CONTRATO DE CONSULTORÍA
NO. 147 DE 2022

Realizar los Estudios y Diseños para las Sedes Judiciales de Orocué (Casanare), Bolívar (Cauca), Concordia (Magdalena), Barrancominas (Guainía), La Primavera (Vichada), Neiva (Huila) y Zipaquirá (Cundinamarca).

CONSORCIO
JMS - C
Nit. 901.619.725-8

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INDICE DE MODIFICACIONES

INDICE REVISION	CAPITULO MODIFICADO	FECHA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES
0		Agosto 8 de 2022	Versión Original

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

El original y las copias del presente documento han sido entregadas a las siguientes dependencias: CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA-Unidad de Infraestructura Física e Interventoría Externa

DEPENDENCIA	ORIGINAL	COPIA CONTROLADA
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA-Unidad de Infraestructura Física	X	
Interventoría Externa		x
Consorcio JMS-C (Para Archivo)		x

ESTADO DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Actividad	Elaboración de informe final de seguridad, salud en el trabajo y derechos humanos de la consultoría
Título del Documento	Informe final de seguridad, salud en el trabajo y derechos humanos de la consultoría
Documento No	CON-147-PSST-001-V0
	0 1 2

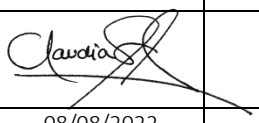
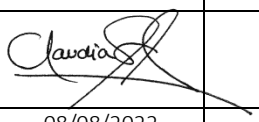
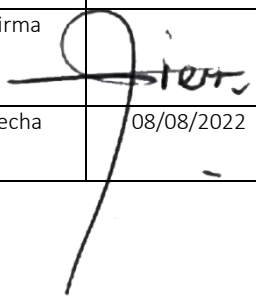
Vo Bo Especialista (Responsable Por Elaboración)	Nombre	AE. Claudia Sierra Herrera		
	Firma			
	Fecha	08/08/2022		
Vo Bo Gestión de Calidad (Responsable Por Revisión)	Nombre	AE. Claudia Sierra Herrera		
	Firma			
	Fecha	08/08/2022		
Vo Bo Director de Consultoría (Responsable Por Aprobación)	Nombre	Ing. José María Sierra Carrasquilla		
	Firma			
	Fecha	08/08/2022		

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 6
2. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 7
2.1 DESCRIPCION GENERAL 7
2.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) 7
2.3 OBJETIVOS EN SST 8
2.4 OBJETIVO GENERAL 8
2.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
3. ALCANCE 9
4. MARCO DE REFERENCIA 9
4.1 Marco Legal 9
5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 11
6. POLITICAS EMPRESARIALES 17
6.1 POLITICA SST 17
6.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS 18
6.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS 18
7. DOCUMENTACION DE SOPORTE INICIAL 22
8. GESTION Y CUMPLIMIENTO 23

Índice de Tablas

Tabla 1 Descripción de los niveles de daño 27
Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia 29
Tabla 3. Determinación del nivel de exposición 30
Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad 31
Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad 31
Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias 32
Tabla 7. Significado del nivel de riesgo 32
Tabla 8. Aceptabilidad de los riesgos 33
Tabla 9 Cronograma de Capacitaciones 39

Índice de Fotografías

Fotografía 1 Información de Pausas Activas (Fuente Propia) 36
Fotografía 2 Software Positiva de Pausas Activas (Fuente Propia) 36
Fotografía 3 Imagen grupo de whatsapp Recomendaciones Oficina 39

1. INTRODUCCIÓN

La Nación – CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA suscribió con el CONSORCIO JMS-C conformado por la empresa JMS INGENIERÍA Y ARQUITECTURA SAS BIC y el Ing. JOSÉ MARIA SIERRA CARRASQUIILLA el contrato No. 147 de 2022 cuyo objeto corresponde Realizar los Estudios y Diseños para las Sedes Judiciales de Orocué (Casanare), Bolívar (Cauca), Concordia (Magdalena), Barrancominas (Guainía), La Primavera (Vichada), Neiva (Huila) y Zipaquirá (Cundinamarca).

Para la ejecución de dicha consultoría, se realiza el presente Plan de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Derechos Humanos de acuerdo al cumplimiento de las obligaciones contractuales del contrato.

El cumplimiento del presente Plan de Acción está basado en el cumplimiento de la legislación colombiana.

2. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1 DESCRIPCION GENERAL

Los consorciados del Consorcio JMS- C, JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA SAS BIC e Ing. JOSÉ MARÍA SIERRA CARRASQUILLA, se dedican a la consultoría, interventoría, asesoría y construcción en proyectos de ingeniería, que entre otros presta los siguientes servicios: diseño de Colegios y Hospitales, diseño y Construcción de Edificaciones Institucionales y particulares, diseño de Espacio Público, estudio Arquitectónico de Parques y Recreación, Construcción e Interventorías de Vías Urbanas, Interventoría de Estudios y Diseños de Construcción de Acueducto y Alcantarillado, Reparaciones Locativas, Mantenimiento, Construcción de Acueducto y Alcantarillado, Estudios Estructurales de Infraestructura, Estudios de Suelos y Geotecnia, Estudios Eléctricos, Estudios Ambientales, Planteamiento de planes maestros y definición de parámetros de Diseño, Experiencia Especifica en Consultoría de Planes Maestros de Sistemas de Acueducto y Alcantarillado, Sanitario y Pluvial, Estudios Mecánicos, Estudios y Diseños, Estudios Prediales.

2.2 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 en adelante SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

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.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

2.3 OBJETIVOS EN SST

Los objetivos en SST, deben expresarse de conformidad con la Política de SST y el resultado de la evaluación inicial y periódica cuando proceda. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

- Ser medibles y tener metas de cumplimiento
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa
- Ser coherentes con la finalidad del Sistema de SST
- Ser compatibles con el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.
- Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores
- Ser evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.

2.4 OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en el Consorcio JMS-C., a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

2.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

• Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.

• Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

• Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.

• Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas (si aplica).

• Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

• Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.

3. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores del Consorcio JMS-C. vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje, subcontratos y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 Marco Legal

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

- 1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional (Medidas Sanitarias).
- 1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial
- 1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción.
- 1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST
- 1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST
- 1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea
- 1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.
- 1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido
- 1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes
- 1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas
- 1992: Resolución 1075, Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
- 1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas.
- 1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.
- 1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
- 1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
- 1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
- 1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
- 1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbesto.
- 1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
- 2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto.
- 2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios.
- 2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas
- 2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.
- 2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.

- 2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.
- 2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
- 2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
- 2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
- 2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
- 2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.
- 2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.
- 2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
- 2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARPs, EPSs, y juntas.
- 2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- 2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos
- 2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
- 2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
- 2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo
- 2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.
- 2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.
- 2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST
- 2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.
- 2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP
- 2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.
- 2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada
- 2009: Circular_070_de_2009_trabajo_en_alturas
- 2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA
- 2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas
- 2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas
- 2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.
- 2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
- 2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura
- Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION
- Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes
- 2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas
-

- Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012
- 2012: Ley 1562/12
- 2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre
- 2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
- 2014: Resolución 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.
- 2014: Decreto 1443
- 2015: Decreto 1072 de 2015 (VERSIÓN ACTUALIZADA A MARZO DE 2022)

5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo.** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
    - **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
    - **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

  - **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
  - **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro**: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro**: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a)· las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. En el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto .la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

- **Parágrafo 1:** En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.
- **Parágrafo 2:** Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

- **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.
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- **Enfermedad Profesional:** Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.
- **SST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.
- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- **Panorama de Factores de Riesgo:** Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.
- **Riesgo:** La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.
- **Priorización de Riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (Organización Mundial de la Salud).
- **Trabajo:** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:** 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. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.
- **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Incidente de trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.
- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.
- **Tasa** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.
- **Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
- **Índice o razón:** Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

- **Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.
- **Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
- **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.
- **Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.
- **Programa de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
- **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.
- **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- **Exámenes ocupacionales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.
- **Grado de satisfacción**: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

6. POLITICAS EMPRESARIALES

6.1 POLITICA SST

El Consorcio JMS-C y sus consorciados busca ser la más competitiva en su sector por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

Se asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el VIGIA DE SALUD OCUPACIONAL y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo; encaminados hacia los siguientes objetivos:

- Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos adoptando medidas para evitarlos, en la medida de lo posible, o para mitigarlos.
- Aplicar la mejora continua con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores
- Cumplir con la normatividad vigente aplicable en riesgos laborales

Hay un firme compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo).

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente se orientarán los esfuerzos y destinaran los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional. La empresa procurara disponer, divulgar y hacer cumplir políticas específicas para riesgos identificados como prioritarios para la organización.

6.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

La empresa ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolucion 2646 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcoholicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

La violación a esta política, la cual es de estricto cumplimiento, o la negativa por parte del trabajador a la realización de las pruebas que confirman este comportamiento se considerará resultado positivo, lo que constituye una falta grave dentro de las obligaciones laborales y la empresa adoptará las medidas disciplinarias, inclusive podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y Código Sustantivo de Trabajo

6.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

El Consorcio JMS-C consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable y teniendo presente que el hecho de consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, son un problema que afecta la sociedad, la familia y el entorno laboral, en este último caso afectando aspectos como la salud, seguridad, eficiencia y productividad de nuestro empleados, se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

El Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

6.4 POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

La empresa en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad de las operaciones ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento para conductores propios y terceros, quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

- Se debe ser cortes y respetar a otros conductores y usuarios de la vía
- Se deben respetar los límites de velocidad que establecen en 60 y 50 kilómetros por hora la velocidad máxima en vías urbanas, excepto cuando las autoridades competentes por medio de señales indiquen velocidades distintas. En zonas rurales fija la velocidad máxima permitida en 80 Kilómetros por hora, aunque en los trayectos de las autopistas y vías arterias en que las especificaciones de diseño y las condiciones así lo permitan, las autoridades podrán autorizar velocidades máximas hasta de 100 kilómetros por hora por medio de señales adecuadas.
- El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita sanción o despido justificado.
- El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.
- Todo conductor debe comportarse de forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a los demás y debe conocer y cumplir con las regulaciones, normas de tránsito y transporte terrestre vigente, especificaciones técnicas y al Programa de Seguridad Vial de la compañía.
- Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.
- Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa. Así como velar por las condiciones de conservación necesarias de los mismos.
- Previo al viaje el conductor debe realizar inspección pre-operacional al vehículo para garantizar la operatividad del mismo.
- Cuando se tenga conocimiento de situaciones de orden público que se puedan estar presentando se informará vía telefónica al jefe inmediato quienes darán la instrucción del caso.
- Todo conductor está obligado a conocer y aplicar las técnicas de manejo defensivo

- El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.
- Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.
- Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.
- Los conductores deben portar la dotación suministrada por la empresa.

6.5 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

A continuación, se presente el reglamento correspondiente a la empresa JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA S.A.S BIC y que asume el Consorcio JMS-C para su aplicabilidad:

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar el nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como su funcionamiento, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Salud Ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo el Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.).El cual 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.

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

a) Área Administrativa:

- Físicos: Dada la ubicación de la empresa, está expuesta a ruidos que vienen de la calle (vecinos ruidosos, actividades de jardines infantiles y colegios cercanos, automóviles)
- Biológicos: Permanencia de mascotas tipo caninos
- Ergonómicos: en el desarrollo de las actividades se presentan movimientos repetitivos, posturas mantenidas
- Psicosociales: durante el desarrollo de las labores propias se puede llegar a un trabajo monótono y rutinario

- De Seguridad-Naturales: según la ubicación geográfica de JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA SAS BIC; se encuentra en una zona de riesgo sismológico media; bastantes lluvias que pueden llegar a tormentas eléctricas, en ciertas temporadas; según el IDIGER van principalmente entre los meses febrero y abril y octubre y diciembre

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Salud Ocupacional, que sean concordantes con el presente Reglamento de Higienes y Seguridad Industrial y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 6: El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Anexo para el Artículo 4: CLASIFICACIÓN DE RIESGOS

- FÍSICOS: se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.
- QUÍMICOS: se generan por la exposición a gases, vapores, polvos inorgánicos y orgánicos, solventes, (sustancias,) humos, entre otros.
- BIOLÓGICOS: se generan por el contacto con los seres vivos de origen vegetal y animal como virus, hongos, bacterias, protozoos, entre otros. También se generan por la exposición a residuos sólidos y líquidos en la manipulación, almacenamiento, transporte y disposición final.
- ERGONÓMICOS: se generan por los movimientos repetitivos y forzados, posturas mantenidas, manipulación de cargas, diseño y selección inadecuados de puestos de trabajo. También se generan por las condiciones inadecuadas de la infraestructura

arquitectónica como pisos, techos, pasillos, escaleras, muros, espacios confinados, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad

- MECÁNICOS: se presentan por las condiciones inadecuadas de funcionalidad, diseño, ubicación y disposición de las máquinas, herramientas y utensilios de trabajo. Riesgos eléctricos se generan por contacto a altas y bajas tensiones de energía.
- PSICOSOCIALES: se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros.
- DE SEGURIDAD - NATURALES: generados por fenómenos de la naturaleza como tormentas eléctricas, huracanes, terremotos, maremotos, deslizamientos e inundaciones.

6.6 VIGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIÓDO: De Enero a diciembre de 2022

El día 2 de enero de 2022 se eligió el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social. La modalidad utilizada para su elección fue nombramiento directo.

La persona nombrada fue SARAI DANIELA SIERRA HERRERA con cedula número 1.030.634.105 de Bogotá.

6.7 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Trabaja de manera constante y en casos que requieran intervención inmediata.

PERIODO: De Enero a diciembre de 2022

PRESIDENTE: DAVID RICARDO ARAQUE CASTIBLANCO con cédula número 1.032.390.856 de Bogotá.

SECRETARIO: SARAI DANIELA SIERRA HERRERA con cédula número 1.030.634.105 de Bogotá.

7. DOCUMENTACION DE SOPORTE INICIAL

A través de la empresa consorciada JMS INGENIERÍA Y ARQUITECTURA SAS BIC se ha venido adelantando la aplicación de los estándares mínimos y calificación de los mismos conforme a la Resolución 0312 de 2019, la cual se presenta la correspondiente al año anterior 2021, así mismo los protocolos de bioseguridad aprobados para la reactivación económica pos pandemia

Anexo 1. Soportes de Gestión y Cumplimiento

Anexo 1.1 Tabla de valores y calificación estándares mínimos SG-SST

Anexo 1\Anexo 1.1\EstandaresMinimosPositiva-1-1.pdf

Anexo 1.2 Constancia de autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019.

Anexo 1\Anexo 1.2\Constancia SST POSITIVA.pdf

Anexo 1.3 Protocolo de Bioseguridad de la empresa JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA SAS (Consorciada)

Anexo 1\Anexo 1.3\PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD COMPLETO JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA SAS 900791632.pdf

Anexo 1.4 Aprobación de reactivación económica derivada de la pandemia COVID-19

Anexo 1\Anexo 1.4\Respuesta Distrito Reactivación Económica.pdf

8. GESTION Y CUMPLIMIENTO

8.1 IDENTIFICICACION Y EVALUACION DE RIESGOS PROFESIONALES:

Para garantizar un ambiente óptimo en el trabajo, un espacio seguro, sin incidencias y una buena productividad es imprescindible identificar los riesgos laborales a fin de que no aparezcan. Realizar una evaluación y control de riesgos es de suma importancia, pues de esta forma las personas responsables de una empresa podrán tomar las medidas oportunas, identificar cuáles existen, evaluarlas y desarrollar un plan de actuación que permita su corrección.

Proveer un puesto de trabajo seguro significa garantizar las condiciones necesarias para lograr la plena seguridad y salud en los trabajadores. Para ello, es preciso plantear determinadas acciones, pero, sobre todo, hay que conocer las condiciones y particularidades de cada puesto de trabajo identificando cuáles pueden ser los riesgos en cada caso

A continuación, se presenta una guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

DEFINICIONES

- **Accidente de trabajo.** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- **Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Actividad no rutinaria.** Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.
- **Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
- **Competencia.** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.
- **Diagnóstico de condiciones de salud.** Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora" (Decisión 584de la Comunidad Andina de Naciones)
- **Elementos de protección personal (EPP).** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- **Enfermedad.** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).
- **Enfermedad profesional**. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).
- **Equipo de protección personal**: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.
- **Evaluación Higiénica.** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.
- **Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia).
- **Exposición.** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.
- **Identificación del peligro.** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

- **Incidente.** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el(los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS18001).
  - NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.
  - NOTA 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como "casi-accidente" (situación en la que casi ocurre un accidente)
  - NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.
  - NOTA 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.
- **Incidente de trabajo (según resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social)**: 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.
- **Lugar de trabajo.** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).
- **Medida(s) de control.** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- **Monitoreo biológico.** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.
- **Nivel de consecuencia (NC).** Medida de la severidad de las consecuencias.
- **Nivel de deficiencia (ND).** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.
- **Nivel de exposición (NE).** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.
- **Nivel de probabilidad (NP).** Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.
- **Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.
- **Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucradooafectadoporeldesempeñodeseguridadysaludocupacionaldeuna organización (NTC-OHSAS18001).
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS18001).
- **Personal expuesto.** Número de personas que están en contacto con peligros.
- **Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias(véaseelnumeral2.5).
- **Proceso.** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC–ISO9000)

- **Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el(los) evento(s) ola(s)exposición(es)(NTC-OHSAS18001).
- **Riesgo Aceptable.** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS18001).
- **Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es(son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS18001).
- **Valor límite permisible (VLP) LP.** Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.
    - Nota: En Colombia, los niveles máximos permisibles se fijan de acuerdo con la tabla de Thershold LimitValues (TLV) establecida por la American Conference of Governmental Industrial Hygienist (ACGIH), o por laautoridad nacional competente (Adaptado de la Resolución 2400 de 1979 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, art. 154).

GENERALIDADES

El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud en el trabajo, es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de SST, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

Todos los empleados deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.

ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA PARA DESARROLLAR LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Para que la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos sean útiles en la práctica, JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA S.A.S BIC.:

a) Designa un miembro de la organización y provee los recursos necesarios para impulsar y gestionar la actividad (Vigía de la Salud)
b) Tiene en cuenta la legislación vigente y otros requisitos;
c) Consulta con las partes interesadas pertinentes, les comunica lo que se ha planificado hacer y obtiene sus comentarios y compromisos;
d) Determina las necesidades de entrenamiento del personal o grupos de trabajo para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos e implementar un programa adecuado para satisfacerlas;
e) Documenta los resultados de la valoración;
f) Realiza evaluaciones higiénicas y/o monitoreos biológicos, si se requiere.
g) Tiene en cuenta los cambios en los procesos administrativos y productivos, procedimientos, personal, instalaciones, requisitos legales y otros;
h) Tiene en cuenta las estadísticas de incidentes ocurridos.

Inicialmente se establecen los procesos a evaluar, sus actividades y tareas para el presente proyecto teniendo en cuenta las condiciones de campo determinadas en la visita inicial, así como las labores propias dentro de la oficina.

PELIGROS:

Los siguientes son los peligros que podrían afectar a los trabajadores del Consorcio JMS-C; todos estos durante la ejecución de las labores durante su jornada laboral, el descuido y la falta de elementos de protección aumentaran la magnitud del peligro.

PELIGRO
FÍSICO
QUÍMICO
BIOLÓGICO
ERGONÓMICOS
FENÓMENOS NATURALES
MECÁNICOS
DE INCENDIO O EMERGENCIAS

a) EFECTOS POSIBLES

Tabla 1 Descripción de los niveles de daño

Categoría del daño	Daño leve	Daño moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación(ejemplo: Dolor de cabeza); Enfermedad temporal que produce malestar (Ejemplo: Diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ejemplo: pérdida parcial de la audición; dermatitis; asma; desordenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.;
Seguridad	superficiales; heridas de poca profundidad, contusiones; Irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones; heridas profundas; quemaduras de primer grado; conmoción cerebral; esguinces graves; Fracturas de huesos cortos.	Lesiones que generen amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma cráneo encefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la medula espinal, oculares que comprometan el campo visual; disminuyan la capacidad auditiva.

- **Fuente:** Cuando las medidas de control se establecen en la fuente generadora del riesgo; ejemplo: mantenimiento preventivo de un horno, rediseño de un proceso, sustitución de materias primas, etc.

- **Medio:** Cuando las medidas de control se establecen entre la fuente y las personas; ejemplo: uso de ayudas mecánicas para mover objetos pesados, uso de lámparas en actividades de soldadura, uso de cabinas extractoras de gases y vapores, etc.

- **Individuo:** Cuando las medidas de control se establecen sobre las personas; ejemplo: limitación del tiempo de exposición al riesgo, uso de elementos de protección personal, capacitación, etc.

El Consorcio JMS-C ha definido como instrumento para recopilar la información para la identificación de peligros y valoración de los riesgos la GTC45.

EVALUACIÓN DE RIESGOS:

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo(NR), se debería determinar lo siguiente:

NR= NP x NC

En donde

NP = Nivel de probabilidad

NC= Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:

NP= ND x NE

En donde:

ND=Nivel de deficiencia NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se puede utilizar la tabla2, a continuación:

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la tabla 3

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 2 y 3, en la tabla 4

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA –40	MA –30	A –20	A -10
	6	MA –24	A –18	A –12	M-6
	2	M–8	M–6	B –4	B –2

El resultado de la tabla 4 se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 5

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la tabla 6.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

NOTA Para evaluar el nivel de consecuencias, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada.

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

El nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la tabla 7.

Tabla 7. Significado del nivel de riesgo

Nivel de Riesgo y de Intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad

IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 8. Aceptabilidad de los riesgos

Nivel de Riesgo	Significado Explicación	
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

En el Anexo 2. Se presenta la matriz de identificación de riesgos para el proyecto

Anexo 2\Matriz de Identificación de Riesgos Trabajo de Campo.pdf
Anexo 2\Matriz de Identificacion de Riesgos Oficina.pdf
Anexo 2\Análisis Tipo riesgo y consecuencia.pdf

8.2 INDUCCIÓN LABORAL Y AFILIACIONES DE LEY

En cuanto al Sistema General de Pensiones, el artículo 3o de la Ley 797 de 2003 modificatorio del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, establece que serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

"1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del-sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensiona!, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales."

2. En forma Voluntaria: Todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la presente ley.

Con respecto al Sistema de Seguridad Social en Salud, la Ley 100 de 1993, en su preámbulo manifestó que el Sistema de Seguridad Social Integral es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimento progresivo de planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, en especial aquellas que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar social y la integración de la comunidad.

En la misma línea, el artículo 3o estableció:

"DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el Sistema de Seguridad Social Integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en ¡os términos establecidos por la presente, ley."

Igualmente, el artículo 153 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 3o de la Ley 1438 de 2011, consagra entre otros principios o fundamentos del servicio público de salud, el siguiente:

'3.4 Obligatoriedad. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los residentes en Colombia. (…)"

Igualmente, el artículo 156 de la Ley 100 de 1993, afirma que todos los habitantes en Colombia deberán estar afiliados al Sistema General en Salud.

De otra parte, el artículo 157 literal A numeral 1 de la Ley 100 de 1993, señala que los afiliados al sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la Ley 100de 1993.

Así mismo, el artículo 162 de la Ley 100 de 1993, indica que se crea un plan obligatorio de salud, para que todos los habitantes del territorio nacional tengan acceso a él.

En igual sentido, el artículo 25 del Decreto 806 de 1998, manifiesta que son *"afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, todos los residentes en Colombia que se encuentren afiliados al Régimen Contributivo o al Régimen Subsidiado y los vinculados temporalmente según lo dispuesto en el presente decreto."*

Y el artículo 26 ibidem reitera que son afiliados obligatorios al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, como cotizantes:

"a) Todas aquellas personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia, vinculadas mediante contrato de trabajo que se rija por las normas colombianas, incluidas aquellas personas que presten sus servicios en las sedes diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país;

(…)

d) Los trabajadores independientes, los rentistas, los propietarios de las empresas y en general todas las personas naturales residentes en el país, que no tengan vínculo contractual y reglamentario con algún empleador y cuyos ingresos mensuales sean iguales o superiores a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes;"

Con respecto al Sistema de Riesgos Profesionales, el literal A del artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, ordena:

"Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos."

En el Anexo 3. Se presenta el formato de acta de inducción del personal

Dentro de los informes mensuales se realizará el reporta del personal con sus respectivas afiliaciones y pagos de ley.

8.3 PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

En la cartelera informativa de la oficina a la vista de todos los trabajadores se cuenta con información de pausas activas.



Fotografía 1 Información de Pausas Activas (Fuente Propia)

Los equipos de cómputo posen el software de Positiva pausas activas para que los trabajadores realizan constantemente sus actividades.



Fotografía 2 Software Positiva de Pausas Activas (Fuente Propia)

En el informe mensual se reportará el cumplimiento de las pausas activas.

8.4 CAPACITACIONES EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

Como parte de nuestro compromiso social y empresarial de vela por un ambiente laboral sano y de cumplimiento de los derechos humanos

Compromiso:

DEFINICIONES

Los derechos humanos responden a exigencias humanas universales de respeto y solidaridad. Los derechos humanos son demandas de libertades, facultades o prestaciones, directamente vinculadas con la dignidad o valor intrínseco de todo ser humano, reconocidas como legítimas por leyes nacionales y la comunidad internacional —por ser congruentes con principios ético-jurídicos ampliamente compartidos— y por esto mismo consideradas merecedoras de protección jurídica en la esfera interna y en el plano internacional.

De la misma manera los derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad, igualdad, respeto y tolerancia absoluta de los trabajadores.

OBJETIVOS DEL CONSORCIO JMS-C:

- Fortalecer nuestras políticas empresariales, con el objeto de mejorar las condiciones sociales y del ejercicio de los derechos de las y los colombianos, y el respeto del Derecho Internacional Humanitario.
- Organizar y garantizar los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario que permita la acción y gestión integral, oportuna, efectiva e idónea del Estado, en los órdenes nacional y territorial tanto para trabajadores, proveedores, asociados, contratistas o cualquier persona vinculada o relacionada con nuestra empresa
- Estructurar y contribuir a la implementación de una Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en materia de respeto y garantía de los derechos civiles y políticos; los derechos económicos, sociales, culturales, colectivos y del ambiente; laborales; justicia; igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; ciudadanía, cultura y educación en Derechos Humanos y Paz; construcción de paz; y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario a través de programas de aplicabilidad en la empresa y sus trabajadores.
- Promover la incorporación del enfoque de derechos y el respeto y tolerancia total dentro de la empresa
- Impulsar el cumplimiento y seguimiento de los compromisos y obligaciones en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

EVALUACION:

a. Identifiquen las consecuencias concretas en materia de derechos humanos, frente a grupos concretos y en el contexto particular.

Nosotros podemos transformar el mundo empezando por nuestro entorno inmediato, con cada acción y decisión que tomamos. El incumplimiento de los Derechos humanos conlleva la aparición de discriminaciones, inseguridad, pobreza, violencia y conflictos. Por eso es un principio básico empresarial nuestro el trabajar en el respeto de estos derechos generando voluntades para el cumplimiento de los mismos, es por ello que se necesita la colaboración de todos y cada uno de los directivos y trabajadores, debemos ser responsables, tener en cuenta las consecuencias de nuestros actos, debemos ser solidarios, darnos cuenta de los lazos que nos unen a toda la humanidad y reconocer que necesitamos ayudarnos mutuamente y cooperar. Hemos de ser justos y proteger los valores éticos y por supuesto hemos de participar aportando un mejor lugar de sana convivencia laboral y social.

b. Evalúen el contexto de derechos humanos para hacer propuestas que prevengan o mitiguen las posibles vulneraciones.

La empresa comprometida con el libre desarrollo de cada persona, realizará un programa específico sobre los derechos humanos, generando:

1. Programa de Prevención:

- Se programarán capacitaciones (mínimo 1 cada 2 meses) en temas de sana convivencia, respeto, prevención de discriminación, etc. Los cuáles serán impartidos por una persona capacitada en el área. Se dejará evidencia de la misma. Se realizará previamente un programa detallado de capacitaciones, temáticas y fechas para aprobación de la Dirección.

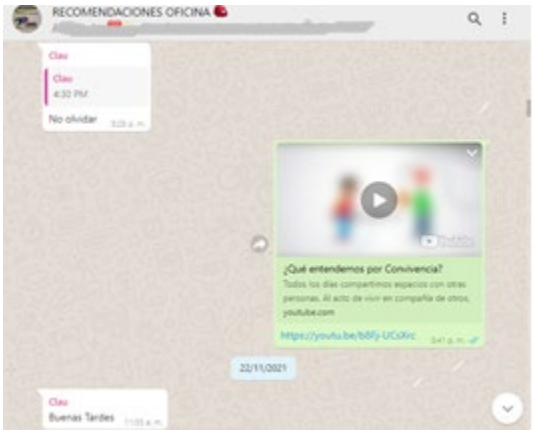
Se presenta a la interventoría el cronograma de capacitaciones así:

Tabla 9 Cronograma de Capacitaciones

Fecha	Tema
Septiembre 30 de 2022	Sana Convivencia en el Ambiente Laboral. Buenas Prácticas Laborales
Noviembre 25 de 2022	Discriminación Laboral

- Se destinará un buzón o correo electrónico donde cualquier persona puede reportar alguna situación en la que vea violentada sus derechos humanos para poder darle seguimiento y trámite.
  De la misma manera se informa a la interventoría, que el correo electrónico habilitado para atender inquietudes, sugerencias o denuncias de los empleados sobre estos temas es: buzondeempleadosjms@gmail.com

De igual manera se cuenta con un grupo de WhatsApp denominado RECOMENDACIONES OFICINA donde constantemente se comparte información relevante.



Fotografía 3 Imagen grupo de WhatsApp Recomendaciones Oficina

- De manera mensual se instalará en la cartelera de la empresa información relevante a los derechos humanos y la sana convivencia, esta información también será compartida por medios electrónicos a cada uno de los colaboradores internos y externos de la empresa.
- De manera semestral se presentarán los indicadores de gestión a la Dirección.

Indicadores de Gestión:

Capacitaciones Programadas / Capacitaciones Ejecutadas =	% Cumplimiento
Carteles Programados / Carteles Instalados =	% Cumplimiento
Quejas presentadas / Quejas Atendidas =	% Cumplimiento

2. Programa Correctivo:

- En caso de que existe algún reporte de alguna situación que violente o vulnere a alguna persona en sus derechos humanos se tratará el tema de manera privada, buscando llegar a acuerdo y soluciones entre las partes. La empresa implementará todos los recursos necesarios para solucionar cualquier tipo de situación.
- El seguimiento se realizará de manera semanal.
- De manera semestral se presentarán los indicadores de gestión a la Dirección

Durante el desarrollo del proyecto no se presentó ninguna situación a reportar.

Dentro de los trabajadores actuales de la empresa vinculados a la misma se tienen:

- Hombres
- Mujeres
- Personas en condición de discapacidad
- Personas adultos mayores

Toda persona en un contexto laboral y social, puede ser discriminado o vulnerado en sus derechos humanos por su sexo, condiciones físicas, apariencia física, identidad de género, creencias religiosas, ideologías políticas, lugar de procedencia, entre otros.

Por eso se presentarán políticas empresariales claras para garantizar la sana convivencia y respeto absoluto a los derechos humanos dentro de nuestra empresa.

Las principales consecuencias pueden ser de tipo físico o emocional, consideramos que al implementarse estos programas se está garantizando que dentro de la empresa no exista ningún caso de violación de los derechos humanos, positivamente esto aporta mucho a la calidad de vida y laboral de todos los trabajadores y personas (terceros) vinculados a la empresa.

Como referencia para elaboración de capacitaciones e información a publicar se tendrá en cuenta todas las fuentes confiables, así como de los organismos internacionales que trabajan en este aspecto con el fin de garantizar el cumplimiento del programa de derechos humanos dentro de la empresa.

En el ámbito internacional se han creado diferentes instituciones para que los salvaguarden: en la ONU nos encontramos con el Consejo de Derechos Humanos y el Alto Comisionado para los Derechos Humanos. La Unión Europea cuenta con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y además hay muchas ONGs dedicadas a defender los Derechos Humanos tanto nacional como internacional.

Se garantizarán los medios de comunicación efectiva y asertiva dentro de la empresa con el fin de garantizar el cumplimiento del programa de derechos humanos dentro de la empresa.

Siempre que se implemente el programa de derechos humanos se contará con el personal capacitado e idóneo, con experticia en el tema para garantizar que el programa de prevención y el correctivo sean aplicados y aprovechados de la mejor manera para la empresa y sus trabajadores.

8.5 ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Muchos trabajos pueden presentar riesgos y peligros para quienes los realizan. Por este motivo, el uso de Elementos de Protección Personal (EPP) es fundamental para resguardar su seguridad y protegerlos frente a algún accidente.

Los Elementos de Protección Personal (EPP) corresponden a cualquier equipo, aparato o dispositivo especialmente diseñado y fabricado para resguardar al cuerpo de cualquier daño provocado por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. En este contexto, y por ley, es el empleador quien debe proveer los EPP a quienes lo requieran, dependiendo del riesgo al cual se exponen.

Por sí mismos, los EPP no eliminan los riesgos y peligros en los espacios de trabajo, pero sí protegen a las personas y pueden llegar a disminuir la gravedad de las lesiones en caso de un accidente. Por este motivo, su uso se enmarca dentro de un plan preventivo que respalde su implementación.

Tipos de Elementos de Protección Personal

Los EPP que se implementen en cada organización dependerán de las actividades de riesgo a las que estén expuestos los trabajadores, y se pueden categorizar de acuerdo a la zona del cuerpo que protegen:

- Cabeza: los cascos de seguridad permiten proteger la cabeza frente a posibles impactos, choques eléctricos o quemaduras. Deben utilizarse con sus correas ajustadas correctamente en la quijada.
- Oídos: cuando el ruido en el lugar de trabajo excede los niveles establecidos por el Ministerio de Salud, las personas expuestas deben utilizar protección auditiva. Existen dos tipos: los tapones que se insertan en el conducto auditivo externo y las orejeras que van alrededor de la cabeza, absorbiendo el ruido ambiente.

- **Ojos:** cuando se está en presencia de proyección de partículas, líquidos, humos, vapores, gases y radiaciones, se deberá utilizar protectores de ojos (que solo cubren la zona ocular).
- **Rostro:** los protectores faciales no solo protegen los ojos sino también el resto del rostro, bloqueando el paso de rayos ultravioletas o infrarrojos y de otros cuerpos extraños como plástico transparente, cristal templado o rejillas metálicas.
- **Vías respiratorias:** se debe proteger al trabajador de contaminantes presentes en el ambiente tales como polvos, neblinas, vapores orgánicos o gases. Para esto existen distintos tipos de respiradores con sus respectivos filtros.
- **Pies y piernas:** el calzado de seguridad es fundamental ya que protegen de la humedad, de sustancias calientes y de caídas o golpes en superficies peligrosas e inestables. Además, para proteger las piernas de salpicaduras de metales fundidos se deben utilizar polainas de seguridad resistentes al calor.
- **Piel:** los trabajadores que realizan labores prolongadas bajo los rayos ultravioletas deben aplicarse protector solar cada dos horas y utilizar vestimenta que cubra la piel expuesta a la radiación para evitar todo tipo de quemaduras.
- **Cuerpo entero:** para aquellos trabajos que se ejecutan en altura se deben usar cinturones o arnés de seguridad enganchados a una línea de vida. En tanto, los trabajadores que estén expuestos a sustancias corrosivas, a altas temperaturas o a radiaciones deben utilizar vestimenta con tecnología adecuada que impida el contacto directo.

En el Anexo 4 se presenta la matriz de elementos de protección personal vigente para el Consorcio JMS-C

Anexo 4\Matriz de EPP versión1.pdf

Anexos