexistencia de vacantes compatibles a la situación del salud del trabajador y la imposibilidad objetiva de reubicación.

Al Tercer Punto y Cuarto Punto.

EL Ministerio del Trabajo no determina derechos, no resuelve controversias jurídicas, ni califica si la terminación de un contrato de trabajo constituye justa causa, **pues esto corresponde a los jueces ordinarios laborales.**

Al Quinto Punto.

Es pertinente aclarar que por el Ministerio del Trabajo no se otorga "permiso de despido", para los casos de perdida de aptitud laboral.

Como se hizo referencia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que, si el empleador considera que no es posible la reubicación técnica u operativa del

empleado, y que este puede encontrarse en una situación de estabilidad laboral reforzada", podría acudir al Inspector de Trabajo para solicitar autorización para iniciar el trámite -administrativo- de autorización de terminación del contrato.

Trámite que es competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y que está regulado conforme a los procedimientos internos establecidos por la cartera laboral, donde se garantiza el debido proceso de las partes intervinientes y los principios que rigen todas las actuaciones administrativas a cargo.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director. Dirección de Riesgos Laborales. Nivel Central.
Ministerio del Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	FM
Revisado por:	Jennifer Moreno	Profesional Esp	JM
Aprobado por:	Wilmar Rincon	Director	WR
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Trabajo

Bogotá,

Señor
SANTIAGO CRUZ
Correo: ccruzgonzales11scg@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000075270.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

¿La presente solicitud tiene como finalidad expresar una preocupación frente a la diferencia que existe en la percepción de cumplimiento entre las obligaciones tributarias y las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de muchas empresas colombianas?

Desde mi experiencia y observación como profesional del área, he evidenciado que numerosos empleadores conocen con mayor detalle sus obligaciones tributarias, así como los mecanismos para cumplirlas o incluso optimizar su carga fiscal, debido a que perciben una supervisión constante por parte de la DIAN. Herramientas como la facturación electrónica, los cruces de información, los registros financieros y otros mecanismos tecnológicos permiten un control más visible y generan un temor real a las sanciones por incumplimiento.

En contraste, existe la percepción de que el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una menor probabilidad de ser verificado, ya que los controles suelen depender de visitas de inspección, auditorías o denuncias de trabajadores. Esto ha llevado a que algunas empresas implementen el SG-SST únicamente como un requisito documental o por prevención frente a una posible visita de la autoridad laboral, en lugar de gestionarlo como una herramienta efectiva para proteger la vida y la salud de sus trabajadores.

Adicionalmente, he conocido casos de pequeñas empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales que manifiestan no tener una implementación efectiva del SG-SST, situación que genera inquietudes sobre la efectividad de los mecanismos de seguimiento, acompañamiento y verificación existentes dentro del sistema.

Mi interés no es cuestionar a una entidad o actor en particular, sino plantear la necesidad de analizar mecanismos más eficaces de inspección, vigilancia y control que permitan fortalecer la cultura de prevención y lograr que las obligaciones en SST sean percibidas por los empleadores con el mismo nivel de importancia, responsabilidad y cumplimiento que otras obligaciones legales.

Considero que esta situación también impacta negativamente la valoración de la profesión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues cuando la prevención es vista como un simple requisito documental, se desestima el aporte técnico y estratégico de los profesionales del área, afectando incluso su reconocimiento y remuneración. Por ello, la presente solicitud busca promover una reflexión institucional sobre posibles mejoras que fortalezcan el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral preventiva y la protección de los trabajadores colombianos".

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Señala el artículo 1 de la Ley 1562[1] de 2012:

***"ARTÍCULO 1º. Definiciones**:*

***Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.*

***Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción*

[1] "*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".*

de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

***Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en 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 salud en el trabajo".*

En el Libro2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 artículos 2.2.4.6.1 a 2.2.4.642 del Decreto 1072[2] de 2015 se define el SG-SST, sus objetivos, principios, responsabilidades del empleador, participación de los trabajadores, auditorias, mejora continua, y el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

***"ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en 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. 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.*

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)".

[2] *"Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición".*

ARTÍCULO 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. *El empleador debe realizar Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo 98 EVA - Gestor Normativo una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.*

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa".

En el artículo 2.2.4.6.31. ibídem se dispone que la alta dirección debe realizar, como mínimo una vez al año, la revisión del SG-SST para evaluar su desempeño y adoptar las decisiones necesarias para garantizar su mejora continua; a su vez en el artículo 2.2.4.6.33. se desarrolla el principio de mejora continua mediante la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de las auditorías, investigaciones de incidentes y resultados de seguimiento.

En la resolución 0312[3] de 2019 se establecen los Estándares Mínimos del SG-SST y determina que los empleadores deben: (i) realizar autoevaluación de los estándares mínimos, (ii) elaborar e implementar planes de mejoramiento cuando se identifiquen incumplimientos, (iii) mantener evidencia documental que permita demostrar el cumplimiento ante las autoridades competentes.

Desde el punto de vista jurídico el SG-SST constituye una obligación legal de empleador, cuyo incumplimiento puede generar: Responsabilidad Administrativa (investigaciones y sanciones por el Ministerio del Trabajo); Responsabilidad Laboral, Responsabilidad civil por los daños ocasionados; Responsabilidad penal, cuando la conducta constituya un delito; aumento en el número de acciones judiciales por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

El SG-SST no es únicamente un requisito documental, sino un deber legal de gestión preventiva del empleador o contratante que materializa el derecho fundamental de los trabajadores (as) a laborar en condiciones seguras y salúdales, en desarrollo de los principios de la dignidad humana, trabajo digno,

[3] "*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".*

prevención de riesgos laborales y protección de la salud consagrados en la Carta Constitucional.

En este contexto, desde una perspectiva de mejora, se considera necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento, asistencia técnica y verificación permanente del SG-SST, promoviendo que se entendido como una herramienta de gestión orientada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y no únicamente como una obligación legal susceptible de verificación y sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.

Finalmente es importante dar a conocer que, mediante **el Decreto 720 de 2026** el Ministerio del Trabajo reconoce que la función de inspección, vigilancia y control no tiene únicamente un carácter sancionatorio, sino también preventivo y correctivo, imponiendo a las autoridades el deber de intervenir oportunamente frente a situaciones de acoso, discriminación, violencia laboral o vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, el Principio Protector exige interpretar y aplicar las normas laborales en favor de la persona trabajadora como sujeto de especial protección constitucional.

De ese modo, si en la función de inspección se evidencia un riesgo grave o inminente para la vida, la salud, integridad física o la seguridad de las personas trabajadoras, especialmente en eventos con probabilidad alta de accidente grave, lesión severa o afectación inminente derivada de la actividad desarrollada, se dispuso en el Decreto citado, la procedencia de la *Suspensión inmediata de actividades* y otras medidas relacionadas, para el cumplimiento efectivo por parte de los empleadores en materia de riesgos laborales.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director	JWJRM
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			