- Para personas que sí tuvieron contacto directo con la tierra o los lixiviados, ducharse y cambiarse la ropa antes de irse a su casa.
- La ropa de trabajo debe llevarse en una bolsa separada de otros elementos y cuando llegue a la casa, ponerse en agua y jabón y lavarla por aparte de la demás ropa de la casa. No se debe reutilizar esa agua, ni agregar otra ropa distinta al recipiente con agua y jabón donde tiene el uniforme.
- La ropa debe cambiarse diariamente.
- En lo posible debe evitarse el consumo de cigarrillo y alcohol en los tiempos libres.
- En lo posible debe evitarse el contacto con aserrín, humos de fundición y evitar el exceso de sol.
- Los EPP respiratorios N100 ó N95 se deben guardar en el empaque original. El tiempo de vida útil de un EPP respiratorio N100 ó N95 es de 30 días. Si el EPP respiratorio está perforado, o con el caucho dañado o demasiado sucio, se debe cambiar inmediatamente.
- Los guantes protectores deben ser lavados a diario y se deben proteger de la luz solar.
- Los protectores visuales deben ser lavados a diario y se deben proteger de la luz solar.

13. MODIFICACIONES EN LA MATRIZ DE PELIGROS E IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

En las filas 31, 32, 35,36, 59, 60, 72, 73,85, 86, 86, 102, 103, 114, 133, 134, 152, 153, 176, 177, 794, 206, 207, 225, 226, 239, 240, 274, 275, 285, 286, 340, 369, 370, 398, 399, 428, 429, 440, 441, 452, 453, 462, 453, 478, 479, 490, 491, 504, 505, 522, 523, 543, 541, 555, 556, 568, 569, 626, 627 y 651 de la hoja de cálculo "Área Técnica" se realizan las siguientes modificaciones y se señalan en color púrpura dentro de la matriz:

- Columna H Clasificación: Presencia de metales pesados tales como arsénico y cromo considerados como "inaceptables en el concepto de la Secretaría de ambiente. Y otros detectables como son cadmio, plomo, manganeso, mercurio inorgánico, ácidos orgánicos, hidrocarburos, amonio, sulfatos (absorción por vapores, contacto directo con tierras contaminadas).
- Columna J Efecto Probable: Cáncer, intoxicación aguda o crónica con irritación de vías respiratorias, mucosas o piel o desarrollo de enfermedades como neuropatía, asma, úlceras en tabique nasal o cáncer de pulmón, senos paranasales, vejiga
- Columna AA Señalización/advertencias o controles administrativos o ambos: se agregó: Proteger los puntos de hidratación de la contaminación por tierra o lixiviados; instalación de lavamanos y duchas
- Columna AB Equipos de protección personal, quedó así: Equipo de protección personal

(EPP): uso de protector respiratorio, monogafas de seguridad, guantes y ropa de trabajo adecuada, según sea el caso, mascarillas respiratorias para evitar la inhalación y el contacto con el arsénico y el cromo VI.

14. MODIFICACIONES EN EL DOCUMENTO MEDICINA PREVENTIVA:

En la fila 33, se agrega: Programa de vacunación enfocado en la vacuna contra el tétanos. Porque realmente es la enfermedad con alta mortalidad, con vacuna de alta eficacia, que puede relacionarse con la actividad que realizarán en el terreno contaminado con residuos orgánicos. Esta es principalmente para los colaboradores operativos y se aplicará un refuerzo a personas colombianas que ya hayan sido vacunadas alguna vez en la vida.

Para personas extranjeras, se recomienda aplicar el esquema completo como lo recomienda la Cruz Roja, a menos que tengan un carné que demuestre que sí están vacunadas:

- Toxoide tetánico: Previene el Toxoide tetánico causado por la toxina de la bacteria *Clostridium tetani*.
- Indicaciones: Desde los 2 meses de edad en adelante.
- Dosis: 2 dosis con intervalo de 1 mes seguidas de un refuerzo 6 a 12 meses después de la segunda dosis.
- Tiempo de Protección: 10 años de inmunidad.

15. MODIFICACIONES AL DOCUMENTO PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICO OCUPACIONALES Y MANEJO DE HISTORIAS CLÍNICAS

Se revisó el documento y solo se pusieron tildes, puesto que cuenta con lo necesario para el objeto del mismo.

16. MODIFICACIONES AL DOCUMENTO PROFESIOGRAMA Y PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN MÉDICO-OCUPACIONAL

Dentro del personal posiblemente expuesto a arsénico y cromo VI se retiraron el director de obra, el almacenista y el auxiliar de almacén y quedaron los siguientes cargos:

- Profesional auxiliar de obra
- Ingeniero Residente de Obra
- Residente Estructura Metálica

- Residente en Geotecnia
- Residente de acabados
- Residente de Instalación Hidráulicas
- Residente de Instalación Eléctricas
- Residente de Instalaciones Mecánicas
- Profesional en Pistas Velódromo
- Profesional ambiental en manejo de suelos contaminados
- Residente ambiental de obra
- Maestro o Inspector de Obra
- "Personal Operativo (Aseo general)"
- "Residente diseño control de obra
- (Profesional de compras)"
- Ingeniería redes contra incendios
- Cuadrilla de topografía
- Operarios de maquinaria amarilla
- Ayudantes y oficiales

Se agregó examen físico con énfasis en sistema neurológico y respiratorio para esta población; se recalcó la espirometría, los exámenes de laboratorio de función renal (BUN o nitrógeno uréico y creatinina), perfil hepático y donde decía "prueba para metales" se colocó la muestras de orina al final de la jornada para detectar niveles de arsénico y cromo hexavalente que son sugeridas como se describe en el punto 8.3.

Estos cambios quedaron para el examen de ingreso y el periódico y se resaltaron en color PURPURA en el profesiograma.

17. INDICADORES

Los Indicadores de evaluación del Sistema de Vigilancia en Toxicología y Riesgo Químico, es la herramienta de medición, la cual nos permite identificar los cambios de una situación y nos ofrece las alertas o advertencias respectivas.

Para los indicadores de prevalencia e incidencia se tendría en cuenta los casos de enfermedad

de la Tabla de Enfermedades descritas en los capítulos de Arsénico y Cromo.

Expuestos: # De trabajadores expuestos x 100 # Total de trabajadores	**Incidencia:** # De trabajadores nuevos de E.L x100 # De trabajadores expuestos
Prevalencia # De casos existentes de E.L (nuevos + antiguos) x100 # Total de trabajadores expuestos	**Cumplimiento** # De actividades realizadas x100 # De actividades programadas

E.L: Enfermedad Laboral

18. REGISTROS

Aplicarían los registros del programa de medicina preventiva y del trabajo y los relacionados.

19. BIBLIOGRAFÍA

https://stacks.cdc.gov/view/cdc/47575

https://www.atsdr.cdc.gov/es/toxfaqs/es_tfacts7.html

https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/

https://shawellness.com/shamagazine/es/los-mejores-remedios-naturales-para-desintoxicar-el-cuerpo-de-metales-pesados/#:~:text=As%C3%AD%2C%20el%20cardo%20mariano%2C%20las,la%20eliminaci%C3%B3n%20de%20metales%20pesados.

The Threshold Limit Values (TLVs) and Biological Exposure Indices (BEIs) ACGIH Globally Protecting Worker Health, 2024.

https://www.merckmillipore.com/CO/es/product/ChromiumVI-oxide,MDA_CHEM-100229

https://www.merckmillipore.com/CO/es/product/msds/MDA_CHEM-112097

https://www.3m.com.co/3M/es_CO/respiradores-la/soporte/centro-proteccion-respiratoria/como-seleccionar-respiradores/

https://www.3m.com.co/3M/es_CO/epp-la/soporte-EPP/noticias-y-avisos/antiparras-de-seguridad/

20. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del Documento	5/04/2024
002	Apartado 13 "Modificaciones en la Matriz"	Se menciona que la fila 651 también se modificó	4/04/2024

REV.	Elaborado por	Profesión	Licencia S.O
001	Carolina Barbosa Cáceres c.c.52.182.436 52182436	Médico Esp. Gerencia de la Salud Ocupacional y MSc. Toxicología	Resolución 7378 de 2021
002	Carolina Barbosa Cáceres c.c.52.182.436 52182436	Médico Esp. Gerencia de la Salud Ocupacional y MSc. Toxicología	Resolución 7378 de 2021

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR	**PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES**

1. OBJETIVO

Establecer el proceso a seguir en la identificación permanente de peligros, evaluación y control de los riesgos inherentes a las actividades ejecutadas por el personal de vinculado por la Unión Temporal Metropolitano Porvenir.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todas las actividades realizadas en el proyecto de la construcción del velódromo Gibraltar, empleados directos e indirectos, proveedores, visitantes y demás partes interesadas que realicen algún tipo de actividad rutinaria o no rutinaria.

3. RESPONSABILIDAD

- Elaboración del procedimiento: Dirección de HSEQ
- Elaboración de matriz de peligros: COPASST, SST de proyectos y líderes designados que cuenten con experiencia en las actividades a evaluar.

4. 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.

- **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.
- **AST (Análisis Seguro de Trabajo):** Herramienta de comunicación la cual certifica que se ha realizado un estudio valorativo de los riesgos de las actividades a realizar y se ha han tomado todas precauciones de seguridad, para desarrollar dicha actividad.
- **Consecuencia**: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
- **Diagnóstico de condiciones de trabajo**: 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"
- **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.
- **Enfermedad Laboral**: 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 (Adaptada del Decreto 2566 de 2009 del Ministerio de la Protección Social).

- **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 encuentra en contacto con los peligros.
- **Identificación del peligro:** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.
- **Incidente**: Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro a la salud. (NTC- ISO 45001)
- **Lugar de trabajo:** Lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo. NTC- ISO 45001.
- **Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación Y Valoración de Riesgos**: Es

  el instrumento que se utiliza en la entidad para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos para las dependencias y grupos de trabajo que desarrollan las actividades rutinarias y no rutinarias, dicho instrumento se elabora de acuerdo a los criterios de la GTC 45/2012 cuya finalidad es identificar los controles necesarios para mitigar los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora.
- **Medida(s) de control:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- **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 u organización (3.1) que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad. (NTC-ISO 45001)
- **Peligro**: Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro a la salud (3.18 NTC- ISO 45001).
- **Probabilidad:** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.
- **Proceso:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000).
- **Riesgo:** Efecto de la incertidumbre. NTC – ISO 45001.
- **Riesgo para la SST**: Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar los eventos o exposiciones.
- **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 en el Trabajo (NTC-OHSAS 18001).

- **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-OHSAS 18001).

5. GENERALIDADES

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos se debe hacer en cada proyecto teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Instalaciones de ejecución de cada proyecto.
- Escalas en los procesos
- Distribución de áreas de trabajo si es el caso
- Tareas especificas
- Número de personas expuestas
- Tiempo de exposición
- Controles existentes en la fuente, en el medio y trabajador.

Las entradas para el diligenciamiento de la matriz de IPEVR estará determinada por lo siguiente:

- Requisitos legales y otros requisitos de SST
- Manual del sistema de gestión integral HSEQ
- Inspecciones de puestos de trabajo o áreas
- Perfiles de cargo – nuevos cargos o nuevas actividades
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Mediciones higiénicas ambientales.

411

- Reportes de actos y condiciones inseguras (tarjetas)
- Evaluaciones y revisiones previas, actas de comités de SST
- Tareas de alto riesgo – planes de emergencia
- Investigación de AT, incidentes y EL
- Informes de condiciones de salud o exámenes de ingreso o periódicos
- Gestión del cambio.
- Batería de riesgos psicosocial.
- Actas de comités de SST
- Concepto Técnico 03441 de 31-03-2023 emitido por la Secretaria de Ambiente para el proyecto Unión Temporal Metropolitano Porvenir.

Para el llevar a cabo el diligenciamiento de la matriz IPEVR es necesario que el equipo designado, el COPASST y el área técnica se reúnan con el fin de definir las actividades a ejecutar según la programación de obra, lo cual permitirá la fácil identificación de los peligros y riesgos inherentes a estas actividades. Cabe anotar que cualquier trabajador directo o indirecto puede realizar aportes en la elaboración o actualización de la matriz de peligros, los cuales pueden quedar registrados en la tarjeta de reporte de actos y condiciones inseguras o en el formato de participación y consulta de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la particularidad del Proyecto Unión Temporal Metropolitano Porvenir, para su efectiva identificación del peligro se cuenta con un equipo interdisciplinario. (Profesional en SGSST, profesional en Gestión de Riesgo y Desastres, especialista en suelos contaminados).

6. METODOLOGIA

La metodología utilizada para elaborar la matriz IPEVR está basada en la toma de algunos aspectos de la Guía técnica colombiana GTC 45.

La compañía cuenta con una matriz SC-003-170 Matriz de identificación de peligros en donde se consigna la información proveniente del proceso de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

- Para el análisis de los peligros se tendrá en cuenta el Concepto Técnico 03441 de 31-03-2023 emitido por la Secretaria de Ambiente para el proyecto Unión Temporal Metropolitano Porvenir.

7. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

No.	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1.	Identificar y programar las visitas	Se realiza la identificación de las áreas, actividades o equipamientos y se realiza programación de visitas	Profesional SST / Dirección de HSEQ
2.	Hacer inspecciones planeadas, registrar y validar información	Se realizan las inspecciones planeadas acorde al cronograma de visitas y se registra la información en el formato de inspecciones planeadas en cada una de las sedes de la entidad y validar la información realizando entrevistas y observaciones a los puestos de trabajo.	Profesional SST / Dirección de HSEQ / COPASST / otros
3	Lectura al Concepto Técnico 03441 Secretaria de Ambiente	Estudio y análisis de los peligros presentes de acuerdo a los estudios encontrados en el Concepto.	Especialista en suelos contaminados/Profesional SST
3.	Identificar peligros	Identificar los peligros: Incluir todos aquellos relacionados con cada actividad, aun los encontrados Considerar quién, cuándo y cómo puede resultar afectado	Profesional SST / Dirección de HSEQ / COPASST / otros
4.	Identificar las consecuencias y resultados	Identificar las consecuencias y/o resultados, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente	Profesional SST / Dirección de HSEQ / COPASST / otros
5.	Evaluar el riesgo	Evaluar el riesgo teniendo en cuenta la	Profesional SST /

		Metodología para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de la GTC45. Se debería considerar la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos fallan	Dirección de HSEQ / COPASST / otros
6.	Determinar controles	Determinar los controles necesarios para eliminar o mitigar el factor de riesgo identificado y establecer el riesgo residual una vez se han aplicado los controles definidos	Profesional SST / Dirección de HSEQ / COPASST / otros
7.	Realizar seguimiento	Realizar seguimiento a las medidas de control establecidas.	Profesional SST / Dirección de HSEQ /
8.	Actualizar matriz	Actualizar la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles cuando se realicen inspecciones planeadas, se presenten incidentes, se reporten actos y condiciones inseguras o se reporten cambios que puedan alterar las condiciones de seguridad o se evidencien nuevos peligros que no se habían contemplado.	Profesional SST / Dirección de HSEQ /

8. REVISION O ACTUALIZACION DE LA MATRIZ DE PELIGROS

El formato de identificación de peligros y valoración de riesgos deberá ser revisada por lo menos una vez al año o cada vez que:

- Se ejecuten actividades nuevas relacionadas con las funciones propias o de apoyo de la Organización, desarrolladas por la población trabajadora.
- Se presenten cambios en la legislación aplicable a lo relacionado a Seguridad Salud en el Trabajo.
- Cuando se presenten cambios internos como lo es la introducción de nuevos procesos o cambios en los existentes.

- Se observe que no se han considerado los peligros y riesgos en procesos actividades previamente evaluadas.
- Cuando haya cambios de instalaciones locativas o puesto de trabajo del colaborador.
- Modificación de equipos, tecnologías y/o herramientas asociadas a las actividades laborales.
- Cuando se presente un accidente de trabajo o un presunto siniestro.
- Cuando se presente un evento o emergencia natural.
- En caso de recibirse información adicional por parte de la Secretaria de Ambiente o partes interesadas con respecto al Proyecto Metropolitano Porvenir.

El empleador debe informar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

Una vez actualizada la matriz, los cambios deben ser socializados a la población trabajadora y a la comunidad con el fin de mantener el control de las actividades y sus riesgos.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA O ANEXOS

- NTC- ISO 45001
- GTC 45/2012
- SC-003-170 Matriz de identificación de peligros

10. CONTROL DE MODIFICACIONES

Vers	Fecha	Descripción	Responsable
1	20/03/2024	Creación del documento	Natalia Quecho

A16

METROPOLITANO FORVENIR

REPORTE TARJETA A.M.A.R.

LUGAR:	
FECHA:	
AREA QUE REPORTA:	

TIPO DE OBSERVACIÓN

ACTO INSEGURO

Capacidad física / fisiológica inadecuada	
Capacidad mental / psicológica inadecuada	
Falta de conocimiento	
Falta de habilidad	
Abuso o maltrato	
Supervisión y liderazgo deficientes	
Falta de atención	
Bromas o juegos pesados	
No usar los EPP de acuerdo con la actividad desarrollada	
No asegurar o advertir	
Uso inadecuado de equipo	
Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad	
Adoptar una posición insegura	
Incumplimiento de las políticas de SST	
Otros (explique):	

CONDICIÓN INSEGURA

Herramientas y/o equipos inadecuados y en mal estado	
Falta de mantenimiento y/o limpieza	
Estándares deficientes de trabajo	
Supervisión y liderazgo deficientes	
Riesgo de la ropa o vestuario	
Métodos o procedimientos peligrosos	
Inadecuadamente protegido	
Riesgo público	
Ingeniería inadecuada	
Instalaciones inadecuadamente protegidas	
Superficies resbalosas, con obstáculos y/o huecos ocultos	
Permiso de trabajo y/o ATS incompleto, mal diligenciado, sin firmas	
Instalaciones eléctricas inadecuadas	
Equipos incompletos para trabajo en alturas	
Sistemas para trabajo en alturas deficientes y/o en mal estado	
Falta de señalización y demarcación	
Condiciones locativas inadecuadas (mobiliario inadecuado)	
Objetos que pueden caer y ocasionar incidentes y/o accidentes	
Sistemas y equipos de emergencia en mal estado	
Otros (explique):	

ASPECTO AMBIENTAL

Identificación de sustancias peligrosas sin rotular ni etiquetar	
Áreas de almacenamiento de sustancias peligrosas en mal estado	
Manejo inadecuado de residuos peligrosos	
Manejo inadecuado de residuos sólidos o líquidos	
Condiciones sanitarias inadecuadas (baños)	
Ventilación inadecuada en el área de trabajo	
Presencia de plagas (roedores y vectores)	
Incumplimiento de la normatividad ambiental legal vigente	
Emergencias Ambientales	
Otros (explique):	

METROPOLITANO FORVENIR

REPORTE TARJETA A.M.A.R.

ASPECTOS POSITIVOS

Felicitación por buen liderazgo	
Compromiso en Seguridad y Salud en el Trabajo	
Refleja conciencia de autocuidado	
Otros (Explique)	

CORTA Y CLARA DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN

NOMBRE DE LA PERSONA QUE REPORTA

CARGO:

ACCIÓN PREVENTIVA Y CORRECTIVA

Charla de seguridad		Cambio de herramientas	
Capacitación		cambio de equipo	
Adecuación del área de trabajo		Cambio de EPP	
Señalización y/o demarcación		Suspensión de actividad	

Otra:

ANALICE LA OBSERVACIÓN DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS

Ensejo		LLEVARAN A:	Perdida de concentración
Exceso de confianza			Perdida de coordinación
Austeridad			Exposición directa al peligro
Cansancio			

ACCIÓN PARA PREVENIR SU REPETICIÓN

NOMBRE DE LA PERSONA QUE REALIZÓ LA ACCIÓN PARA PREVENIR SU REPETICIÓN

FECHA DE CIERRE:

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

NOTIFICACIÓN DE PELIGROS, RIESGOS Y ASPECTOS AMBIENTALES PARA TRABAJADORES

ORGANIZACIÓN CONTRATANTE

COLABORADOR - CONTRATISTA

Proyecto / ubicación:

Nombre del colaborador:

Empresa / contratista:

Documento:

Cargo:

**Seleccione los peligros y aspectos que le apliquen según su actividad a desarrollar*

1. Físicos		2. Químicos		3. Biológicos	
Ruido excesivo (uso de protección auditiva)		Polvos orgánicos e inorgánicos		Virus	
Temperaturas extremas (frio o calor)		Líquidos (nieblas y rocíos)		Bacterias	
Deficiencia o exceso de iluminación		Gases y vapores		Parásitos	
Radiaciones ionizantes		Humos metálicos y no metálicos		Hongos, Rickettsias	
Radiaciones No ionizantes		Material particulado		Picaduras, mordeduras	
Vibraciones		Fibras		Fluidos o excrementos	
Carga física		Suelos contaminados (metales pesados-hidrocarburos-Plaguicidas- Acidos -Rellenos antropicos- Residuos peligrosos)		Microorgnaismos	
4. Condiciones de seguridad		**5. Riesgo Psicosocial**		**6. Fenómenos naturales**	
Eléctrico	Alta o baja tensión	Contenido del trabajo (monotonía)		Región que presenta mov. Sísmicos	
	Estática	Tiempo de trabajo (horarios largos)		Zona de derrumbe	
Mecánico	Elementos o partes de maquinas	Carga de trabajo (exceso o insuficiente)		Precipitaciones (lluvias, granizada, heladas)	
	Herramientas y/o equipos de trabajo	Cultura organizacional (falta de comunicación, apoyo insuficiente)		Afectación por fenómenos (vendavales)	
	Piezas a trabajar	Rol (conflicto de rol, responsabilidad		Otros:	
	Materiales proyectados solidos o liquidos	Relaciones personales (malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas)		**8. Aspectos e impactos ambientales**	
Locativo	Superficies de trabajo (deslizantes, dif. Nivel, irregulares.	Participación y control (falta de participación en la toma de decisiones, falta de control)		Consumo de agua - contaminación del recurso hídrico	
	Condiciones de orden y aseo	**7. Riesgo biomecánico**		Generación de residuos solidos, derrames - Contaminación del suelo- Residuos peligrosos	
	Caída de objetos	Esfuerzos		Contaminación paisajística	
	Sistemas y medios de almacenamiento	Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)		Consumo de energía - agotamiento recurso hídrico, generación gases Efe. Invernadero	
Publico: sequeo, robo y/o asalto, secuestro, atentado terrorista, asonada		Manipulación manual de cargas (levantamiento, arrastre)		Consumo de recursos naturales flora - agotamiento de recursos naturales	
Trabajo en alturas superior 2 m		Movimiento repetitivo		Emisiones atmosféricas - contaminacion del aire	
Trabajo en espacios confinados				Descapote de terrenos - perdida de biota	

A continuación seleccionará los EPP o equipos de trabajo en alturas que requerirá en el desarrollo de sus funciones

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (uso obligatorio)

- [ ] *Casco de seguridad
- [ ] *Tapabocas
- [ ] *Guantes de baqueta /carnaza
- [ ] *Guante de Caucho /nitrilo
- [ ] *Gafas de seguridad
- [ ] *Protección auditiva
- [ ] *Protección respiratoria
- [ ] *Botas de seguridad



EQUIPOS DE PROTECCIÓN CONTRA CAIDAS

los siguientes elementos hacen parte del sistema de protección contra caidas y serán utilizados de manera obligatoria por los trabajadores capacitados o entrenados para realizar actividades en alturas superiores a 1.5

- [ ] *Arnés de seguridad
- [ ] *Eslinga
- [ ] *Barbuquejo
- [ ] *Linea de vida
- [ ] *Otros:

NORMAS DE BUEN AMBIENTE LABORAL / DEBERES

* Mantener las áreas de trabajo en buenas condiciones de orden y aseo
* Reportar los actos y las condiciones inseguras
* Haga uso adecuado de los baños. Como quiera encontrarlo.. déjelo.
* Para ingresar al proyecto, por favor presente su carnet de identificación
* Participar activamente en todas las actividades de HSEQ / Inducción etc.
* Consumir los recursos necesarios, evitando desperdicios
* Cierre las grifos de agua si no requiere hacer uso del recurso
* No arroje los residuos solidos o liquidos al suelo o red de alcantarillado - ubique los puntos ecológicos o de acopio
* Humedecer las áreas para evitar emisión de material particulado
* No afectar la fauna y flora que se encuentre en su area de trabajo

418

* Se prohíbe fumar al interior de las instalaciones del proyecto. *No contamine las fuentes hídricas, el suelo, el aire

* Durante el desarrollo de sus actividades, se prohíbe el uso de elementos diferentes a la dotación y EPP

* Está prohibido presentarse a laborar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alcohólicas o consumirlas durante la jornada laboral



MANIFIESTO que he recibido y entendido la información relacionada con los peligros, riesgos a los que me encuentro expuesto, los aspectos ambientales que se presentan mi lugar de trabajo, las normas de seguridad y salud en el trabajo, de comportamiento que debo cumplir durante la realización de mis actividades durante la jornada laboral. Mis funciones, responsabilidades y deberes ME COMPROMETO a cumplirlas.

DIRECCION: ..... ARL ..... RH: .....

EPS: ..... ALERGÍAS: ..... TEL: .....

RESTRICCIONES CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL: .....

NOMBRE Y TEL CONTACTO EN CASO DE EMERGENCIA: .....

Firma del colaborador ..... Fecha de socialización: .....

419

A.5 POLÍTICAS, REGLAMENTOS Y OBJETIVOS

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO

La unión Temporal Metropolitano Porvenir se compromete a promover y garantizar ambientes sanos y seguros para todos los trabajadores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, destinando los recursos necesarios que permitan la implementación, control y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente. Por lo anterior, la UT establece las siguientes directrices:

*Realizar la identificación, evaluación y valoración de los Riesgos en las diferentes actividades que se desarrollaran en la construcción del Velodromo Gibraltar, determinando los controles necesarios para mitigar las situaciones o factores identificados, que puedan ser generadores de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, mediante la implementación de programas de prevención y promoción.

*Asumir en todos los niveles de la UT un compromiso integral en SGSST, buscando mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para todos.

*Desarrollar actividades de promoción, prevención y formación en riesgos laborales con el objetivo de prevenir posibles eventos de accidentes y enfermedades de origen laboral.

*Identificar y dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables y clase de riesgo.

*Desarrollar campañas en el proyecto para la prevención del consumo de sustancias Psicoactivas, Alcohol, Tabaco y Cigarrillo, mediante la adopción y desarrollo de programas y actividades de promoción y formación tendientes a fomentar el bienestar de los trabajadores.

*Mediante la conformación de los comités de Convivencia Laboral y COPASST realizar actividades que promuevan la sana convivencia y un ambiente de trabajo seguro.

*Fomentar en todos los niveles de la UT el compromiso con la prevención de accidentes de trabajo o daños a la salud por la exposición a riesgos inherentes presentes en el proyecto, mediante la adopción de programas y actividades de formación y sensibilización en materia de riesgo químico, biológico entre otros, con el propósito de generar conciencia colectiva.

En cumplimiento al decreto 1072 del Ministerio de Trabajo y la resolución 0312 de 2019, la Política deberá revisarse por lo menos una vez al año o cuando se presentaren situaciones que ameriten su actualización o cambio.

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Representante legal
V1. 14/03/2024

421

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

POLÍTICA DE PREVENCIÓN

DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y FARMACODEPENDENCIA

La Unión Temporal Metropolitano Porvenir, está comprometida en proporcionar un sitio de trabajo seguro, saludable y productivo a todos sus trabajadores, contratistas y visitantes, por tal motivo no se permite el consumo, venta y/o distribución de alcohol, drogas y cigarrillo en instalaciones de la empresa o en los proyectos, ni presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas, en caso de presentarse esta situación el trabajador debe informar su estado para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Las prácticas de consumo de alcohol, drogas y cigarrillo comprometen la salud, seguridad y el buen desempeño en el trabajo individual y colectivo del personal por lo cual la Organización dando cumplimiento a la legislación vigente ha definido actividades de promoción encaminadas a prevenir su consumo.

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Representante legal
V1. 14/03/2024

422

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

POLITICA DISCIPLINARIA

La Unión Temporal Metropolitano Porvenir, consciente de los peligros y los riesgos que puedan ocasionar una lesión a las personas o pérdida de equipos, así como los aspectos e impactos ambientales, que puedan generarse de sus actividades, ha establecido ésta Política con el único interés de crear conciencia y un verdadero compromiso en el uso de prácticas seguras de trabajo

ACTOS SANCIONABLES

1. Incumplimiento de cualquiera de las Políticas y procedimientos establecidas por la UT
2. Falsificación u omisión de documentos, registros y declaraciones.
4. Inutilización y/ o mal uso de los elementos de protección personal otorgados por la empresa y que son de uso obligatorio según los riesgos existentes en el proyecto.
5. Desarrollar la labor en forma temeraria, poniendo en riesgo su propia vida o la de sus compañeros.
6. Omisión en el reporte oportuno de cualquier incidente de trabajo o accidente.
7. Falta al respecto de los jefes hacia sus colaboradores y de los colaboradores hacia sus jefes
8. Realización de bromas, peleas o riñas o conducta desordenada.
9. Inasistencia a los entrenamientos programados por la Empresa.
10. Desempeño inseguro repetitivo.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA ACCION DISCIPLINARIA

La Union Temporal Metropolitano Porvenir acogido al Reglamento interno de trabajo de CYG Ingenieria y Construcciones SAS y tal y como lo establecen los contratos de trabajo podrá tomar las siguientes acciones disciplinarias:

- Llamado de atención verbal.
- Llamado de atención por escrito
- Suspensión sin remuneración.
- Terminación de contrato

El incumplimiento a la Política de prevención en fármaco dependencia, alcohol, tabaquismo o de otras de sus Politicas, la Unión Temporal Metropolitano Porvenir puede tomar la acción de terminación de contrato.

Con el cumplimiento de ésta Política, mantendremos ambientes de trabajo seguros y saludables, libres de incidentes que puedan ocasionar pérdidas humanas, ambientales o materiales.

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Representante Legal
14/03/2024

A23

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL

La sana convivencia y las buenas relaciones interpersonales hacen parte de los pilares fundamentales en la organización es por esto que Unión Temporal Metropolitano Porvenir, se compromete a favorecer la convivencia en cada uno de los ambientes de trabajo promoviendo y favoreciendo conductas que fortalezcan el trabajo en condiciones dignas, justas, respetuosas; que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Igualmente se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según Resolución 734 de 2006, Resolución 2646 de 2008 Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012. Lo anterior en función de fortalecer un ambiente de trabajo más sano, seguro y saludable para quienes hacen parte de la organización y basados en estas prácticas se promueve una cultura fundamentada en los valores de la empresa, en la cual se erradique el acoso laboral desde el compromiso de todos los trabajadores. Los colaboradores tienen derecho trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se pueden considerar hostigamiento, coerción o alteración y que pudiesen afectar la salud mental en los individuos.

La Unión Temporal Metropolitano Porvenir se compromete a prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Así mismo se adelantará en todo momento acciones de promoción tendientes a prevenir acoso laboral. Del mismo modo cualquier trabajador sobre quien se evidencie comportamientos de hostigamiento será sujeto a la investigación prevista en la normatividad vigente en Colombia, con sus respectivos procedimientos y medidas disciplinarias acatadas dentro de la organización.

De lo anterior, la UT establece la política de prevención de acoso laboral, la cual pone en conocimiento de todo el personal; además de todas las intervenciones individuales y colectivas que sean necesarias para la sensibilización y capacitación que fortalezcan las relaciones interpersonales y todas aquellas acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y las buenas prácticas para este fin dentro de la organización.

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Representante legal
V1. 14/03/2024

424

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Union Temporal Metropolitano Porvenir, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, se crea la Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada con el compromiso como empresa, creando un balance entre la vida laboral y familiar de sus colaboradores, ya que por ser una empresa del sector de construccion con presenciabilida es continua, la desconexion laboral dara forma a los colaboradores que le apliquen.

Esta politica responde a los siguientes compromisos:

• Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

• Garantizar los mecanismos y medios para que los colaboradores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de los colaboradores, lo cual está establecido en el procedimiento de quejas, reclamo o sugerencias SC-002-021 en el formato SC-003-169.

• Hacer cumplir lo establecido en el procedimiento de quejas, reclamo o sugerencias, para realizar gestión a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Esta politica esta dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos sus colaboradores independientemente del del tipo de vinculación laboral, con excepción en:

• Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
• Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, como la fuerza publica y organismos de socorro.
• Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Por lo anterior y con el fin de dar cumplimiento a esta política, la Union Temporal Metropolitano Porvenir ha designado los recursos necesarios y espera el compromiso por parte de todos sus colaboradores.

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Representante legal

425

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I
SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

Artículo 1°.- La Unión Temporal Metropolitano Porvenir , con número de identificación tributaria (NIT) 901781400-1- 1, con domicilio principal en la Carrera 7 No. 75 - 51 Oficina 602 de la ciudad de Bogotá D.C., integrado por las firmas CYG Ingeniería y Construcciones SAS, identificado con NIT 800.140.959-1 con un porcentaje de participación del 59%, Proyectos de Ingeniería S.A. Proing SA, identificado con el NIT 800.093.320-2 con un porcentaje de participación del 23%, Gustavo Hernán Velandia Poveda, identificado con la C.C. 17.101.950-8 con un porcentaje de participación del 17% % Inciteco SAS identificado con el NIT 800.104.214-9 con un porcentaje de participación del 1%., celebraron un acuerdo de Unión Temporal con el fin de desarrollar conjuntamente el Contrato IDRD-SG-SAMC-071-2023, el cual les fue adjudicado por Resolución 1671 de 2023, y cuyo objeto es " CONTRATAR LAS OBRAS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DEL VELÓDROMO UBICADO EN EL PARQUE METROPOLITANO EL PORVENIR (GIBRALTAR), EN LA LOCALIDAD DE KENNEDY EN BOGOTÁ", motivo por el cual prescribe el siguiente Reglamento Interno de Trabajo que regirá en el lugar donde se desarrolle el objeto del contrato o donde se instale la Unión Temporal.

El presente Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse La Unión Temporal Metropolitano Porvenir y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la Unión Temporal Metropolitano Porvenir y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven.
El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la Unión Temporal Metropolitano Porvenir y sus trabajadores.
Este Reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la Unión Temporal Metropolitano Porvenir, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 2°.- Quien aspire a tener un cargo en la empresa deberá presentar su hoja de vida con fotografía reciente y acompañar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
2. Certificados laborales de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
3. Certificados escolares y académicos en donde conste su capacitación y títulos obtenidos.
4. Tarjeta profesional para las profesiones que la requieran según las normas vigentes.
5. Certificación estado de afiliación al sistema general de seguridad social (salud, pensión y cesantías) no mayor a 30 días
6. Fotocopia de la licencia de conducción (para cargos específicos de esta labor)
7. La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el centro médico contratado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los

427

profesiogramas realizados para tal fin. La empresa pagará el costo de los exámenes exigidos y permitidos por las disposiciones legales vigentes.

La empresa podrá establecer en sus políticas internas además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, dependiendo el perfil del cargo. Sin embargo, no podrá solicitar documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por el ordenamiento jurídico, tales como religión que profesan o partido político al cual pertenecen (Ley 13 de 1972 artículo 1°), pruebas de embarazo para las mujeres salvo que la actividad que vaya a ejercer la trabajadora sea de alto riesgo, exámenes de VIH-Sida, copia de la libreta militar, entre otros.

Si la persona es admitida y va a ser contratada por la empresa, deberá presentar a ésta con una anticipación de cinco (5) días hábiles a la fecha de iniciación de labores, los siguientes documentos. De no presentarlos, no se firmará ni existirá contrato de trabajo:

a. Certificado de la entidad pensional con la que se encuentre afiliado, con no más de ocho (8) días de expedición.
b. Certificado del Fondo de Cesantías con el que se encuentre afiliado, con no más de ocho (8) días de expedición.
c. Certificado de examen médico ocupacional de ingreso ordenado por la empresa.
d. Certificación bancaria.

Además de los anteriores documentos, una vez incorporado el trabajador a la empresa, deberá aportar los documentos necesarios para las siguientes afiliaciones:

DOCUMENTOS AFILIACIÓN A EPS

a) Para el esposo (a) o compañero(a) debe presentar una fotocopia de la Cédula de Ciudadanía ampliada al 150% y registro civil de matrimonio o extra juicio de convivencia en unión marital de hecho.
b) Para solteros si desean afiliar a sus padres, deben presentar copia del registro civil, dos copias de la cédula de los padres y declaración extra juicio rendida por un testigo que los padres dependen económicamente del cotizante.
c) Una fotocopia legible del registro civil y tarjeta de identidad (si tiene hijos mayores de 7 años)
d) Los hijos mayores de 18 años deben presentar certificados de estudios universitarios o técnicos con una intensidad horaria mínima de 20 horas semanales.
e) Si él o la esposa(o) trabaja, solicitar certificación laboral donde especifique a que caja de compensación está afiliada y si recibe subsidio.

Parágrafo. El trabajador debe entregar los documentos completos al momento de ingreso, incluyendo los documentos de los beneficiarios, de lo contrario la empresa no hace responsable por la afiliación de los beneficiarios, solo del trabajador.

AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

a. Dos copias de Registro Civil.
b. Dos copias de la tarjeta de identidad.
c. Si son mayores de 12 años certificados de estudio inferior a 3 meses original.
d. Certificación laboral del cónyuge o compañero indicando sueldo tiempo y nombre de la Entidad a la cual está afiliado en original y con fecha inferior a 60 días.
e. Registro civil de matrimonio o extra juicio de convivencia en unión marital de hecho.
f. Declaración o extra juicio donde conste dependencia económica.

428

g. Solteros con padres mayores de 62 años: registro civil de trabajador que demuestre parentesco, declaración extra juicio rendida por los padres de dependencia económica y certificación que conste que no reciben pensión, fotocopia de la cédula de los padres y certificados de supervivencia.

Parágrafo 1°.- Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por parte de la empresa.

Parágrafo 2°.- La empresa se reserva el derecho de hacer el análisis de antecedentes y la investigación necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante.

Parágrafo 3°.- El aspirante deberá presentar los exámenes de aptitud, psicotécnicos y capacidad que la empresa le indique.

Parágrafo 4°.- El empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

Parágrafo 5°.- En el caso de las trabajadoras que realicen actividades de riesgo IV y V, se solicitará la prueba de gravidez. La empresa podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto (Resoluciones 3716 y 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Artículo 3º.- Corresponde a la empresa decidir si celebra o no contrato de trabajo con el aspirante. En todo caso, si el aspirante no es seleccionado, no tendrá derecho a formular reclamos ni a exigir explicaciones o certificaciones sobre la decisión adoptada.

Artículo 4°.- Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, 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 u ocupación 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 dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (artículo 30 Ley 789 de 2002).

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) o el cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente, según lo determine el Gobierno Nacional de acuerdo con los índices de desempleo. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. No obstante, si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL 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.

Parágrafo. - Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que

429

desempeñan. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. Sin embargo, los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual (monetización de la cuota de aprendizaje) resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

Artículo 5º.- La empresa una vez admitida el aspirante estipulará con el trabajador y de manera expresa en el contrato de trabajo, un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes y adaptabilidad del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. El periodo de prueba estará regido por las siguientes condiciones:

a) Debe estipularse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.
b) No podrá exceder de dos (2) meses.
c) En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
d) Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites expresados en los numerales anteriores, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.
e) Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.
f) Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

Artículo 6º.- Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuo al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS

Artículo 7º.- Son trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, los que realizan trabajos de corta duración no mayor de un mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores gozan de todas las prestaciones legales proporcionalmente por el tiempo laborado.

CAPITULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8º.- Sin perjuicio de la obligación de los trabajadores de trabajar 47 horas a la semana, se han establecido las siguientes horas de entrada y salida:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y/O DE OFICINA:

- LUNES A VIERNES: 7:30 am a 5:30 pm

Los trabajadores pertenecientes a este horario:

- Tendrán una hora diaria de descanso (CST artículo 167) a ser disfrutada de 1:00 am – 2:00 pm de lunes a viernes.
- Tendrán dos (2) descansos diarios de lunes a viernes de diez (10) minutos cada uno a ser disfrutados de 10:00 am – 10:10 am y de 3:00 pm a 3:10 pm, los cuales por acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores no hacen parte de la jornada de trabajo.
- Se rigen por la jornada flexible de trabajo establecida en el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

PERSONAL OPERATIVO Y/O DE OBRA:

- LUNES A VIERNES: 7:00 am a 4:30 pm
- SABADOS: 7:00 am a 11:30 am

Los trabajadores pertenecientes a este horario:

- Tendrán una hora diaria de descanso (CST artículo 167) a ser disfrutada de 12:00 am – 1:00 pm de lunes a viernes. Los días sábados tendrá 15 minutos de descaso a ser disfrutados de 9:00 am – 9:15 am.
- Tendrán dos (2) descansos diarios de lunes a viernes de quince (15) minutos cada uno a ser disfrutados de 9:00 am – 9:15 am y de 3:00 pm a 3:15 pm, los cuales por acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores no hacen parte de la jornada de trabajo.
- Se rigen por la jornada flexible de trabajo establecida en el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

Parágrafo 1°.- El horario de trabajo podrá ser modificado por disposición de la gerencia de la empresa de manera general dentro de su poder subordinante cuando las circunstancias y necesidades del servicio lo exijan, y especialmente en cada sede o frente de trabajo, de acuerdo a sus modalidades de operación y funcionamiento. Las modificaciones que se introduzcan serán puestas oportunamente en conocimiento de los trabajadores.

Parágrafo 2°.- El límite máximo de horas de trabajo de la jornada máxima legal puede ser elevado por orden de la empresa y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. La empresa debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente parágrafo.

Parágrafo 3°.- La empresa y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis

(6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 4°.- La empresa y los trabajadores podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas de ley se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

Parágrafo 5º.- Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo de ley ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164 del CST).

Artículo 9º.- Trabajadores de dirección, confianza y/o manejo. No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por estar excluidos legalmente de ella, en razón a sus funciones quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Dichos trabajadores deberán laborar el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones, y no tiene derecho a cobrar horas extras o trabajo suplementario. Tampoco estarán sometidos a jornada de trabajo, los trabajadores que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que se cause el pago de horas extras a su favor.

Artículo 10º.- Si por fuerza mayor o caso fortuito se suspende el trabajo y como consecuencia de ello no es posible desarrollar la jornada ordinaria dentro de los horarios establecidos, se repondrá el tiempo suspendido en horas distintas a las de los horarios anteriores, sin que esto implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 11.- Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990 artículo 21).

Artículo 12.- La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

a) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana, y solo hasta las 6:00 pm.

b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana, y solo hasta las 8:00 pm.

Parágrafo. - Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente (Ley 1098 de 2006 artículo 115).

CAPITULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 13.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 am y las 9:00 pm, trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 pm y las 6:00 am. (Ley 1846 del 18 jul 2017).

Artículo 14.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 literal c) y artículo 170 del CST.

Artículo 15.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.
El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro (Ley 50 de 1990 artículo 24).

Artículo 16.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST artículo 134 numeral 2°).

Artículo 17.- La empresa prohíbe a sus trabajadores efectuar trabajo en horas extras o suplementarias sin su expresa y previa orden escrita, por tanto, la empresa no reconocerá el valor al trabajo extra o suplementario que no haya cumplido con dichos requisitos.

Artículo 18.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 19.- Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.
En virtud de lo anterior todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al día lunes.
Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983 artículo 1°).
Parágrafo 1.- El descanso en domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del CST.

Artículo 20.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en este reglamento o en la Ley 51 de 1983 la empresa suspendiere el trabajo, tendrá la obligación de pagar el salario de ese día como si se hubiere

realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST artículo 178).

Artículo 21.- La empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.
No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 22.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990 artículo 26, numeral 5°).

Artículo 23.- Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley o este reglamento señale también como descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 24.- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.
Parágrafo 1°.- El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en este reglamento y en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.
Parágrafo 2°.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. El trabajo dominical será habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 25.- El trabajador que labore excepcionalmente o de forma ocasional el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 26.- El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

Artículo 27.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta y su trabajo se remunera conforme al artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 28.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa fijará en lugar público de sus instalaciones, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST artículo 185).
Parágrafo. - El descanso compensatorio a que se hace mención en el presente capítulo podrá darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1:00 pm) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1:00 pm) del lunes.

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 29.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 30.- La época de vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado, y ellas deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa se reserva el derecho de fijar los correspondientes turnos de vacaciones, dándolos a conocer a los trabajadores con quince (15) días de anticipación por lo menos a la fecha en que las concederá.
Parágrafo. - La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales contempladas en los artículos 51 del CST corre la fecha de las vacaciones por un tiempo igual a aquella.

Artículo 31.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST artículo 188).

Artículo 32.- Según lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010 artículo 20, se podrá pagar en dinero, previa solicitud del trabajador y acuerdo con el empleador, hasta la mitad de las vacaciones.
Cuando el contrato termine sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el trabajador tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995 de 2005 artículo 1°).
Parágrafo. - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990 artículo 3°, parágrafo).

Artículo 33.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (CST artículo 190).

Artículo 34.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

435

Artículo 35.- La empresa llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso del trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 13 de 1967 artículo 5°).

Artículo 36.- La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija de vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

CAPITULO IX
PERMISOS

Artículo 37.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: el ejercicio del derecho al sufragio; el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; atender las consecuencias que se generen con ocasión de una grave calamidad doméstica debidamente comprobada y; asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en éste último caso, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa, a juicio de esta.
La concesión de los permisos antes mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Se concederán con carácter remunerado (Corte Constitucional sentencia C – 930 de 2009).
2. En caso de grave calamidad doméstica, la cual debe ser demostrada ante la empresa, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, cuando el aviso se dé con posterioridad a la ocurrencia del hecho deberá informarse a la empresa dentro del día siguiente a aquél día en que haya ocurrido. Se considera grave calamidad las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar que conviva con el trabajador que requiera imprescindiblemente de su presencia (compañero(a) permanente, esposo(a), hijos o padres), la catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación. El permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores a decisión de la empresa.
4. El aviso deberá darse con la debida anticipación a la empresa, exponiéndose por escrito el motivo del permiso, sin perjuicio del evento de grave calamidad doméstica dispuesto en el numeral 2° del presente artículo. De no cumplirse lo anterior el permiso no será concedido ni aceptado.

Parágrafo 1.- Cuando el trabajador requiera el otorgamiento de un permiso por un evento diferente a los antes señalados en el presente artículo, deberá dar cumplimiento al siguiente procedimiento:

1. Permisos médicos. Cuando el trabajador deba asistir a una cita médica deberá solicitar permiso a la empresa (ante las personas señaladas en el parágrafo segundo de este artículo) con al menos dos (2) días hábiles de antelación mediante el diligenciamiento del formato de ausentismo laboral, correo electrónico o carta escrita. Una vez aprobado este permiso y posterior a ello, asistido a la cita médica éste deberá presentar en la empresa el certificado médico de atención o constancia de la atención recibida por parte del médico tratante. El permiso sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo.

En caso de urgencias médicas, estas deberán ser demostradas ante la empresa de forma posterior al hecho que las constituye o al tiempo de ocurrir éstas, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, cuando el aviso se dé con posterioridad a la ocurrencia del hecho deberá informarse a las personas

señaladas en el parágrafo segundo de este artículo al día inmediatamente siguiente a aquél día en que haya ocurrido. En cualquier evento deberá presentarse a la empresa el respectivo certificado médico o de atención expedido por la Institución Prestadora del Servicio de Salud (IPS) y/o de incapacidad expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS).

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, ARL y/o servicio de medicina prepagada del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. Sin embargo, las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular o entidad de medicina prepagada que no sean transcritas por la EPS, se tomarán como inasistencia injustificada al trabajo.

En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la empresa programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

Estos permisos se concederán a discreción de la empresa (no es obligatorio) y con carácter no remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a opción del empleador. En caso de incapacidad debidamente certificada por la EPS procede el respectivo subsidio de incapacidad y no deberá compensarse el tiempo.

2. Permisos por asuntos personales. La empresa podrá otorgar, a su discreción, permisos de ausencia no remuneradas por razones personales. El permiso no debe presentar un conflicto con las operaciones de la empresa. El trabajador debe regresar a trabajar cuando se termine el permiso. Si se requiere extensiones del permiso, éstas deben ser solicitadas por escrito antes de que expire el permiso de ausencia original aprobado y tal extensión se otorgará únicamente a discreción de la empresa.

Por lo tanto, cuando el trabajador requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá hacer una solicitud por escrito diligenciando el formato de ausentismo laboral o a través de correo electrónico a las personas señaladas en el parágrafo segundo de este artículo, con mínimo dos (2) días hábiles de antelación en la que indique el motivo, fecha y hora de la misma. En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la empresa programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

Estos permisos se concederán a discreción de la empresa (no es obligatorio) y con carácter no remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria como el empleador disponga.

Parágrafo 2.- Solamente se encuentran facultadas por la empresa para autorizar permisos: Gerente General, Gerente Comercial, Gerente Administrativo, directores de Proyectos y Coordinadores.
Parágrafo 3.- En virtud de lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009, la empresa concederá a sus trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este parágrafo. Este hecho deberá demostrarse

437

mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

Parágrafo 4.- En caso de licencia de maternidad y/o paternidad, estas se otorgarán de acuerdo con lo dispuesto en la ley vigente.
Parágrafo 5.- Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.
Parágrafo 6.- El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada, cuando dicha ausencia sea igual o superior a (3) tres días se considerará como falta grave y por lo tanto abandono del puesto y justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.
Parágrafo 7.- La Empresa se reserva el derecho de conceder permisos adicionales a los aquí contemplados, solo en medias jornadas, con el fin de que la ausencia del trabajador no altere las actividades normales de aquella.
Parágrafo 8.- En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear, en los permisos concedidos, más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder el tiempo convenido; de lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

CAPITULO X
SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 38.- Formas y libertad de estipulación.
1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13 14,16, 21 y 340 del CST y demás normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en este caso los aportes se efectuarán sobre la base del setenta por ciento (70%).
El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 de 1990 artículo 18).

Artículo 39.- Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores (CST artículo 133).

Artículo 40.- El salario se pagará al trabajador mediante transferencia bancaria o a la persona que el trabajador autorice por escrito así:

438

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no podrá ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST artículo 134 numeral 2°).

Artículo 41.- El pago de los salarios se efectuará mes vencido

Artículo 42.- El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que existan durante el mes.

Artículo 43.- La empresa pagará a sus trabajadores en la forma y términos que establezca el ordenamiento jurídico, el salario que sea obligatorio en cada caso y todas las prestaciones que correspondan.
Parágrafo. - Los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo legal, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas trabajadas. Se entiende que el salario mínimo legal se pagará en estos casos por la jornada completa de trabajo o proporcionalmente a las horas laboradas.

CAPITULO XI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 44.- Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o procesos del oficio respectivo y al conjunto de las indicaciones o recomendaciones, que se hubieren impartido o que se impartieren para lograr lo encomendado en la mejor forma y en el menor tiempo posible.
Además de lo anterior, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la empresa para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa, al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse de su puesto.
10. Realizar todas aquellas actividades y comportamientos encaminados a mantener el orden y buen funcionamiento de la empresa.

11. Mantener la confidencialidad de los datos e información relacionada con el trabajo realizado, incluyendo información objeto de derecho de autor, patentes, técnicas, modelos, invenciones, *know how*, proceso, algoritmos, programas, ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, listas de clientes, inversionistas, empleador, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos de negocios, planes de mercadeo y cualquier información revelada sobre terceras personas.
12. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
13. Participar en las actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades pactadas en el SG-SST.
14. Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo
15. Someterse y cumplir con el horario de trabajo programado.
16. Hacer buen uso de las máquinas, equipos y herramientas de trabajo (Escaleras, cilindros, extintores, pulidoras, taladros, arnés, eslingas, líneas de vida, entre otros).
17. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
18. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación programadas por la Empresa.
19. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la empresa.
20. Atender las indicaciones relacionadas con el servicio que la Empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, entre otros.
21. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido Almacenamiento. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, Maquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
22. Utilizar los elementos de protección individual y participar en los programas y actividades de promoción.
23. Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
24. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, así como las pruebas de alcoholemia y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.

CAPITULO XII
ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

Artículo 45.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa se publicará en un documento independiente a este reglamento debido a las actualizaciones permanentes que sufre.
Parágrafo. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerentes y directores y aquellas personas a quienes éstos deleguen tal atribución. Los descargos se llevarán a cabo ante el Gerente General o ante aquellas personas a quienes éste determine.

CAPITULO XIII
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 46.- Los servicios médicos para los trabajadores de la empresa se suministrarán por medio de la respectiva entidad promotora de salud (EPS) y, administradora de riesgos laborales (ARL) a través de la IPS respectiva. Todo trabajador deberá someterse a las medidas y programas de medicina laboral, de higiene y seguridad industrial, y del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que prescriban e impartan la empresa y las autoridades del ramo en general.

Artículo 47.- La empresa tiene como obligación velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, siguiendo las recomendaciones dispuestas en el respectivo programa de seguridad y salud en el trabajo, velando de esta forma por la protección integral de sus trabajadores.

Artículo 48.- Todo trabajador deberá someterse a los exámenes médicos y tratamientos que prescriban el empleador, la EPS, la ARL o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS). Así mismo, deben asistir a los exámenes médicos ocupacionales periódicos y otros tratamientos preventivos que ordene la empresa, ya que estas evaluaciones constituyen un instrumento base en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Artículo 49.- Todo trabajador tiene como obligación observar y dar cumplimiento riguroso a las instrucciones y recomendaciones dadas por las autoridades respectivas, la ARL y por la empresa, relativas a la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
Como consecuencia de lo anterior, son obligaciones especiales del trabajador, entre otras:

1. Dar uso adecuado a los implementos de protección personal suministrados por la empresa.
2. Utilizar los elementos de protección según las indicaciones de la ARL, de la empresa y demás autoridades respectivas.
3. Prestar la colaboración en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas, equipos y materias primas de la empresa.
4. Reportar oportunamente cualquier amenaza de riesgo contra personas o bienes de la empresa.
5. Someterse a todas las medidas de salud y seguridad en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
6. Someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico de la IPS que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se ordene.
7. Informar de manera inmediata al jefe Inmediato y la Dirección de HSEQ sobre el accidente de trabajo describiendo como sucedió, el sitio y la hora exacta del mismo. Esto con el fin de que la empresa realice ante la ARL el correspondiente trámite y le informe al empleado la clínica donde será atendido. También deberá informar en los mismos términos en caso de enfermedad laboral. Antes de reintegrarse a su trabajo después de un accidente o enfermedad relacionado con el trabajo, el trabajador deberá dar a su jefe inmediato una copia de la autorización para su reintegro al trabajo.

Parágrafo. - El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de los anteriores 7 numerales, así como de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, se considera falta grave y por ende facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Artículo 50.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, la cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Sí el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso o de someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 51.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones normativas vigentes. El médico determinará el tratamiento a seguir, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 52.- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave, leve o levísima de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios y a remitir al trabajador a la respectiva IPS, informando de lo sucedido a la EPS y ARL correspondientes. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno procedente o haberlo demorado sin justa causa.
Parágrafo 1°. Se considera falta grave y por tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo, el que el trabajador se niegue a la práctica de procedimientos o exámenes que tienen como finalidad determinar si el trabajador se encuentra o no bajo el efecto de alcohol o drogas enervantes o narcóticos.

Artículo 53.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ordenará la prestación de los primeros auxilios, la remisión del trabajador a la IPS y la comunicación de lo sucedido a la EPS y ARL. Así mismo tomará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.
Parágrafo 1°.- Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, serán prestados a través de la EPS o IPS que indique la ARL a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social.
Parágrafo 2°.- Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente. La atención inicial de urgencias de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, podrá ser prestada por cualquier IPS, con cargo al sistema general de riesgos laborales.

Artículo 54.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de laboral, pero que pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado de sus funciones provisionalmente hasta que el medico correspondiente certifique si puede o no reanudar sus labores o si debe ser retirado definitivamente de la empresa.

Artículo 55. De todo accidente se llevará registro y se efectuará un informe sobre lo sucedido a la ARL y EPS, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presénciales, si los hubiere, todo ello con sujeción al formulario diseñado por el sistema de seguridad social para estos eventos.
En todo caso cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la EPS y ARL en forma simultánea, dentro de los dos (2) días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.
Así mismo, reportara los accidentes graves y mortales, y las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad,

independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

Artículo 56.- La empresa da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial en los términos de la legislación laboral y del sistema general de seguridad social.
La empresa tiene un reglamento de higiene y seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes denominado programa de salud ocupacional) derivado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la ARL a la cual está inscrita.

Artículo 57.- En todo lo referente a lo dispuesto en los artículos de que trata el presente capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas procedentes que se encuentren vigentes y que componen el sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales, así como al reglamento de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo) existente en la empresa y sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 58.- Prueba de Alcoholemia. Artículo 60 CST. Numeral 2 *Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:* Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Declarada exequible a través de la Sentencia C-636 de 2016, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

Para la empresa **C Y G INGENERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S.**, está totalmente prohibido para todos sus trabajadores, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, en consideración a que la actividad y el objeto social de la empresa se encuentran clasificados como de alto riesgo, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002.

Por lo tanto el empleador se encuentra facultado para implementar mecanismos de identificación de estos estados, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, "todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio."

La empresa **C Y G INGENERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S.**, empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.

CAPITULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

Artículo 59.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (CST artículo 242).
Parágrafo. - La empresa protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogerán los mandatos y recomendaciones de la autoridad médica correspondiente.

Artículo 60.- Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.
Parágrafo. - El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. En virtud de lo anterior la empresa dará cumplimiento a las Resoluciones 1677 de 2008 y 3597 de 2013 del Ministerio de la Protección Social y demás normas concordantes que la modifiquen o complementen (Ley 1098 de 2006 artículo 117).

CAPITULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 61.- Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo, son obligaciones especiales de la empresa:
Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

1. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
2. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 37 de este reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y salario devengado Igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la empresa costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
8. Conceder a las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia los descansos contemplados en el artículo 238 del CST.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder a éste licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo 62.- Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo y, en los artículos 44 y 49 del presente reglamento, son obligaciones especiales del trabajador, las siguientes:

444

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y del reglamento de higiene y seguridad industrial y, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; cumplir el sistema de gestión de calidad de la empresa y presentar en el tiempo solicitado o indicado, los informes o asuntos que especialmente le hubiere recomendado la empresa, sus representantes o el superior jerárquico respectivo.
Cuando el trabajador sea elegido o actúe de forma voluntaria como integrante del Comité Paritario, del Comité de Convivencia Laboral, de la Brigada de Emergencia, del Equipo Investigador de incidentes y accidentes de trabajo, deberá cumplir con lo establecido en cada uno de estos equipos de trabajo en lo que respecta a reuniones y demás compromisos adquiridos.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización previa y por escrito, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente aquellas que tengan naturaleza reservada o confidencial o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
En virtud de lo anterior se considera información reservada o confidencial, entre otros aspectos, la siguiente: **a.** Toda la información crediticia, corporativa, administrativa, financiera, jurídica, contable y comercial suministrada por la empresa al trabajador o que conozca por razón de sus funciones. Esta información tendrá carácter confidencial cualquiera sea el medio bajo el cual haya sido facilitada, comprendiendo la información vertida en software de computador o en medios de almacenamiento electrónico, así como la que consiste en datos, testimonios, noticias, documentos, gráficos, referencias orales, visuales o escritas, siendo indiferente si esta información ha sido originada por la empresa o por un tercero interesado o relacionado con la operación; **b.** Los planes de negocios y/o proyectos de expansión de la compañía, de sus filiales y/o asociadas, así como la información de socios y accionistas; **c.** Las listas y estrategias de precios, licitaciones, clientes, proveedores y/o contactos comerciales relacionados directa y/o indirectamente con la operación técnica y/o comercial de la empresa, estructura societaria de la organización, y en general todo factor comercial que le pueda significar a la empresa una ventaja de mercado frente a sus competidores; **d.** Los paquetes de compensación, beneficios, incentivos y/o salarios propios y los de cualquier otro funcionario de la compañía, de sus filiales cuando quiera que por sus funciones el trabajador acceda a dicha información; **e.** La clave personal entregada por la empresa. **f.** Información de procedimientos, secretos industriales, bases de datos o circunstancia análogas pertenecientes a la empresa, sus clientes, aliadas comerciales o personas (naturales o jurídicas) relacionadas con la operación de la empresa.
La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios
El trabajador debe hacer un uso rigurosamente cuidadoso y responsable de la información que le sea suministrada por la empresa.
3. Conservar, manipular cuidadosamente de acuerdo con las instrucciones recibidas y, restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas, utensilios, maquinas, productos, elementos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Así mismo mantener aseado y en orden el sitio de trabajo y las máquinas a su cargo y dejar tales elementos en orden al finalizar su jornada laboral diaria.
Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de orden y aseo personal, del sitio de trabajo y del equipo asignado.
4. Permitir sin obstáculos, cuando la empresa lo requiera, hacer un inventario de los elementos y herramientas de trabajo que se encuentran a cargo del trabajador
5. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño o lesión que sufra el personal o maquinaria de la empresa, así como realizar las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a los mismos.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Así como participar en las actividades y capacitaciones programadas por la empresa o la ARL y apoyar a la empresa en el cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y teléfonos, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier notificación o comunicación a la última dirección registrada, entendiéndose así válidamente notificado el acto.
10. Ocupar su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno de acuerdo al horario de trabajo de la empresa, permaneciendo en aquel hasta la terminación de su jornada, por lo que no podrá permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo, salvo autorización escrita de la empresa. No entrar en zonas o áreas restringidas sin previo autorización del responsable del área.
11. Someterse a los controles y procedimientos establecidos por la empresa para el cumplimiento de los horarios respecto de la entrada y salida de las instalaciones e ingreso de personas extrañas u objetos ajenos. Así mismo es su obligación entrar y salir por los sitios fijados por la empresa para ello. Al respecto se aclara que dentro de los procedimientos establecidos por la empresa para controlar el cumplimiento de horarios de los trabajadores puede existir un sistema biométrico que incluya huellas dactilares, imagen en video, grabaciones, entre otros, lo cual será manejado dentro de los parámetros establecidos por la ley de habeas data y sus decretos reglamentarios. En todo caso, es obligación del trabajador marcar por sí mismo el mecanismo que se establezca para controlar las horas de entrada y de salida de la empresa.
Identificarse al ingresar a la empresa ante los guardas de vigilancia y portar durante la jornada de trabajo el carné o la ficha de identificación que la empresa le suministre al efecto.
Mostrar o entregar el documento de identificación requerido por razones de control en las instalaciones utilizadas por la empresa, cuando le sea solicitado por el personal autorizado para ello.
12. Los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad la conducción de vehículos de la empresa deberán observar estrictamente las normas de tránsito y aquellas que de manera explícita tenga establecidas la empresa. Además, no podrán bajo ninguna circunstancia prestar a terceros los vehículos de la empresa, ni transportar en éstos personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización escrita de ésta o permitir que los vehículos de la empresa sean conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores. Así mismo, es obligación abstenerse de manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello.
13. Dar aviso inmediato a la empresa sobre cualquier accidente que sufran los vehículos de propiedad de la misma, por leves que ellos sean.
14. Dar un uso adecuado al Internet, equipos y programas informáticos, correo electrónico y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado. Además, sólo podrá acceder a los recursos informáticos de la empresa cuando le sea autorizado.
15. Atender con cortesía y prontitud a las personas que de una u otra forma tengan contacto con la empresa.
16. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
17. Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas en sitios inadecuados, prestarlas a personas ajenas a la empresa o a trabajadores de la misma que no tengan autorización para su tenencia. En caso de enfermedad o ausencia, deberá entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona designada para ello por la empresa.
18. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a la Gerencia cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o inmediatamente después de que se tenga conocimiento del hecho u omisión mencionados.

446

19. Destinar a su uso en las labores contratadas, los elementos de protección entregados por la empresa, de acuerdo con la normatividad vigente, así como el calzado y vestido que le suministre la misma en el periodo correspondiente. Lo anterior tiene como finalidad evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como preservar la correcta presentación e identificación del trabajador. Dentro de estos se encuentran: uniformes, delantales, elementos de protección personal, placas, guantes. Una vez entregada la dotación deberá ser utilizada la que se está entregando a la fecha y no utilizar dotación que no sea la de la empresa. Usar en todo momento los elementos de protección personal y de seguridad de que son dotados, así como overoles, casco, protección visual y facial, protección auditiva, protección respiratoria, guantes, calzado de seguridad, ropa de seguridad y demás implementos definidos para la labor que ejecute.
20. Asistir puntualmente a los cursos, comités, entrenamientos de capacitación laboral, charlas, conferencias y reuniones relacionadas con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas y demás temas procedentes, programados, organizados u ordenados por la empresa y que hubiere sido citado.
21. Responder por la mercancía o producto terminado que esté bajo su custodia y por los daños que llegare a causar a ésta o a la empresa y sus bienes, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del CST.
22. Usar el celular para el desarrollo de sus funciones. Aquellos trabajadores que por razón de sus actividades laborales se les haga entrega de dicho elemento de trabajo, tienen la obligación de mantener encendido el mismo y de contestarlo de manera inmediata a disposición de las funciones de la empresa.
23. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario, legal y contractual de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, por lo que no podrá ocuparse en actividades distintas a sus labores durante las horas de trabajo, salvo que medie previa autorización de su jefe inmediato.
24. Entregar a la terminación del vínculo contractual el cargo ejercido mediante un acta al superior inmediato, así como de todos los implementos dados para el desarrollo de sus funciones, entre estos su carné.
25. Recibir quincenal o mensualmente su comprobante de nómina.
26. Trabajar exclusivamente para la empresa a menos que ésta otorgue permiso escrito para ejercer otras actividades.
27. Ser diligente en la custodia, administración y manejo de los activos que le entregue la empresa a cualquier título. También es obligación no utilizar por ningún medio, ni permitir que se utilicen, los nombres comerciales, enseñas, marcas, patentes de invención, modelos de utilidad o diseño industrial desarrollados o registrados por la empresa, sus clientes, socios de negocio o proveedores;
28. Conocer y cumplir todos los procedimientos, reglamentos, manuales, comunicaciones, circulares, códigos y/o políticas establecidos por la empresa. Igualmente es obligación, acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
De acuerdo con lo anterior, el trabajador deberá cumplir, entre otros, los procedimientos u obligaciones descritos a continuación:

- Cumplir a cabalidad los instructivos y procedimientos otorgados por la empresa para garantizar el flujo de los procesos.
- Mantener los equipos en excelente estado de condiciones y operarlos de manera segura.
- Participar en los entrenamientos y programas de capacitación para manejar los riesgos de salud y seguridad tanto fuera como dentro del trabajo.
- Comunicar a los responsables de la seguridad y salud en el trabajo acerca de las condiciones de trabajo inseguras o peligrosas detectadas, que puedan ocasionar incidentes o accidentes de trabajo o enfermedades laborales y, si es apropiado, parar cualquier operación que se ejecute de manera insegura.
- Responder a las inquietudes ambientales de salud o seguridad hechas por compañeros, clientes o vecinos asociados con nuestras operaciones o productos.
- Cumplir con los procedimientos de la empresa de ambiente, salud y seguridad, y con regulaciones locales.

447

- No perder oportunidades para mejorar el uso eficiente de los recursos naturales.
- Evitar crear relaciones contractuales con proveedores, outsourcing de manufactura y proveedores de servicio que no comparten los valores de la empresa en cuanto al ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

29. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos en días dominicales y festivos.
30. Registrarse por sí mismo a través del control que se establezca, tanto a las horas de entrada como a las de salida de la empresa, adicionalmente no podrá sustituir a otro trabajador en esta obligación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la empresa, firmada por el Jefe Inmediato. Al respecto se aclara que dentro de los procedimientos establecidos por la empresa para controlar el cumplimiento de horarios de los trabajadores podrá existir un sistema biométrico que incluya huellas dactilares, imagen en video, grabaciones, entre otros, lo cual será manejado dentro de los parámetros establecidos por la ley de habeas data y sus decretos reglamentarios.
31. Informar de manera inmediata a las directivas cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe del cual tenga conocimiento, y que afecte a la empresa y su personal.
32. Autorizar expresamente y por escrito para cada caso, los descuentos de su salario y prestaciones sociales respecto de las sumas pagadas demás (ya sea por error o por otra razón), así como por los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho o por los daños causados a la empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del CST.
33. A fin de garantizar la transparencia en los procesos de selección, los empleados deberán informar los eventos en los cuales alguno de sus parientes esté participando en ellos para evitar conflictos de interés. Los parientes, compañeros sentimentales y demás personas con estrechas relaciones personales con empleados de la empresa cuentan con la libertad para trabajar con clientes, proveedores, competidores o socios comerciales de la empresa, sin embargo, estas relaciones deben comunicarse formalmente al Gerente General y los empleados deben garantizar que no tengan una indebida influencia en el desempeño de sus labores para la empresa. Las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo a nivel interno de la empresa o de trabajadores de la empresa con proveedores o contratistas de ésta, son permitidas en cumplimiento y respeto de normas de rango constitucional, sin embargo, deben comunicarse formalmente al Gerente General, y los empleados deben garantizar que no tengan una indebida influencia en el desempeño de sus labores para la empresa, ni que se presenten actos obscenos o de manifestaciones de cariño durante la operación frente a los clientes que puedan afectar la imagen la empresa.

CAPITULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 63.- Se prohíbe a la empresa:
1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes eventos:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Las entidades de libranza actuarán dentro de los parámetros señalados en la Ley 1527 de 2012.
c) En cuanto a la cesantía la empresa puede retener el valor respectivo en los casos contemplados en el artículo 250 del CST.

448

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7° del artículo 57 del CST, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 CST)

Artículo 64.- Se prohíbe a los trabajadores:
1. Sustraer o intentar sustraer de la Empresa, almacenes, establecimiento o lugar de prestación del servicio, los utensilios o útiles de trabajo, las dotaciones, víveres y las materias primas o productos elaborados o sobrantes, implementos de aseo, papelería, cualquier artículo, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumir ello en las instalaciones de la empresa, así como introducir estupefacientes, drogas enervantes o bebidas alcohólicas a las instalaciones de la empresa. En caso de sospecha que el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos, el empleador deberá practicar inmediatamente al trabajador un examen o procedimiento que determine si se encuentra o no en las condiciones mencionadas. La negación del trabajador a la práctica del examen o procedimiento es calificada para todos los efectos legales como una falta grave.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir sin justa causa el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. También realizar actividades distintas a las laborales encargadas por la empresa.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, elementos de trabajo, materias primas o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. Por lo tanto, les está prohibido al trabajador permitir que terceras personas utilicen los materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
9. Utilizar sin autorización previa y por escrito de la empresa, las instalaciones de la misma para pronunciar arengas, hacer reuniones, promover motines o cualquier actividad que impida el desarrollo normal de las labores, sin la previa autorización escrita de la empresa, así sea en horas no laborales.
10. Pelear, provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o irrespetar a personas relacionadas con la empresa dentro de sus instalaciones o fuera de ellas.

449

11. Hacer declaraciones o circular rumores falsos o perjudiciales dentro o fuera de la empresa, relacionados con la misma, con cualquiera de sus trabajadores, sus directivos, dueños o productos o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
12. Fijar o desfijar avisos, periódicos, leyendas o afiches de cualquier orden sin permiso expreso de la empresa.
13. Hacer circular propaganda, literatura o material impreso o electrónico de cualquier orden, con fines comerciales dentro de las dependencias de la empresa, sin permiso previo de esta.
14. Discutir, hacer discursos o propaganda sobre asuntos políticos, religiosos o étnicos dentro de la empresa, aun cuando sea en horas diferentes a la jornada de trabajo.
15. Fomentar o tomar parte dentro de las instalaciones de la empresa, en juegos de manos, de suerte y azar o que involucren de alguna manera dinero u objetos de valor.
16. Distraer dentro de las instalaciones de la empresa la atención de los trabajadores, causando molestia en los mismos mediante gritos, lanzamiento de objetos, chanzas, burlas, bromas, juegos, demostraciones mímicas y demás comportamientos que afecten la disciplina y desarrollo de la actividad laboral de la compañía.
17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores o terceros relacionados con la empresa o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas o instalaciones de la misma o introducir sustancias o elementos peligrosos en las instalaciones de la empresa. Se prohíbe además, ser negligente o tener falta de cuidado con los equipos y maquinaria a su cargo.
18. Crear o participar en la creación de condiciones inseguras o antihigiénicas dentro de las instalaciones de la empresa, así como violar o hacer caso omiso de las normas de seguridad e higiene establecidas por la empresa.
19. Presentar documentos o hacer informaciones falsas o inexactas (como por ejemplo mentir) a la empresa o a terceros cuando se le soliciten, o ejercer cualquier acto de falsificación relacionado con aspectos de la compañía y/o la operación. Se prohíbe igualmente presentar informes de forma tardía o incompletos que tengan relación con el trabajo con el fin de eludir responsabilidad u obtener beneficios para sí o para un tercero o perjudicar a otros.
20. Rehusarse a obedecer las órdenes de sus superiores, disminuir u obstaculizar intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo propio o de terceros, no hacer el trabajo asignado, suspenderlo sin justa causa, presentarse de forma retardada o no presentarse a su puesto de trabajo en las horas reglamentarias, sin justa causa y sin previo aviso a la empresa.
21. Realizar actos catalogados como delitos por el ordenamiento jurídico, tales como, injurias, violación ilícita de comunicaciones, amenazas, sabotaje, hurto de elementos que pertenezca a compañeros de trabajo, la empresa o personas relacionadas con la misma, entre otros.
22. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo o no informar de él inmediatamente a la empresa.
23. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin previo permiso escrito de la empresa.
24. Malgastar, destruir o maltratar la maquinaria, equipos, herramientas, materias primas, energía, elementos de trabajo o productos terminados de la empresa.
25. Cambiar turnos o laborar horas extras sin previo permiso escrito de la empresa.
26. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario y concedido para realizar las diligencias o atender los asuntos que originaron el otorgamiento de un permiso o licencia por parte de la empresa.
27. Hacer uso de los permisos concedidos sin llenar los requisitos exigidos en las porterías de la empresa tanto para salir como para regresar después de realizada la diligencia.
28. Acostarse o dormirse dentro de la jornada de trabajo u ocuparse durante la misma en oficios distintos de las labores que le han sido encomendadas.
29. Presentar faltantes injustificados de los valores o fondos asignados, así como en el inventario de mercancías o medios de trabajo (herramientas, equipos y elementos de trabajo).
30. Demorar la presentación de las cuentas y de los respectivos reembolsos de sumas de la empresa dados para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.

31. Tomar alimentos en lugares y horas distintas a los que para tal efecto han sido señalados por la empresa. Consumir alimentos cuando se está operando alguna máquina. Cocinar, calentar o preparar dentro de la empresa cualquier clase de alimentos, salvo en los aparatos y sitios expresamente autorizados por escrito por la empresa para ello.
32. Usar lenguaje irrespetuoso, soez, gestos impropios, obscenos, abusivos, insultantes u ofensivos hacia los otros trabajadores, o dirigirse en forma altanera, descortés o con expresiones ofensivas a los compañeros de trabajo, representantes de la empresa, vigilantes, proveedores, contratistas, clientes o personas relacionadas con la misma. Así mismo se prohíbe, amenazar, insultar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, a clientes u otras personas que tengan relación con el empleador o se hallen dentro de las dependencias del mismo. Amenazar, intimidar, coaccionar, lastimar o intentar lastimar a otros trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.
33. Hacer préstamos con dineros de la empresa a los trabajadores de la misma o a terceros.
34. Ser sujeto a peticiones o quejas por parte de terceros y ante la administración de la compañía de forma reiterada por falta de pago de deudas.
35. Suspender el trabajo antes de la hora señalada en el horario o retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en sus labores, sin avisarle a su jefe inmediato para que éste tome las medidas necesarias o busque la persona que lo reemplazará en dicho turno. También se prohíbe abandonar, aun por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso de su jefe inmediato, sin que haya fuerza mayor o motivo plenamente justificado.
36. Fumar en las dependencias de la empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por la empresa y por escrito para ello.
37. Impedir o rehusarse, a la salida o entrada a las dependencias de la empresa, a las requisas de personal o de objetos por parte de los vigilantes, cuando estos lo consideren necesario.
38. Presentarse al trabajo desaseado o en condiciones antihigiénicas o permanecer en él en dicho estado.
39. Utilizar y por lo tanto distraer su concentración en el trabajo a causa de uso, audífonos, radios, televisores, revistas, cámaras, dispositivos electrónicos u otros objetos similares durante la jornada de trabajo, salvo autorización de la empresa.
40. Ser cuidadoso en el uso del celular durante las horas de trabajo y evitar contestarlo o llamar en el momento en que esté manipulando u operando un equipo o maquinaria o atendiendo un cliente.
41. Crear, utilizar o distribuir programas que puedan dañar los datos, archivos, aplicaciones, funciones del sistema o funcionamientos de la red a través de virus, así como alterar el software o la configuración del hardware de cualquier computador o agregar cualquier dispositivo o sistema a la red sin el permiso de la empresa. También se prohíbe retirar, reproducir, eliminar o afectar información de base magnética, sin debida autorización escrita por parte de la empresa. Es igualmente prohibido uutilizar el software, las fuentes o desarrollos realizados en la empresa, para uso personal, o para ser comercializado de manera independiente. En ese sentido, es claro que el trabajador sólo puede utilizar el software adquirido legalmente por la empresa.
Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
42. Manejar u operar maquinas o herramientas o sistemas sin autorización previa de su jefe inmediato para realizarlo o que no le hayan sido asignados.
43. Portar en el lugar de trabajo elementos o utensilios, que pueda entorpecer el desarrollo de sus actividades.
44. A los mensajeros les está prohibido cobrar los salarios de los demás empleados y realizar diligencias personales de los otros trabajadores. En ese sentido es prohibido a los trabajadores solicitar los mensajeros realizar diligencias personales de estos.

451

45. Incurrir en competencia desleal y/o conflicto de intereses con la compañía o elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para el provecho del mismo trabajador por fuera de la relación laboral que tiene con la empresa.
46. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o permitir que extraños ingresen a las instalaciones de la empresa para asuntos no relacionados con el trabajo, salvo autorización previa y escrita de ésta.
47. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma o celebrar actos comerciales dentro de las instalaciones de la compañía (venta de lotería, chance, mercancías, juego de dineros, etc.). También se prohíbe la realización de cualquier trabajo por parte del trabajador por cuenta propia o para beneficio de un tercero diferente de la empresa, en horario de trabajo, así como disponer o usar los bienes de la empresa o confiados al trabajador por razón de su trabajo, en provecho propio o de terceros.
48. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
49. Hacer parte de cualquier negociación falsa o entregar documentación o información falsa, tendiente a obtener liquidaciones parciales de cesantías.
50. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de terceros trabajadores, no sea realizado de manera óptima y/u oportuna, en la cantidad y calidad requerida o sea realizado en los tiempos fijados por la empresa.
51. Introducir paquetes u objetos de manera oculta a las instalaciones de la empresa.
52. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio el nombre de la empresa, sus servicios o el personal que trabaja en ella, o incitar a que no se compren o reciban los productos o servicios de la empresa.
53. Destruir o dañar archivos de la empresa.
54. Consultar dentro de las oficinas, almacenes o instalaciones de la empresa en cualquier horario páginas de internet que atenten contra la moral o las buenas costumbres (como por ejemplo las que contengan contenido pornográfico).
55. Consultar durante la jornada de trabajo páginas de internet no relacionadas con la actividad laboral (como por ejemplo redes sociales, de mensajería instantánea, servicios de chat, etc.) en computadores o equipos de la empresa, del trabajador o de terceros.
56. Recibir o solicitar regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes, proveedores o terceros sin la autorización previa y escrita del Gerente General y Gerente Comercial. Constreñir, forzar, presionar o inducir a otros, a recibir para sí, o para un tercero, dinero u otra utilidad o aceptar remuneración, dádiva directa o indirecta, para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del cargo o para ejecutar uno contrario a los deberes laborales. Recibir, aceptar, cobrar dinero, obtener beneficio, provecho u otra utilidad, de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento. También está prohibido interesarse ilícitamente en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones. De igual forma no se podrán solicitar regalos, descuentos ni beneficios a nombre de la empresa.
57. Disponer de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del Gerente General.
58. En general, toda prohibición que se deduzca de la naturaleza del contrato de trabajo, de la clase de labor que desarrolle el trabajador, del objeto de la empresa o de las disposiciones legales pertinentes.

CAPITULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y SU FORMA DE APLICACIÓN

452

Artículo 65.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato de trabajo.

Artículo 66.- Constituyen faltas leves del trabajador:
1. El incumplimiento por primera vez de las obligaciones consagradas en el artículo 44 numerales 3, 4, 6 y 9 del presente reglamento.
2. El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 62 numerales 5, 6, 10, 11, 15, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32 y 33 del presente reglamento.
3. El desconocimiento de las prohibiciones consagradas en los numerales 12, 13, 14, 26, 27, 31, 34, 35, 38, 39, 40, 43, 44, 46 y 55 del artículo 64 de este reglamento.

Artículo 67.- Constituyen faltas graves del trabajador, además de las establecidas en otros artículos de este reglamento, las siguientes:
1. El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 44 numerales 1, 2, 5, 7, 8 y 10; y el incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 49 del presente reglamento.
2. El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 62 numerales 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 26, 27 y 28 del presente reglamento.
3. El desconocimiento de las prohibiciones consagradas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 36, 37, 41, 42, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56 y 57 del artículo 64 de este reglamento.
4. Falsificar, copiar, retirar o usar sin autorización, con o sin ganancia personal, cualquier material incluyendo, pero no limitado a, planillas y/o registros de horarios o tiempos de trabajo, registros, reportes, formularios, archivos, aplicaciones o documentos de la empresa, sus trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.
5. Realizar conductas o actos de acoso sexual a los trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.
6. No guardar el debido respeto, consideración y amabilidad con los usuarios, clientes y proveedores de la empresa.
7. Usar el carné de identificación de otro trabajador, permitir lo contrario con el carné propio, o hacerle enmiendas a este documento.
8. Introducir, portar o conservar armas y/o explosivos sin autorización, en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones utilizadas por la empresa.
9. Sin autorización operar o usar equipos, herramientas que no le hayan sido asignados, o hacer otro trabajo distinto al asignado.
10. Destruir o dañar intencional o deliberadamente objetos, herramientas, útiles, material, equipos o maquinaria de la empresa, de sus trabajadores o de terceros.
11. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes de la compañía, a fin de obtener de estos préstamos, dadivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado.
12. Violar las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o los sistemas, órdenes o instrucciones de seguridad establecidas en la empresa.
13. Darle otro uso o engañar a la empresa en cuanto a utilización de préstamos, solicitud de permisos, licencias, beneficios y/o auxilios monetarios.
14. Hacer afirmaciones falsas y/o calumniosas sobre la empresa, sus servicios, sus jefes, sus trabajadores o sus productos.
15. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto.
16. Incurrir en dos o más faltas leves.
Parágrafo. - Para que se califique como falta grave, la conducta debe estar enmarcada dentro de estas dos situaciones:

453

1) Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
2) Que la conducta haya sido calificada previamente como grave por el empleador en este Reglamento Interno de Trabajo Artículos, el contrato o la Ley.

Artículo 68.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe dar, previa citación en la que se indican los motivos que generan la misma, la oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca en caso que exista uno. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, de la diligencia de descargos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva mediante una comunicación motivada y congruente, en la que se le informa que de no estar de acuerdo con la decisión puede acudir ante la jurisdicción ordinaria.
En virtud de lo establecido en la sentencia C-593 de 2014, la empresa deberá entregar al trabajador una comunicación formal de apertura del proceso de investigación, en la que **(i)** se le cita a diligencia de descargos, **(ii)** se le informa las conductas que dan origen a la investigación, **(iii)** se hace una calificación provisional de los cargos imputados y/o faltas a que las conductas dan lugar, indicando las normas en las que hayan sido previstas las conductas imputadas; **(iv)** se le indica la posible sanción que podría aplicar en caso de comprobarse la falta; **(v)** se le informa y entregan las pruebas que la empresa haya recopilado, aclarándole que las mismas podrán ser revisadas y controvertidas y, que en caso de tener pruebas en su poder, las podrá presentar a la empresa dentro de la diligencia e descargos. **(vi)** Se otorgará al trabajador el término de un (1) día para que pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere. **(vii)** La Empresa notificará por escrito al trabajador la decisión, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el jefe deberá solicitar a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.
Parágrafo.- Si el trabajador y/o los dos representantes del sindicato, si lo hay, hacen caso omiso, sin justa causa, de la citación a ellos efectuada y que tiene como finalidad escucharlos en diligencia de descargos antes de la imposición de una sanción disciplinaria o terminación del contrato, en los casos en que es procedente legal y jurisprudencialmente, dará derecho a la empresa de aplicar la sanción o terminación procedente de acuerdo con las pruebas y evidencia recopilada (CST artículo 115).

Artículo 69.- Se tienen como sanciones disciplinarias las siguientes:
1. Las faltas leves dan lugar:
a) Por primera ocasión a un llamado de atención escrito. Cuando un trabajador incurra en una falta leve, la empresa procederá a hacerle un llamado de atención, previa diligencia de descargos, indicándole la falta que ha cometido y previniéndolo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
b) Por segunda ocasión a una suspensión del contrato de trabajo de uno (1) a ocho (8) días. Cuando un trabajador incurra por segunda vez en una falta leve, la empresa procederá a suspenderlo, previa diligencia de descargos, indicándole la falta que ha cometido y previniéndolo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
Parágrafo. En los periodos de suspensión no se pagan salarios; así mismo, pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. (Artículo 53 C.S.T.).
2. Las conductas calificadas como FALTAS GRAVES en este Reglamento Interno de Trabajo darán lugar a la terminación del contrato de trabajo.
Parágrafo. - De acuerdo con el artículo 45 de este reglamento, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerentes, directores y aquellas personas a quienes éstos deleguen tal atribución. Los descargos se llevarán a cabo ante el Gerente General o ante aquellas personas a quienes éste determine.

CAPITULO XVIII
RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 70.- Los trabajadores vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos de forma escrita ante el superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.
Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza. No obstante, si la queja o reclamo es de alta gravedad y los hechos en que se funda pueden traer serias consecuencias, así sean transitorios para la disciplina, el orden, la armonía y el buen funcionamiento de la empresa, el reclamo podrá presentarse directamente al Gerente técnico o Gerente de proyectos e infraestructura, según el caso.

Artículo 71.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hay.
Parágrafo. - En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 72.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, manteniendo así un buen ambiente en la compañía mediante la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial.

Artículo 73.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:
1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
b) Formulación de recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalándose las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. La empresa tendrá un "Comité de Convivencia Laboral" y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

a) El Comité estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Sin embargo, la empresa podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
b) Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
c) Si la empresa tiene menos de veinte (20) trabajadores, el comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. Si la empresa cuenta con mas de (20) trabajadores, el comité estará conformado por (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
d) La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
e) El Comité no podrá conformarse por trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
f) El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
g) El Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención. Podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

6. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, únicamente las siguientes:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
h) Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité.
i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud y seguridad en el trabajo de la empresa.
j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
k) Lo dispuesto en los anteriores literales, no obsta para que el Comité, de oficio y sin petición de parte examine conductas y situaciones que puedan catalogarse como constitutivas de acoso laboral.

456

l) Si como resultado de la actuación del Comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

10. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en la empresa, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

11. Durante la investigación y análisis de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral él o las personas involucradas tendrán todas las garantías inherentes del derecho al debido proceso.

12. El Comité tendrá un presidente(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
c) Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

13. El Comité tendrá un secretario(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

14. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

15. La empresa a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, deberá desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

16. Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Administradora de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a favor de empresa, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

457

Artículo 74.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, interinidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este efecto:
La empresa ha establecido el siguiente procedimiento:

1. La queja se recibirá de manera escrita, utilizando el formato de recepción de la queja, en donde se describe la situación que constituya presunto acoso laboral, anexando las pruebas que la soportan.
2. Esta deberá ser entregada a algún miembro del comité de convivencia.
3. El Comité en reunión, examinarán y estudiarán de manera confidencial la(s) queja(s).
4. El Comité verificara la información de la queja, revisando si las conductas encajan en los previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos
5. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
6. Si por el contrario la conclusión del comité es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, debe hacerse verificación de los hechos, realizando actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos ocurrieron.
7. Se invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; y a los testigos si es el caso.
8. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.
9. ACUERDO CONCILIATORIO. Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.
10. Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
11. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

NO ACUERDO CONCILIATORIO. Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remitirá la queja e informará al Gerente General.

CAPITULO XX
TELETRABAJO

Artículo 75.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Artículo 76.- El teletrabajador es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 77.- El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo. - En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.
Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador.

Artículo 78.- Es obligación del teletrabajador hacer uso adecuado de los equipos y medios tecnológicos e informáticos suministrados por la empresa, lo cual implica:

a) Abstenerse de bajar, usar, instalar, navegar, por su cuenta y sin autorización de la empresa, durante la jornada de trabajo y en los equipos de éste, aparatos, páginas web, programas, aplicaciones, software y demás que interfieran con el desarrollo de las funciones propias de su cargo, que no hayan sido instalados o dispuestos por la empresa o que puedan poner en peligro sus sistemas, aplicaciones o equipos y demás herramientas de trabajo.

b) Abstenerse de imprimir o copiar archivos de propiedad de la empresa sin la expresa autorización de ésta.

c) La instalación de aplicaciones o programas deberán ser manejados o instalados exclusivamente por el área de tecnología de la empresa.

d) El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el o los software que haya instalado por su propia iniciativa y sin la previa autorización escrita de la empresa. Igualmente responderá ante las autoridades respectivas si con su actuar incurre en alguna violación legal.

e) Garantizar la integridad de los equipos que le hayan sido suministrados por parte de la empresa, por lo que no podrá utilizar elementos que pongan en peligro o puedan dañar los equipos. En ese sentido, deberá responder por los elementos de trabajo puestos a su disposición, así mismo deberá restituir oportunamente los equipos que le hayan sido entregados por la empresa para el desempeño de su cargo, en todo caso cuando ocurran daños o pérdidas no imputables al desgaste producido por el uso natural o corriente, deberá sufragar el valor comercial del objeto dañado o perdido, el valor de su reparación o restituir uno de igual condición y características

f) No enviar bajo ninguna circunstancia correos electrónicos masivos al personal de la empresa, clientes o amigos, sin la autorización previa y escrita de las directivas.

g) Al ser los equipos de la empresa una herramienta de trabajo entregada al trabajador para ejercer exclusivamente funciones laborales relacionadas con la actividad laboral, dichos equipos así como la información en ellos contenida pertenece en su totalidad a la empresa, por lo que ésta en cualquier momento, sin previo aviso e incluso sin ser informado el trabajador de su realización y/o resultados, podrá ingresar a los mismos o retirarlos al trabajador. Cuando la empresa retire el computador y de estar vigente la relación contractual, deberá poner a disposición del trabajador otro equipo para el ejercicio de su actividad laboral, salvo que a juicio de la empresa esto no sea necesario.

h) La cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales, por lo que la información que circule por este medio será de propiedad de la empresa.

459

Artículo 79.- Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en línea.

Artículo 80.- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Artículo 81.- Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantenga más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, el pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá el mismo tratamiento dado a cualquier otro trabajador.

CAPITULO XXI
PUBLICACIONES Y VIGENCIA

Artículo 82.- La empresa publicará en la cartelera de esta el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.
La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 83.- Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, la empresa debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos.

CAPITULO XXII
CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 84.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST artículo 109).

CAPITULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 85.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa, por lo que el presente reglamento quedará como único vigente para la empresa y sus trabajadores.

Fecha: 20/03/2024
Ciudad: Bogotá D.C.
Departamento: Cundinamarca.
Dirección adm: Carrera 7 # 75-51 oficina 602
Teléfono: 601-6401500

460

Correo electrónico: info@cyg.com.co

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
Rrepresentante Legal

461

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

REGLAMENTO DE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

RAZON SOCIAL:	UNION TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR
NIT:	901.781.400-1
CIUDAD:	BOGOTÁ
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA:	BOGOTÁ
TELÉFONO:	601 6401500
ARL:	AXA COLPATRIA
CLASE DE RIESGO:	V
COD. ACTIVIDAD ECONOMICA:	5453002

PRESCRIBE EL PRESENTE REGLAMENTO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS

ARTICULO 1. La Unión Temporal Metropolitano Porvenir 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 y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos: 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo. La Ley 9a de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas que con tal fin establezcan.

ARTICULO 2. La Unión Temporal se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1072 de 2015, así como el del Comité de Convivencia Laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

ARTICULO 3. El consorcio se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, elaborado de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015.

ARTICULO 4. Los factores de riesgo existentes en la organización están constituidos principalmente por:

1. Riesgo biológico	Microorganismos patógenos
	Picaduras, mordeduras
2. Peligro físico	Ruido
	Vibraciones
	Temperaturas extremas (frío y calor)
	Radiaciones ionizantes y no ionizantes

462

3. Riesgo químico	Material particulado
	Gases y vapores
	Polvos orgánicos e inorgánicos
	Humos metálicos pesados y no metálicos
	Hidrocarburos (condensados, líquidos del Gas Natural e hidratos de metano)
	Residuos peligroso(Corrosivos, reactivos y Explosivos)
	Rellenos Antrópicos

4. Riesgo psicosocial	Gestión organizacional
	Características de la organización
	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, H.E, descansos, rotación
	Condiciones de la tarea (carga mental, definición de roles, monotonía)

5. Riesgo biomecánico	Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)
	Esfuerzo
	Movimiento repetitivo
	Manipulación manual de cargas

6. Condiciones de seguridad	Eléctrico	Alta y baja tensión
		Estática
	Mecánico	Elementos o partes de maquinas
		Herramientas y/o equipos
		Piezas a trabajar
		Materiales proyectados solidos o fluidos
	Locativo	Superficies de trabajo (deslizantes, irregulares o diferencia de nivel
		Condiciones de orden y aseo
		Caída de objetos
		Sistemas y medios de almacenamiento
	Público	Robos, atracos, asaltos,
	Trabajo en alturas	
	Espacios confinados	

7. Fenómenos naturales	Inundaciones
	Explosión por biogás
	Sismo
	Incendios forestales
	Tormentas eléctricas

463

8. Tecnológicos	Derrames
	Incendios
	Explosiones
	Electrocución

PARÁGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo no se traduzcan en accidentes laborales o enfermedad laborales, la UT realiza controles bajo el siguiente esquema de jerarquización: eliminación del peligro, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección personal y colectivo; de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La UT y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo concordantes con el presente Reglamento.

ARTICULO 6. La UT ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de Prevención y Seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo y su contenido se da a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento tendrá una vigencia durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, 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.

Fecha: 14 de marzo de 2024

JOSE LUIS CLAVIJO OLMOS
REPRESENTANTE LEGAL (P)

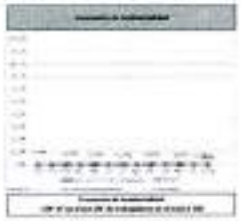
464

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

CÁLCULO DE INDICADORES SEGÚN RESOLUCIÓN 031: 319

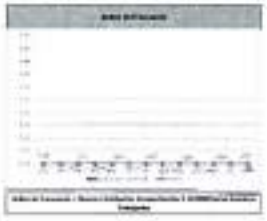
PROYECTO: _____ RANGO: _____

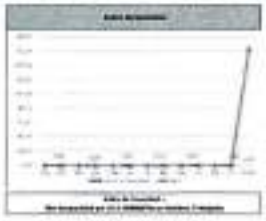
ACT.	ANÁLISIS DE TRABAJADORES			DÍAS DE PERDIDA PONDERADOS			CRITERIO (C.C)			ACCIDENTABILIDAD (A)			RIESGOS POR ACTIVIDAD COMO CLAVOS (C)			INDICADORES CUANTICOS			VALORACIÓN CUALITATIVA			INDICADORES MEDIOS (I)			MEDIDA AMBIENTAL			MEDIDA CORRECTIVA			MEDIDA PREVENTIVA		
	N. DE TRABAJADORES (CONTRATOS)	N. DE TRABAJADORES (INDIRECTOS)	TOTAL TRABAJADORES	DÍAS PROGRAMADOS (CONTRATOS)	DÍAS PROGRAMADOS (INDIRECTOS)	TOTAL DÍAS PROGRAMADOS	N. DE C. CONTRATOS	N. DE C. DIRECTOS	TOTAL N. DE C.	RIESGOS DIR. C/T CONTRATOS	RIESGOS DIR. C/T DIRECTOS	RIESGOS TOTALES A C	RIESGOS/DÍAS PERDIDOS LABORA CONTRATADOS	RIESGOS/DÍAS PERDIDOS LABORA DIRECTOS	TOTAL RIESGOS/DÍAS A C + C + A C	PROBABILIDAD ACEPTABLES	EXPOSICIÓN ACEPTABLES	CONTROLES ACEPTABLES	FRECUENCIA (F)	SEVERIDAD (S)	CARACTERÍSTICAS CUALITATIVAS	FRECUENCIA (F)	SEVERIDAD (S)	INDICADORES CUALITATIVOS	IMPACTO DE FRECUENCIA	IMPACTO DE SEVERIDAD	N.A.	IMPACTO DE FRECUENCIA	IMPACTO DE SEVERIDAD	N.A.	IMPACTO DE FRECUENCIA	IMPACTO DE SEVERIDAD	N.A.
100			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	ALTO	ALTO	ALTO	0.5%	0.5%	0.5%	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	0.1	0.1	0.1	0.1	ALTO	ALTO
101			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	ALTO	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
102			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
103			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
104			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
105			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
106			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
107			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
108			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
109			1			1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
110			1			1			1			0			1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
111			1			1			1			0			1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
112			1			1			1			0			1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
113			1			1			1			0			1	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
TOTAL	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT		1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT	ALTO/BT

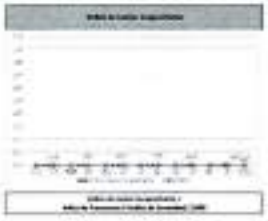












AXA COLPATRIA

AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
Nit. 860.002.183 – 9

CERTIFICA

Que la empresa Union Temporal Metropolitano Porvenir identificada con documento NIT número 901,781,400 y número de afiliación 9021652, tiene cobertura desde 30 de enero de 2024 con la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES DE AXA COLPATRIA para el cubrimiento de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad laboral.

Con la siguiente información:

Tasas de Riesgo:

CLASE DE RIESGO	COTIZACION
RIESGO I	0.522 %
RIESGO V	6.960 %

Cordialmente,

FREDY CEBALLOS MONTANA
LIDER DE OPERACIONES NO MONETARIOS
AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

467

La presente se expide a través de la página de internet www.axacolpatria.co, el jueves 04 de abril de 2024 a las 02:13:59 p.m.

Cualquier información adicional que requieran sobre el particular, pueden solicitarla a través de nuestra línea nacional 018000-512620 ó en Bogotá 4235757.

A.6 REQUISITOS LEGALES

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 2213
(5 de junio de 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD PARA LABORAR HORAS EXTRAS

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, modificado por el numeral 21 artículo 2 de la Resolución 2143 de 2014, el artículo 162 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO:

Mediante radicado No. 13EE2023721100000014634 del 21/04/2023, el señor **JUAN JOSE FERREIRA SANDINO,** identificado con cédula de ciudadanía número 79159668, en calidad de Representante Legal de la empresa **CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** con NIT. **800140959 - 1** y domicilio principal en la CRA 7 Nº 75 - 51 OF 602 de la Ciudad de Bogotá D.C., solicitó autorización para laborar horas extras en virtud de lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo para los siguientes cargos:

AYUDANTE DE OBRA	ALMACENISTA
INSPECTOR DE OBRA	OFICIAL DE OBRA
CONDUCTOR	SERVICIOS GENERALES
MAESTRO DE OBRA	APAREJADOR
EJERO	OPERADORES DE MAQUINARIA

Fundamenta la solicitud, en la necesidad del servicio y por la naturaleza de su objeto social, lo cual conlleva a que el personal labore tiempo complementario; como soporte adjuntó la siguiente documentación:

1. Solicitud suscrita por el representante legal o apoderado y relación de cargos objeto de análisis.
2. Certificación expedida por la Administradora de Riesgos Laborales COLMENA SEGUROS, estableciendo cargas físicas, psicosocial y riesgos.
3. Reglamento Interno de Trabajo en lo pertinente al horario de trabajo.
4. Certificado de Existencia y Representación Legal - Cámara de Comercio
5. Certificación de inexistencia de Asociaciones Sindicales, Convenciones Colectivas, Pacto Colectivo.

En primera instancia hay que mencionar que la solicitud de autorización acá interpuesta fue asignada en orden cronológico de reparto a esta inspección, mediante aplicativo VUT, a fin de adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización para laborar horas extras.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

La inspectora de Trabajo, quien procede con la revisión de la documentación aportada para el trámite, evidenciando que la misma se ajusta a los requisitos exigidos para este tipo de trámite.

En ese orden de ideas el artículo 161 del C.S.T., modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990, consagra lo referente a la Jornada Máxima así: "*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones (...)*".

469

A su vez el artículo 22, Ley 50 de 1990, establece que: "*En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se*

amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas dianas, no se podrá en el mismo día laborar horas extras."

Consecuentemente, el numeral 2 de artículo 162 del C.S.T, modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967, en concordancia con el Decreto Reglamentario 995 de 1968 consagraron que "*Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.*

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro."

De otra parte, el empleador debe observar el cumplimiento de los artículos 17 de la Ley 1429 de 2010, en lo que respecta a la publicación de las modificaciones e implementación del reglamento de trabajo.

Igualmente, debe dar cumplimiento a lo establecido por la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012, en lo que respecta a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia.

Así mismo, de acuerdo con el decreto 1072/2015 Artículo 2.2.1.2.1.2. establece "*Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliere con este requisito se le revocará la autorización*".

Que, el Ministerio del Trabajo expidió Resolución No. 784 del 17 de marzo de 2020 "*Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria*" *Art. 2 numeral 1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas*".

De la misma forma la Resolución No. 876 del 01 de abril de 2020 "*Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020*", *que establece entre otras. ARTÍCULO 1. MODIFICAR los numerales 1° y 3° del artículo 2° de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 expedida por este Ministerio, los cuales quedarán así: ARTÍCULO 2. MEDIDAS, numeral 1: Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas*"

470

En consecuencia, la Resolución No. 1294 del 14 de julio de 2020 "*Por medio de la cual se levanta de manera parcial la suspensión de términos señalada por la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020 y se dictan otras disposiciones*" y que establece en su Artículo 1. Levantamiento parcial de suspensión de términos a partir del veintiuno (21) de julio de 2020.

Así mismo en el art. 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020 establece:

"*Artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización*".

Así se tiene que, revisados los documentos e información allegada por el peticionario se encuentra que los mismos reúnen los requisitos legales que para tal efecto establece la ley, no sin antes advertirle al empleador el cumplimiento de las anteriores disposiciones y en particular lo referente al pago de la sobre remuneración del trabajo nocturno y del suplementario, de conformidad con lo establecido o en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, o en el pacto colectivo o en la convención colectiva vigentes, de lo contrario se revocara la presente autorización.

Por lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **AUTORIZAR** a la empresa **CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** con NIT **800140959 - 1** y domicilio principal en la CRA 7 Nº 75 - 51 OF 602 de la ciudad de Bogotá D.C., para laborar horas complementarias o adicionales, en la sede principal de la empresa, sucursales, agencias y/o establecimientos que tenga o llegare a tener dentro del territorio nacional, para el desarrollo de sus actividades. **Hasta** dos (2) horas diarias las que no podrán pasar de doce (12) semanales, siempre y cuando no se excedan de diez (10) horas laborales al día, por el término de dos (2) años a partir de la fecha de ejecutoria del presente acto administrativo para los cargos de:

AYUDANTE DE OBRA	ALMACENISTA
INSPECTOR DE OBRA	OFICIAL DE OBRA
CONDUCTOR	SERVICIOS GENERALES
MAESTRO DE OBRA	APAREJADOR
EJERO	OPERADORES DE MAQUINARIA

PARÁGRAFO PRIMERO: Únicamente cuando las circunstancias lo ameriten y de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador debe llevar un registro diario de trabajo suplementario u horas extras de cada trabajador, especificando: nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la remuneración correspondiente. Así mismo, entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS,** la fijación de la presente autorización en todos los lugares o sitios de trabajo e incluirlo en el reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR este acto administrativo a las Direcciones Territoriales para efecto de las actuales y posibles aperturas de sucursales, agencias, o establecimientos de comercio de la empresa **CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, para los fines legales pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de REPOSICION ante este Despacho y/o en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011; escrito que debe ser radicado en el correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

471

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

A la empresa **CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**
Correo electrónico de notificación: info@cyg.com.co

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

Proyectó y revisó: Bogotá D.C.
Aprobó: F. Barbosa

472

MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad para todos

1200000 Nº 235061
Bogotá,

5 DIC. 2013

Señora.
CLAUDIA GAONA
claudiagaona84@gmail.com

URGENTE

ASUNTO: Radicado No. **83874**
Tema. Laboral Individual
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Respetada Señora:

De manera atenta, se da trámite a la comunicación de asunto mediante la cual nos plantea sus inquietudes relativas a la legislación aplicable para los Consorcios en materia de reglamento de higiene y seguridad Industrial, en los siguientes términos:

La Ley 80 de 1993, en su artículo 7° se refiere a los consorcios y a las uniones temporales en los siguientes términos:

> *"1. Consorcio. Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato. En consecuencia, las actuaciones, hechos y omisiones que se presenten en desarrollo de la propuesta y del contrato, afectarán a todos los miembros que lo conforman.*
>
> *2. Unión temporal: Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado, pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros de la unión temporal".*

De esta disposición se puede inferir que nuestra legislación no ha determinado que por la celebración de un contrato de consorcio o unión temporal nazca una nueva persona jurídica, cada uno de estos contratos se concibe como una convención que no constituye por sí misma un ente capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones.

En Sentencia C-414 de 1994 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), manifestó la Honorable Corte Constitucional:

> *"El consorcio es una figura propia del derecho privado, utilizado ordinariamente como un instrumento de cooperación entre empresas, cuando requieren asumir una tarea económica particularmente importante, que les permita distribuirse de algún modo los riesgos que pueda implicar la actividad que se acomete, aunar recursos financieros y tecnológicos, y mejorar la*

473

disponibilidad de equipos, según el caso, pero conservando los consorciados su independencia jurídica".

Con base en lo anterior, se puede afirmar que el consorcio no constituye por si un tipo societario, sino una forma contractual, utilizada como instrumento de cooperación entre empresas, cuando es utilizado para asumir una tarea económica particular, que requiera una distribución de los riesgos que implica la actividad a desempeñar, aunar recursos financieros y tecnológicos, y mejorar la disponibilidad de equipos, según el caso, en donde cada una de las personas, naturales o jurídica que lo conforman, conservan su independencia jurídica, lo que implica que, ni el Consorcio, ni la Unión Temporal gozan de una personería jurídica propia e independiente, situación jurídica que les impide ser sujetos de derechos y obligaciones.

Por todo lo anterior y en atención a la consulta planteada, considera esta Oficina Jurídica, que no es el Consocio quien debe poseer un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, así como tampoco le es procedente conformar Comité Paritario de Salud Ocupacional o tener un Vigía Ocupacional, ni de Convivencia Laboral, así como tampoco será necesario poseer el reglamento interno de trabajo, pues el cumplimiento de dichas disposiciones, están en cabeza de cada uno de los consorciados o de las sociedad que conforman la unión temporal y que fungan como empleadores.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: C. Cruz. 29/10/2013
Revisó: Miriam S., Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas
C:\Users\CAMILO CRUZ\Documents\MINTRABAJO\CONSULTAS\2012\25 noviembre 2012\RAD 83574 - Reg de Higiene y Seguridad Industrial.doc

474

Carrera 14 No. 99 - 33
PBX: 489 3900 – 489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

MATRIZ DE IDENTIFIACIÓN DE REQUISITOS LEGALES

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE REQUISITOS LEGALES

	NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACIÓN O REQUISITO	COMO SE PODRIA CUMPLIR
PREVENCIÓN CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS								
	Resolución	2	2022	Resolución 2 de 2022	Informativo 5258822	Por medio de la cual se definen las sustancias psicoactivas que crean dependencia e impactan la salud, según lo establece el parágrafo 4 del artículo 2o de la Ley 2000 de 2019.	ARTICULO 1o. OBJETO. La presente resolución tiene por objeto, definir las sustancias psicoactivas que crean dependencia e impactan la salud, según lo establece el parágrafo 4 del artículo 2o de la Ley 2000 de 2019. No obstante, se establece la excepción en que se sea un adulto(a) infractor y se prestará apoyo en su implementación. ARTÍCULO 2o. ALCANCE Y APLICACIÓN. Las señaladas definidas en esta resolución relacionadas con la definición de las sustancias psicoactivas que impactan la salud, serán aplicadas por las autoridades de policía en los términos que ha definido el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana y la Ley 2000 de 2019. ARTÍCULO 3o. ADOPCIÓN DE ANEXOS. Se adopta el Anexo Técnico número 1 "Listado de sustancias psicoactivas que crean dependencia e impactan la salud", el cual hace parte integral de esta Resolución.	La empresa se acoge a la Resolución de forma informativa teniendo en cuenta el "Listado de sustancias psicoactivas que crean dependencia e impactan la salud" con el fin de sensibilizar a los trabajadores a través de la política relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas.
VIGILANCIA								
	Decreto	1000	2022	Decreto 1000 de 2022	5 de agosto de 2022 Informativo	Por medio del cual se adiciona al Capítulo 6 al Libro 2, Parte 2, Título 4 del Decreto 1070 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa sobre la clasificación y reglamentación del porte de las armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales	Artículo 1. Adicionar al Capítulo 6, al Libro 2, Parte 2, Título 4, del Decreto 1070 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa, el cual quedará así: CAPÍTULO 6 CLASIFICACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL PORTE DE LAS ARMAS, MUNICIONES, ELEMENTOS Y DISPOSITIVOS MENOS LETALES Artículo 2.2.4.6.1. Objeto. Reglamentar la clasificación, marcaje, registro, permisos y restricciones de las armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales. Artículo 2.2.4.6.2. Ámbito de aplicación. El presente decreto se aplica a todas las personas naturales o jurídicas, de conformidad con lo establecido en la presente norma, con excepción de la Fuerza Pública, en el cumplimiento de su misión Constitucional, Legal y Reglamentaria.	Requisitos a tener en cuenta para la contratación del servicio de vigilancia privada, escoltas, conforme a las directrices del Decreto sobre la clasificación y reglamentación del porte de las armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales
	Circular	20215000080388	2021	Circular 20215000080388 de 2021	Informativo 20212022	-	Para: Servicios de vigilancia privada De: Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada Asunto: Criterios para la utilización de armas traumáticas por los servicios de vigilancia y seguridad privada. Las armas traumáticas se regirán estrictamente por la regulación establecida en el Decreto Ley 2535 de 1993 Decreto 1417 de 2021: Regula uso de armas traumáticas. Marcaje y registro, permiso de porte de armas, carta de solicitud dirigida a la superintendencia solicitando concepto para la adquisición, licencia de funcionamiento de la entidad de vigilancia, utilice, tolando de armas	Se acoge las directrices de la circular en caso de contratar empresas de vigilancia con la necesidad de contar con armas traumáticas.
ALTO RIESGO								
	Resolución	3651	2023	Resolución 3651 de 2023	Toda 22/08/2023	Por medio de la cual se renueva la Resolución No. 3030 de 2022 " Por la cual se expide la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, definidas en el Decreto 2090 del 2003"	Renovar la Resolución No. 3651 de 2023 " Por la cual se expide la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, definidas en el Decreto 2090 del 2003"	Se renueva la Resolución No. 3030 de 2022
DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS								
	Ley	2191	2022	Ley 2191 de 2022	Toda 06/01/2022	POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL. LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL	Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jur ídico colombiano y sus formas de ejecutarlas, es decir en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral	Política de desconexión laboral
	Circular	0007	2022	Circular 0007 de 2022	Toda 27/01/2022	-	Los empleadores y trabajadores del servicio doméstico deben desarrollar su relación laboral bajo el presupuesto que el trabajo decente constituye una oportunidad para ejercer un empleo productivo que genera un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social que demanda la Ley, que conlleve mejores perspectivas de desarrollo personal, en el marco del respeto y la confianza. Para asegurarse de ello se deberán adoptar las medidas que sean oportunas, teniendo siempre en cuenta las características de las labores desempeñadas en el entorno doméstico, así como todos los riesgos asociados a ella.	Se da cumplimiento a los requisitos establecidos , por medio de pago bajo los términos legales aplicables , bajo respeto, cordialidad entre otros.
	Decreto	0051	2022	Decreto 0051 de 2022	Toda 05/04/2022	Por el cual se adiciona la Sección III al Capítulo III del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2088 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto	El objeto de la presente Sección es regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.	Para el personal aplicable a esta modalidad se cuenta con lineamiento establecidos contrato de trabajo remoto, reporte a ARL validación desconexiones del lugar de trabajo, entre otros.

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACIÓN O RESGUEN	COMO SE PODRÁ CUMPLIR
Resolución	1792	2021	Resolución 1734 de 2021	Todo	Por la cual se deroga la Resolución 172 del 1 de abril de 2021 que establece el lineamientos para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de asesoramiento en cumplimiento de la política pública de inspección, vigilancia, control del trabajo PIVC "Comprometidos con el trabajo decente 2030-2038"	Artículo 1. Derogatoria. Derogarse la Resolución 0172 del 7 de abril de 2021 "por el cual establece la "política pública de inspección, vigilancia, control del trabajo PIVC "Comprometidos con el trabajo decente 2030-2038"	La empresa sigue las directrices de la Derogatoria de la Resolución 172 de 2021 con respecto a la modalidad de asesoramiento
Resolución	4927	2022	Resolución 4927 de 2022	Toda 05/12/2022	Por medio de la cual se conforma una comisión denominada Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género.	Artículo 1. Conformación. Conformar la Comisión denominada el Grupo Elite de Inspección Laboral para l Equidad de Género, integrada por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, La Unidad de Investigaciones Especiales y del Nivel Central del Ministerio de Trabajo, con conocimiento para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque diferencial diferencial de las mujeres y de género.	La empresa se acoge a las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control., visitas preventivas y reclamos por parte de los inspectores de Trabajo del Ministerio, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales de protección orientada hacia la mujer, e identificar situaciones de discriminación en la población LGBTI, en áreas como ingreso y selección , promoción y desarrollo de capacitación, remuneración y salarios, ambiente laboral salud y seguridad en el trabajo, comunicación no sexista y lenguaje incluyente.
Ley	2294	2023	Ley 2294 de 2023	Informativa 17/05/23	"Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida"	El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", que se expide por medio de la presente ley, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta, en un hito de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propone la superación de «Injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cuidado de nuestra relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza». Este proceso debe desarrollarse en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común	La empresa se acoge a las directrices de la Ley de forma informativa para temas de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo.
Ley	2305	2023	Ley 2305 de 2023	Todo 31/07/2023	Por medio de la cual se aprueba el «CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES», adoptado por la sexagésima séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra Suiza, el 23 de junio de 1981	El presente Convenio se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y participar en ella, así como a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que manifiestamente necesitan su cuidado cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica de ingresar, participar y progresar en ella. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores	La organización tendra en cuenta el convenio para dar así cumplimiento con los trabajadores que tengan hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sobre puedan desempeñar sus funciones sin descriminación
Ley	2306	2023	Ley 2306 de 2023	Todo 31/07/2023	Por la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia , se crean incentivos y normas para la construcción de aseos que permitan la lactancia materna en el espacio publico y se dictan otras disposiciones	El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, a esa sus cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste esa adecuada lactancia materna continua. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones por las cuales requiere mas [illegible] descansos.	Cumplimiento de los tiempos de descansos y revisión para activación de la sala de lactancia
Ley	2318	2023	Ley 2318 de 2023	Todo 03/08/2023	Por medio de la cual se ordena la expedición de un lineamiento técnico para la atención integral y el cuidado de la salud mental de la mujer y la familia en casos de duelo por perdida gestacional o perinatal y se dictan otras disposiciones. – "ley bracos vacios"	Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer la obligación al Ministerio de Salud y Protección Social de expedir un lineamiento técnico para la atención integral en casos de duelo por pérdida gestacional o perinatal, aplicable a todos los actores del sistema de salud en Colombia que tengan a cargo la atención materno perinatal de salud mental.	La empresa se acoge de manera informativa con respecto a las directrices de la Ley en caso de surdir con una colaboradora que requiera atención integral y cuidado de salud mental por casos de duelo por perdida gestacional o perinatal, de acuerdo con la expedición de un lineamiento técnico para la atención integral y el cuidado de la salud mental de la mujer y su familia en caso de duelo por pérdida gestacional o perinatal
EMERGENCIAS							
Ley	2167	2022	Ley 2167 de 2022	Informativa 08/01/2022	Por medio de la cual se autoriza a los cuerpos de bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado pacientes en salud en el territorio colombiano	La presente ley tiene por objeto autorizar a los Cuerpos de Bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado de pacientes en el territorio colombiano, con el fin de facilitar la atención oportuna y eficiente de los ciudadanos en situaciones de urgencias y/o emergencias médicas. ARTÍCULO 20 • Los cuerpos de bomberos de todo el territorio colombiano además de las funciones establecidas en la Ley 1575 de 2012, podrán disponer de las ambulancias aéreas, náuticas y/o terrestres para la atención de emergencias médicas en salud	Plan de emergencias con el apoyo de los bomberos en caso de traslado de pacientes
Resolución	624	2022	Resolución 624 de 2022	Artículo 1, 2, 3, 11, 12, 22 17/08/22	Por la cual en desarrollo del Protocolo de Montreal, se entiende prohibida la fabricación e importación de equipos y productos que contengan y/o requieran para su operación o funcionamiento las sustancias controladas en los Anexos A,B,C,E y F del Protocolo de Montreal y se adoptan otras disposiciones.	Artículo 1. Objeto. En desarrollo del Protocolo de Montreal en Colombia, entiéndase prohibida la fabricación y la importación de equipos y productos que contengan y/o requieran para su operación o funcionamiento las sustancias controladas en sus Anexo A,B,C,E y F. Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a todas las personas naturales y jurídicas que fabriquen y/o importen los equipos y productos aquí determinados, cuando estos contengan, hayan requerido para su producción y/o requieran para su operación o funcionamiento, las sustancias controladas en los Anexos A,B,C,E y F del Protocolo de Montreal, con la finalidad de proteger la salud y el ambiente. Artículo 11. Prohíbela la fabricación de extintores de incendio y de sistemas para extinción de incendios, cuando se utilice como agente extintor las sustancias controladas en los Anexos A, B y C del Protocolo de Montreal, incluye prohibición de recarga de extintores portátiles. La fabricación de extintores de incendios, cuando se utilice como agente extintor la sustancia HCFC-123 y sus mezclas, se permitirá hasta el 31 de diciembre de 2029.	La empresa se acoge a las disposiciones de la Resolucion teniendo en cuenta que los equipos y productos para la extinción de incendios, como agente extintor la sustancia HCFC-123 y sus mezclas, se permitirá hasta el 31 de diciembre de 2029 para tal fin realizará un remplazo de los extintores de forma paulatina para prevenir daños a la salud y al medio ambiente

474

NORMA	NUMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O RESUMEN	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Decreto	1478	2022	Decreto 1478 de 2022	Informativo 03/08/22	Por medio del cual se adopta la actualización del plan nacional de gestión del riesgo de desastres y se modifica el artículo 2.3.1.2.2.4.3 de Subsección 4, Sección 2, Capítulo 2, Título 1, Libro 2, del Decreto único Presidencial 1081 de 2015.	Artículo 1. Modificación del Artículo 2.3.1.2.2.4.3 de Subsección 4, Sección 2, Capítulo 2, Título 1, Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, así: Artículo 2.3.1.2.2.4.3. Responsables del seguimiento. La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres será la responsable del seguimiento del Plan Nacional de Gestión del Riesgo y elaborará un informe anual del estado de ejecución del Plan, a partir de 2023. Artículo 2. Adopción de la actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Adóptese la actualización del Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres, "Una estrategia de desarrollo" para el periodo 2015-2030. Artículo 3. El Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, tiene como objeto general orientar las acciones del Estado y de la sociedad civil en cuanto al conocimiento del riesgo, la reducción del riesgo y el manejo de desastres en cumplimiento de la Política Nacional de Gestión de Riesgo, que contribuya a la seguridad, bienestar, la calidad de vida de las personas y el desarrollo sostenible del territorio nacional. Artículo 4. Vigencia. Rige a partir de la fecha de su publicación y modifica el Artículo 2.3.1.2.2.4.3. Decreto 1081 de 2015	La empresa se acoge a las directrices del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres con la implementación y gestión del plan de emergencias.
GENERALES							
Resolución	007	2022	Resolución 007 de 2022	Informativo 01/04/2022	Por la cual se modifica el artículo 4 de la Resolución 0389 de 2005 con relación al rotulado y etiquetado de alimentos	Los rótulos o etiquetas de los alimentos para consumo humano, envasados o empacados, deberán cumplir con requisitos generales	Informativo. Desarrollo de campañas de hábitos de vida saludable
Decreto	648	2022	Decreto 648 de 2022	Todo 27/04/2022	Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa	La presente Sección tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para el desarrollo de esta habilitación	Se dara cumplimiento a los lineamientos establecidos para los colaboradores en caso de aplicabilidad
Ley	2220	2022	Ley 2220 de 2022	Informativo 30/06/22	Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto expedir el Estatuto de Conciliación y crear el Sistema Nacional de Conciliación Artículo 2. Ámbito de aplicación. La conciliación se regulará por las disposiciones de la presente ley. En los aspectos no regulados en esta ley, se seguirán las reglas establecidas en la normatividad relativa a la materia" o asunto objeto de conciliación	La empresa se acoge a la Ley en caso de requerir conciliaciones laborales
Ley	2225	2022	Ley 2225 de 2022	Informativo 30/06/22	Por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones.	La presente ley tiene por objeto reformar y adicionar las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002, estableciendo nuevos apoyos para el cesante, para las cuidadoras y madres o padres cabeza de familia en el marco de la protección social del Subsidio Familiar y fortaleciendo el Sistema Nacional de Empleo para gerenciar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo	Verificación del personal aplicable para el acceso al beneficio
Resolución	2418	2022	Resolución 2418 de 2022	Informativo 30/06/22	Por la cual se establecen los lineamientos de determinación de la operación de los beneficios del mecanismo de protección al cesante en los términos y condiciones previstos en los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020 y se dictan otras disposiciones	ART. 1°—Objeto. La presente resolución tiene como objeto establecer los lineamientos para la determinación y la operación de los beneficios del mecanismo de protección al cesante (MPC) establecidos en los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020, así como, disponer de la información correspondiente a los resultados de la aplicación de las medidas de protección a la población cesante contenidas en los precitados decretos legislativos. ART. 2°—Ámbito de aplicación. La presente resolución aplicará a las cajas de compensación familiar, los trabajadores de categorías A y B que se postularon para acceder a los beneficios del mecanismo de protección al cesante bajo las condiciones establecidas en los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020 y para los demás actores que participaron en la financiación, administración, operación y vigilancia o control de los recursos que financiaron los beneficios citados previamente. ART. 4°—Terminación de los beneficios de los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020. A partir del día siguiente a la terminación de la emergencia sanitaria, las cajas de compensación familiar no podrán asignar beneficios en los términos y condiciones previstas en los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020. ART. 5°—Finalización de la modificación parcial y temporal del artículo 12 de la Ley 1636 de 2013. A partir del día siguiente a la terminación de la emergencia sanitaria, se entenderá finalizada la modificación parcial y temporal del artículo 12 de la Ley 1636 de 2013 establecida en el artículo 7° del Decreto Legislativo 770 de 2020. ART. 11.—Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.	La empresa toma esta decreto como informativo en caso de acceso a los beneficios que se den por terminados y establecidos en los decretos legislativos 488, 770 y 801 de 2020
Resolución	2467	2022	Resolución 2467 de 2022	Informativo 01/07/22	Por la cual se adopta el reglamento de higiene y seguridad para la prevención y el control del riesgo por exposición a sílice cristalina respirable	Adoptar el Reglamento de Higiene y Seguridad contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución, para prevenir y controlar la exposición laboral a Sílice Cristalina Respirable con el fin de: 1.1. Reducir la exposición al polvo de Sílice Cristalina Respirable, en los lugares o actividades de trabajo en donde esta se pueda dar, tales como la explotación, almacenamiento, comercialización, transporte, fabricación, transformación, disposición de materiales, productos o residuos que lo contengan. 1.2. Establecer mecanismos de control factibles y razonables para reducir la exposición ocupacional a Sílice Cristalina Respirable, a niveles que no superen los valores límites permisibles vigentes fijados de acuerdo con lo establecido en el artículo 154 de la Resolución 2400 de 1979 o las normas que adicione, modifique o sustituya	Verificación de las condiciones establecidas en el presente requisito: Diseñar, implementar y mantener un programa para identificar, prevenir y controlar la exposición a Sílice Cristalina Respirable en los ambientes de trabajo, Implementar un programa de protección respiratoria. Informar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y/o vigía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el resultado de las mediciones ambientales y de las medidas de control adoptadas., Realizar la inspección y el mantenimiento periódico de las instalaciones, maquinas y equipos para prevenir la contaminación del ambiente de trabajo. Informar a los contratistas y subcontratistas acerca de las medidas de prevención. Realizar evaluaciones médicas ocupacionales de exposición a Sílice Cristalina Respirable. Reportar a su Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro del último bimestre del año, Capacitar a la población trabajadora, en relación con la prevención y control de los riesgos derivados de la exposición a Sílice Cristalina Respirable

NORMA	NUMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O RESUMEN	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Resolución	1239	2022	Resolución 1239 de 2022	Todo 21/07/22	Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto establecer el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad -RLCPD-, este último como mecanismo para localizar, caracterizar y certificar a las personas con discapacidad, cuyo manual para efectos de la valoración multidisciplinaria y del registro de la información, se encuentra contenido en el anexo técnico denominado "Manual Técnico de Certificación y Registro de Discapacidad", que hace parte integral de este acto administrativo. Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta resolución se aplican a las secretarías de salud del orden departamental, distrital y municipal, a las entidades que hagan sus veces, a las entidades promotoras de salud de los regímenes Contributivo y Subsidiado, a las entidades adaptadas, a las instituciones prestadoras de servicios de salud, y a las personas interesadas en realizar el procedimiento de certificación de discapacidad. Artículo 4. Fuente de financiación. El procedimiento de certificación de discapacidad será financiado, con cargo a los recursos disponibles en el Presupuesto General de la Nación, para tal fin, aquellos propios de las entidades territoriales y los que gestionen a través del Sistema General de Regalías, recursos de los regímenes Especial y de Excepción, de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios de Colombia y de actores voluntarios del sector privado o de cooperación internacional.	La empresa se acoge a la Resolución en caso de contar con trabajadores discapacitados y este interesado en gestionar recursos para realizar el procedimiento de certificación de discapacidad para sus trabajadores o potenciales trabajadores.
Decreto	1256	2022	Decreto 1256 de 2022	Informativo 29/07/22	Por el cual se modifican los artículos 2.2.4.4.3 y 2.2.4.4.4 y se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016 Decreto Único Reglamentario por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.	Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.4.3 del Decreto 1833 de 2016. Modifíquese el artículo 2.2.4.4.3 del Decreto 1833 de 2016, el cual quedará así: "artículo 2.2.4.4.3. Determinación del valor de la reserva actuarial. La reserva actuarial a que hace referencia el artículo 2.2.4.4.2. del presente decreto, y el valor de los periodos cotizados respecto de la afiliación y vinculación al Sistema General de Pensiones, de los empleadores y trabajadores independientes. Artículo 2° Modificación del artículo 2.2.4.4.4 del Decreto 1833 de 2016. Modifíquese el artículo 2.2.4.4.4 del Decreto 1833 de 2016, el cual quedará así: "Artículo 2.2.4.4.4. Salario de referencia. Artículo 3. Adiciónese el Capítulo 11 al Título 6 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones. "CAPÍTULO 11 Metodología de cálculo actuarial para empleadores por omisión en la afiliación o vinculación de sus trabajadores y para trabajadores independientes por omisión en su afiliación o vinculación al sistema general de pensiones." Artículo 2.2.6.11.1. Objeto. El presente Capítulo tiene como objeto establecer la metodología actuarial que debe ser aplicada por las Administradoras y Pensionadoras de Pensión y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales – UGPP, para efectuar el cálculo de la reserva actuarial que deberán pagar los empleadores que incurran en omisión en la vinculación o afiliación de sus trabajadores al Sistema General de Pensiones o de los trabajadores independientes que omitan	La empresa se acoge a las directrices del Decreto en caso de: Presentar valor de los periodos cotizados respecto de la afiliación y vinculación al Sistema General de Pensiones, de los empleadores y trabajadores independientes. Cálculo actuarial para empleadores por omisión en la afiliación o vinculación de sus trabajadores y para trabajadores independientes por omisión en su afiliación o vinculación al sistema general de pensiones
Ley	2298	2022	Ley 2298 de 2023	Informativo 30/07/22	Por medio de la cual se garantiza el acceso al bastón blanco para las personas con discapacidad visual como Una tecnología esencial para la movilidad, la salud y el Bienestar integral, de acuerdo con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009	Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar el acceso del bastón blanco con extremo inferior roja como parte de plan de beneficios del sistema general de salud para aquellas personas con una discapacidad visual certificada. Lo anterior, en el marco de la garantía del derecho a la salud y a la rehabilitación funcional establecida los artículos 25 y 26 de la Ley 1346 del 2009. Artículo 6. Vigencias y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias	La empresa se acoge la ley como informativa en caso de contratar trabajadores personas con discapacidad visual
Decreto	1368	2022	Decreto 1368 de 2022	Informativo 27/07/22	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, para reglamentar el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, referente a la terminación de mutuo acuerdo del procedimiento administrativo sancionatorio laboral	Artículo 1. Adición del Decreto 1072 de 2015. Adiciónese el Capítulo 3 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en los siguientes términos: "CAPÍTULO 3 SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL Artículo 2.2.3.3.1. Ámbito de aplicación. Son objeto de suspensión o terminación por mutuo acuerdo, las averiguaciones preliminares y los procedimientos administrativos sancionatorios por violación de normas laborales, salvo las relativas a trabajo infantil o trabajo forzoso, las que concluyan en un acuerdo de formalización laboral, regulados por la Ley 1610 de 2013 y las que impliquen reincidencia en la comisión de la infracción. La suspensión o terminación sólo podrá darse durante la etapa de averiguación preliminar, antes al inicio de la etapa de formulación de cargos o la presentación de descargos o antes el inicio del	La empresa se acoge a las directrices del Decreto en caso de encontrarse en proceso administrativo sancionatorio laboral, gestionará plan de mejoramiento en caso de requerimiento del Ministerio de Trabajo
Decreto	1427	2022	Decreto 1427 de 2022	Informativo 28/07/22	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.	Artículo 2.2.3.1.1. Objeto. El presente título tiene por objeto establecer las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y de paternidad, así como de las incapacidades de origen común, incluidas las superiores a 540 días, definir las situaciones de abuso del derecho y el procedimiento que debe adelantarse ante éstas. Artículo 2.2.3.1.2. Las normas contenidas en este título aplican a las entidades promotoras de salud y entidades adaptadas, a los prestadores de servicios de salud, a los aportantes, a los afiliados cotizantes, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES, a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP y a las Administradoras de Fondos de Pensiones -AFP. También aplica al afiliado cotizante a un Régimen Exceptuado o Especial o a su cónyuge, compañero o compañera permanente, que tenga una relación laboral o ingresos adicionales sobre los cuales este obligado a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud, conforme lo consagrado en el artículo 2.1.13.5 del presente decreto. Artículo 3 Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, suprime la frase "y los pensionados cotizantes" contenido en el artículo 2.1.3.6 del Decreto 780 de 2016 y deroga los artículos 2.1.13.1., 2.1.13.2, 2.1.13.3 y 2.1.13.4 del Decreto 780 de 2016.	La empresa se acoge a las directrices del Decreto según aplique para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y de paternidad, así como de las incapacidades de origen común, incluidas las superiores a 540 días
Resolución	1487	2022	Resolución 1487 de 2022	Informativo 5/08/2022	Por la cual se establecen los criterios microbiológicos que deben cumplir los alimentos y bebidas destinados para consumo humano	Establecer los criterios microbiológicos que deben cumplir los alimentos y bebidas para consumo humano, con el fin de proteger la salud humana, de acuerdo con lo previsto en el Anexo Técnico que hace parte integral de la presente Resolución	Verificación de requisitos en el caso de la compra de este tipo de productos , cuando sea aplicable
Resolución	2492	2022	Resolución 2492 de 2022	Informativo 13/12/22	Por la cual se modifican los artículos 2.3.16.25.20.37 y 40 de la Resolución 810 de 2021 que establece el reglamento técnico sobre los requisitos de etiquetado nutricional y frontal que debe cumplir los alimentos envasados y empacados para consumo humano	Las disposiciones establecidas en la presente resolución aplican a todos los alimentos para consumo humano envasados y productos alimenticios procesados y ultraprocesados envasados o empacados, nacionales e importados que se comercialicen en el territorio nacional.	Informativo. Divulgación de información nutricional al personal

bt 4

- NORMA	NUMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O PENALIDAD	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Resolución	678	2023	Resolución 678 de 2023	Informativo 20/06/2023	Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales	La presente resolución tiene como objeto adoptar el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, contenido en el Anexo Técnico No. 1 que hace parte integral de la presente resolución y que incluye el instructivo para su diligenciamiento. La presente resolución aplica a las administradoras de riesgos laborales, a los aportantes obligatorios y voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes, entidades del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta y a las entidades o personas naturales contratantes que suscriban convenios o contratos para la modalidad de trabajo perteneciente indirecto.	Reporte bajo el formulario Único de afiliación y reporte de novedades de los trabajadores.
Ley	2297	2023	Ley 2297 de 2023	Art 7 26/06/2023	Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones	La presente ley tiene por objeto establecer medidas efectivas para garantizar el acceso al servicio de cuidador o asistencia personal de las personas con discapacidad que así lo requieran, respetando sus preferencias, de acuerdo a un enfoque de derechos humanos, autonomía y capacidad legal de las personas con discapacidad. Adicionalmente, disponer medidas de acompañamiento a las familias de personas con discapacidad, incentivar su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud, y dictar otras disposiciones. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar en primer grado de consanguinidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, poder gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.	Para el personal aplicables se tendran en cuenta los lineamientos establecidos de flexibilidad en el horario laboral.
RIESGO QUIMICO							
Resolución	509	2022	Resolución 509 de 2022	Informativo 24/06/22	"Por la cual se adoptan valores nacionales de riesgo máximo individual accidental para instalaciones fijas y en especial las instalaciones fijas clasificadas de acuerdo al decreto 1347 de 2021 y se dictan otras disposiciones"	Artículo 1. Objeto. - Adoptar valores nacionales de riesgo máximo individual accidental por fuera del sitio (off-site), para instalaciones fijas clasificadas. Artículo 2. Ámbito de aplicación. - Las disposiciones contenidas en la presente resolución, se aplican en todo el territorio nacional a las personas naturales y jurídicas que tengan a su cargo instalaciones fijas y en especial las instalaciones fijas clasificadas, conforme lo define el Programa de Prevención de Accidentes Mayor (PPAM).	La empresa según aplique de acuerdo a las exclusiones gestiona e implementa el programa de prevención de accidentes mayores para prevenir y controlar accidentes como: emisión, incendio o explosión de gran magnitud con implicación de una o más sustancias químicas. En caso que la empresa tengan a cargo instalaciones fijas clasificadas conforme lo define el Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM) debe seguir las directrices de la Resolución con respecto a los valores de riesgo máximo, análisis y evaluación de riesgos accidentales y su transitoriedad.
Resolución	0089	2020	Resolución 385 de 2023	Art 1 y 2 04/05/23	Por el cual se dispone la permanencia de la Resolución 0689 de 2016, modificada por la Resolución 0837 de 2017 y la Resolución 1770 de 2018, mediante la cual se adopta el reglamento técnico que establece los límites de fosforo y biodegradabilidad de los tensoactivos presentes en detergentes y jabones y se dictan otras disposiciones	Disponer la permanencia de la Resolución 0689 de 2016 modificada por las Resolución 0837 de 2017 y la Resolución 1770 de 2018 mediante la cual se adopta el reglamento técnico que establece los límites de fosforo y biodegradabilidad de los tensoactivos presentes en detergentes y jabones y se dictan otras disposiciones	Verificación de los RSDS de los detergentes y jabones
SALUD PÚBLICA							
Circular	033	2022	Circular 033 de 2022	Informativo 29/07/22	-	Instrucciones para la reducción del impacto frente a la declaración de emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por la viruela simica. Frente al panorama epidemiológico mundial por la circulación de la viruela simica en al menos sesenta y dos (72) países, la transmisión comunitaria en países de la región como Estados Unidos, Brasil y Perú, la confirmación hasta el momento de 12 casos en Colombia y la reciente declaración de emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII), realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), actualmente el país se encuentra en una fase de contención y vigilancia intensificada, con el fin de reducir el impacto de una transmisión comunitaria.	La empresa continua con la implementación de protocolos de bioseguridad y seguir las directrices del Ministerio de salud para el control y prevención de la viruela simica.
Circular Externa	0071	2022	Circular Externa 0071 de 2022	Todo 30/12/22	Por la cual se dejan sin efecto circulares expedidas en el marco de la pandemia Covid-19 y la Circular 049 de 2018	Para: Trabajadores, Organizaciones sindicales y Empleadores De: Ministerio de Trabajo Asunto: Por la cual se dejan sin efecto circulares expedidas en el marco de la pandemia Covid-19 y la Circular 049 de 2018 Una vez superada la emergencia sanitaria resulta adecuado dejar sin efecto las circulares expedidas bajo las condiciones excepcionales y temporales, inadvertidas podría generar confusiones y contradicciones con el cumplimiento normal con el que ya vienen. Se deja sin efecto la circular 046 de 2018 la cual da los lineamientos a los inspectores del trabajo para estudiar las solicitudes de despido en situación de discapacidad o con estabilidad laboral reforzada.	La empresa revisa la matriz legal para actualización con respecto a la derogación de las Circulares 033, 021, 052, 027, 003, 041 de 2020 y 049 de 2018

NORMA	NUMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCION	OBLIGACION O REGIMEN	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Circular Externa	52	2022	Circular Externa 52 de 2022	Numeral 6. Recomendaciones para la población en general	Instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de atención integral y control de la infección respiratoria aguda IRA y COVID 19	Para: Instituto Nacional de Salud, Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías Departamentales, Distritales, Municipales de Salud, a quien haga sus veces, Instituciones prestadoras de servicios de salud IPS, EPS y comunidad en general. De: Ministerio de salud y protección social Asunto: Instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de atención integral y control de la infección respiratoria aguda IRA y COVID 19 **Numeral 6. Recomendaciones a la población en general** 6.1. Aplicar decálogo de lavado de manos: Siempre al llegar a la casa, luego, antes, Antes, durante y después de preparar alimentos, después de sonarse, toser o estornudar. Antes y después de tratar heridas o curaciones. Después de usar el baño. Cambio de pañales, tocar animales, alimentos o excrementos. Después de tocar basura. 6.2. Instalar y completar los esquemas de vacunación para la población mayor de 5 años. 6.3. Mantener espacios limpios y ventilados. 6.4. Uso de tapabocas, sobre todo para personas mayores, niños. 6.5. Evitar cambios bruscos de temperatura. 6.6. Abrigarse o exponerse sobre horas y nada. 6.7. Ante presencia de síntomas respiratorios usar tapabocas. 6.8. Ante cuadro con síntomas respiratorios aislarse por 7 días. 6.9. Evite participar en eventos masivos acompañado de niños.	La empresa continua con la implementación del protocolo de bioseguridad aplicando las recomendaciones de la circular del numeral 6 para la población en general
Resolución	800	2020	Resolución 535 de 2020	Todo 5/04/2020	Por medio de la cual se establece el uso obligatorio del tapabocas y se mantienen las medidas de aislamiento	Uso del tapabocas. El uso del tapabocas será obligatorio para ingresar a instituciones prestadoras de servicios de salud y hogares geriátricos. Se recomienda el uso de tapabocas para las personas de 60 años en adelante o aquellas con comorbilidades e inmunosupresión, así como las que presentan síntomas respiratorios.	Verificación del personal de 60 años en adelante o aquellas con comorbilidades e inmunosupresión para toma de medidas de control
Circular Externa	0013	2020	Circular Conjunta Externa 0013 de 2020	Informativo 30/05/20	-	Para: Gobernaciones, alcaldías, secretarías departamentales, distritales y municipales de salud o quien haga sus veces, instituciones prestadoras de servicios de salud - IPS entidades promotoras de salud - EPS-, entidades que administran planes voluntarios de salud, entidades adaptadas, entidades que administran los regímenes especial y de excepción, así como el fondo nacional de salud de las personas privadas de la libertad. De: Ministro de salud y protección social superintendente nacional de salud director general del instituto nacional de salud. Asunto: Instrucciones para la organización y respuesta para el control del dengue en Colombia.	La empresa se asegu de forma informativa en caso de desplazarse a zonas endémicas, acata las normas del Ministerio de Salud para la promoción de la salud y prevención primaria de la transmisión.
Resolución	866	2023	Resolución 866 de 2023	Todo 21/06/2023	Por la cual se establecen los lineamientos para la aplicación de las vacunas contra la COVID-19	La presente resolución tiene por objeto establecer los lineamientos para la vacunación contra la COVID-19. Las disposiciones contenidas en el presente acto administrativo aplican a las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, a las entidades promotoras de salud de los regímenes Contributivo y Subsidiado, entidades adaptadas en salud, prestadores de servicios de salud, administradoras de los regímenes Especial y de Excepción en salud y sus operadores y al Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad y su operador.	Seguimiento de vacunación por parte del personal de la compañía en los casos aplicables
SALUD							
Ley	2164	2022	Ley 2164 de 2022	Informativo 06/01/2022	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1384 DE 2010, LEY SANDRA CEBALLOS	La presente ley tiene por objeto eliminar las barreras de acceso a programas de apoyo para la rehabilitación integral de las personas diagnosticadas con cáncer de mama y otros tipos de cáncer, y mejorar la oportunidad en los tiempos de respuesta para brindar la atención requerida, así como dictar disposiciones generales frente al tratamiento y prevención de cáncer en Colombia.	Desarrollo de campañas de prevención de cáncer
Circular	15	2022	Circular 15 de 2022	Todo 17/03/2022	-	Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. Los riesgos no serán cobrados ni trasladados al aspirante o al trabajador	La compañía asume el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales
Resolución	20	2023	Resolución 20 de 2023	Informativo 04/01/23	Por medio de la cual se actualiza el listado de enfermedades huérfanas - raras	La presente resolución tiene por objeto actualizar el listado de enfermedades huérfanas — raras desarrollado en el anexo técnico, el cual hace parte integral de este acto administrativo.	La empresa se acoge a las disposiciones de la resolución de manera informativa
Decreto	0221	2023	Decreto 0221 de 2023	Informativo 15/03/23	Por el cual se adiciona el Título 14 de la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 y se definen las directrices para la puesta en marcha y funcionamiento a nivel territorial de la Ruta Integral para la Atención Integral para personas expuestas al asbesto	El presente título tiene por objeto brindar directrices para la puesta en marcha y el funcionamiento a nivel territorial de la Ruta integral de Atención Integral para Personas Expuestas al Asbesto, la cual busca garantizar la gestión oportuna y completa de los principales riesgos en salud de los individuos. las familias y las comunidades relacionadas con la exposición a este mineral y las intervenciones individuales que permitan la detección temprana, el diagnóstico y tratamiento para las personas con presencia de enfermedades por exposición a asbesto	Verificación de la exposición a asbesto por las actividades desarrolladas por la compañía y acatamiento de los controles y monitoreos aplicables
SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL							

NORMA	NÚMERO	FECHA	REGISTRO	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACIÓN O RÉGIMEN	COMO SE PODRÍA CUMPLIR
Decreto	3322	2022	Decreto 3322 de 2022	Informativo 28/7/22	Por el cual se cumple con hito judicial y se adiciona el parágrafo 3 al artículo 2.2.3.1.7 del Decreto 1833 de 2016, para efectos de reglamentar el inciso 4º del artículo 18 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 5º de la Ley 797 de 2003, sobre el límite máximo de cotización al Sistema General de Seguridad Social Integral	Artículo 1. Adición del parágrafo 3 al artículo 2.2.3.1.7 del Decreto 1833 de 2016. Adiciónese el parágrafo 3 al artículo 2.2.3.1.7 del Decreto 1833 de 2016, por el cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones, el cual quedará así: "ARTÍCULO 2.2.3.1.7. Límites a la base de cotización a partir de marzo de 2003. La base de cotización del sistema general de pensiones será como mínimo en todos los casos de un salario mínimo legal mensual vigente, y máximo de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, límite este que lo es aplicable al sistema de seguridad social en salud. Este límite se aplicará a las cotizaciones cuyo pago sobre efectuarse a partir del mes de marzo. La base de cotización para el sistema general de pensiones deberá ser la misma que la base de la cotización del sistema general de seguridad social en salud.	Las empresas según aplique seguirán las directrices del Decreto sobre el límite máximo de cotización al Sistema General de Seguridad Social Integral
Resolución	728	2023	Resolución 728 de 2023	Informativo 10/05/23	Por la cual se modifica la Resolución 2388 de 2016, con el fin de ajustar la estructura de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA, para permitir el recaudo de los valores derivados del cálculo actuarial de empleados y trabajadores independientes que tengan periodos previos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones.	Artículo 1. Modificar el artículo 1 de la Resolución 2388 de 2016, el cual quedará así: "Artículo 1. La presente resolución tiene por objeto unificar y actualizar las reglas de aplicación para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales y adoptar los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA relativos a las especificaciones y estructuras de los archivos a reportar por aportantes, pagadores de pensiones y operadores de información	La empresa se acoge de forma informativa para el caso de trabajadores independientes. Revisión aportes a Seguridad Social y Parafiscales. Dar cumplimiento a todas la normatividad sobre el sistema de seguridad social
VIAL							
Resolución	20222304000095	2022	Resolución 20222304000095 de 2022	Informativo 31/08/22	Por la cual se modifican el numeral 2 del Anexo I de la Resolución 217 de 2014 "Por la cual se reglamenta la expedición de los certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para la conducción de vehículos y se dictan otras disposiciones	Modifíquese el numeral 2 del Anexo I de la Resolución 217 de 2014 denominado "Rangos de evaluación de las aptitudes físicas, mentales y de coordinación motriz requeridos para obtener por primera vez, re categorización y/o renovar la licencia de conducción: Capacidad auditiva y restricción de las licencias de conducción. Artículo 3. "transiciones. 1 año para entrar en vigencia.	La empresa se acoge a la resolución en caso de contar con personal con discapacidad auditiva que requiera licencia de conducción.
Decreto	996	2022	Decreto 996 de 2022	Todo 13/06/22	Por medio del cual se corrige un yerro en la Ley 2161 del 26 de noviembre de 2021. POR LA CUAL SE ESTABLECEN REQUISITOS PARA PROMOVER LA ADQUISICIÓN/RENOVACIÓN VND EVASIÓN DEL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO (SOAT). SE MODIFICA LA LEY 769 DE 2002 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.	Artículo 1°. Corríjase el yerro de redacción en el artículo 13 de la Ley 2161 de 2021, el cual quedará así: "ARTÍCULO 13°. Medidas Anti evasión. Los propietarios de los vehículos automotores deberán velar porque los vehículos de su propiedad circulen: a. Habiendo adquirido el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito, b. Habiendo realizado la revisión tecnomecánica en los plazos previstos por la ley, c. Por lugares y en horarios que estén permitidos, d. Sin exceder los límites de velocidad permitidos, e. Respetando la luz roja del semáforo. La violación de las anteriores obligaciones implicará la imposición de las sanciones previstas en el Artículo 131 del Código Nacional de Tránsito modificado por la Ley 1383 de 2010 para dichos comportamientos, previo el cumplimiento estricto del procedimiento administrativo contravencional de tránsito." Artículo 2°. El presente Decreto rige partir de su expedición y publicación y la Ley 2161 de 2021 y cesa a partir de	La empresa sigue las reglas del Decreto para promover la adquisición, renovación y no evasión del seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT).
Ley	2222	2022	Ley 2222 de 2022	Todo 30/06/2022	Por medio de la cual se promueve el uso de la "bici" segura y sin accidentes.	Esta ley tiene por objeto promover el uso de la bicicleta segura y sin accidentes, fomentando y fortaleciendo el conocimiento a través de la pedagogía de las normas de tránsito y la política pública de seguridad vial por parte de los actores en la vía. También, el fomento de la participación de usuarios de actores vulnerables en una de las estrategias de apoyo de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, para prevenir la accidentalidad de los ciclistas y demás actores vulnerables.	Realizar divulgación a los actores viales sobre el uso de la bicicleta segura
Ley	2251	2022	Ley 2251 de 2022	Informativo 14/07/22	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL CON ENFOQUE DE SISTEMA SEGURO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	La presente ley tiene por objeto establecer disposiciones normativas que orienten la formulación, implementación y evaluación de la política pública de seguridad vial con el enfoque de sistema seguro.	Desarrollo de campañas y sensibilizaciones a los diferentes actores viales
Ley	2252	2022	Ley 2252 de 2022	Informativo 14/07/22	POR LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 112 DE LA LEY 769 DE 2002 «CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO TERRESTRE»	Esta ley tiene por objeto dar claridad al artículo 112 de la Ley 769 de 2002 —Código Nacional de Tránsito Terrestre—, para evitar arbitrariedades como la imposición de comparendos por parquear en zonas no señalizadas y la designación de zonas de prohibición de parqueo de manera injustificada o indiscriminada. De la obligación de señalizar las zonas de prohibición. Toda zona de prohibición deberá estar expresamente señalizada y demarcada en su sitio previa decisión del funcionario de tránsito competente. No se podrán establecer zonas de prohibición permanentes, salvo por razones de seguridad debidamente justificadas, en todos los demás eventos, la señalización deberá indicar los días y horas en los cuales opera la prohibición. Se exceptúan de tal señalización si demarcadas todas aquellas zonas cuyas normas de prohibición o autorización están expresamente descritas en este código. Carecerán de validez la imposición de comparendos por estacionar en zona prohibida cuando fuera de los casos previstos en el artículo 76 en el lugar no exista la señalización prevista en el presente artículo"	Desarrollo de campañas y sensibilizaciones bajo los elementos aquí referenciados
Decreto	1360	2022	Decreto 1360 de 2022	Informativo 21/07/22	Por medio del cual se deroga parcialmente el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Transporte	Artículo 1. Derogatoria. Derogar el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Transporte, con excepción de los artículos 2.2.1.8.3.3.	La empresa se acoge a las derogaciones del capítulo 8 régimen de sanciones por infracciones a las normas de transporte público terrestre automotor.

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O REQUISITO	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Decreto	1430	2022	Decreto 1430 de 2022	Informativo 29/07/22	Por medio del cual se aprueba el "Plan Nacional de seguridad Vial 2022-2031	Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por objeto aprobar el Plan Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2022-2031, contenido en el Anexo que hace parte integral del mismo. Áreas de acción Plan Nacional de Seguridad Vial 2022 – 2031. Las siguientes áreas de acción y objetivos constituirán las bases estratégicas del plan de seguridad vial, así: Velocidades seguras, vehículos seguros, infraestructura vial segura, comportamiento seguro en las actores viales, cumplimiento de las normas de tránsito en materia de seguridad vial, atención integral a víctimas de siniestros viales, gobernanza, gestión del conocimiento.	La empresa sigue las directrices del plan nacional de seguridad vial empalmdose a las disposiciones legales del plan de seguridad vial segun aplique con las estrategias viales como: Velocidades seguras, vehículos seguros, infraestructura vial segura, comportamiento seguro en las actores viales, cumplimiento de las normas de tránsito en materia de seguridad vial, atención integral a víctimas de siniestros viales, gobernanza, gestión del conocimiento
Resolución	20223040044455	2022	Resolución 20223040044455 de 2022	Informativo 02/08/22	"Por la cual se expide el reglamento técnico aplicable a llantas neumáticas para vehículos automotores, remolques y semirremolques, sus procesos de instalación, sistemas complementarios y se dictan otras disposiciones".	La presente resolución tiene por objeto establecer los requisitos aplicables a llantas neumáticas nuevas, para uso en vehículos automotores, remolques y semirremolques que circulen en el territorio nacional, a su proceso de instalación, y sistemas complementarios, así como a llantas reencauchadas, con el objetivo de prevenir o minimizar riesgos para la vida e integridad de las personas, así como prevenir prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.	Verificación y cumplimiento de los lineamientos establecido para llantas neumáticas nuevas y llantas reencauchadas.
Resolución	20223040044665	2022	Resolución 20223040044665 de 2022	Informativo 02/08/22	"Por la cual se expide el reglamento técnico aplicable a sistemas de frenado y sus componentes para uso en vehículos automotores, remolques y semirremolques y se dictan otras disposiciones"	La presente resolución tiene por objeto establecer los requisitos aplicables a los sistemas de frenado y sus componentes, para uso en vehículos automotores de cuatro o más ruedas, remolques y semirremolques que se comercialicen en Colombia, con el propósito de prevenir o minimizar riesgos para la vida e integridad de las actores viales, así como prevenir prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.	Verificación y cumplimiento de los lineamientos establecido para los sistemas de frenado y sus componentes en los casos aplicables
Resolución	20223040044845	2022	Resolución 20223040044845 de 2022	Texto 3/08/2022	Por la cual se expide el reglamento técnico que establece los requisitos de los cintas retroreflectivas para uso en vehículos automotores y sus remolques que circulen en Colombia	Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a las cintas retroreflectivas para uso en los vehículos automotores completos que circulen en Colombia y que se encuentren clasificados Durante los 12 meses siguientes a la fecha en cual empieza a regir la presente resolución	Verificación de aplicabilidad y señalización segun aplique
Resolución	20223040045285	2022	Resolución 20223040045285 de 2022	Capítulo 2. Sección 1. Sección 2. Sección 8. Título III. Capítulo 1. Sección 1. Título 7. Capítulo I. Capítulo 3. Capítulo 4. Capítulo 5. Capítulo 6. Capítulo 7. Sección 1. Capítulo 8. Título 8. Capítulo 1. Capítulo 3. Capítulo 4. Capítulo 5. Capítulo 6. Capítulo 2. 4/08/2022	"Por medio del cual se expide la Resolución Única Consolidatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte"	La presente resolución tiene por objeto la compilación la normativa en materia de tránsito expedida por el Ministerio de Transporte en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las señaladas en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 1 del Decreto 087 de 2011". Artículo 1.2. Ámbito de Aplicación. La presente Resolución aplica a todos los actores del sector tránsito y rige en todo el territorio nacional.	La empresa cumple con la medidas de seguridad vial, siguiendo las directrices segun aplique para RUNT, reporte seguimiento infracciones de tránsito, seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT), Trámites ante las autoridades de tránsito, licencia de conducción, Seguridad vial, Metodologia para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial, seguridad vial para el tránsito de motocicletas, uso de luces, cinturón de seguridad, límites de velocidad, personas con discapacidad, accidentes de tránsito
Decreto	1874	2022	Decreto 1874 de 2022	5 de agosto de 2022 Informativo	Por medio del cual se reglamenta el parágrafo 1° del artículo 42 de la Ley 769 de 2002, adicionado por el artículo 2 de la Ley 2197 de 2021, en lo relacionado con el procedimiento para la verificación de las condiciones exigidas para acceder al descuento del valor del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT)	Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por objeto definir el procedimiento para la verificación de las condiciones exigidas para acceder al descuento del 10%, por una única vez, sobre el valor de la prima emitida del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito- SOAT, de que trata el parágrafo 1° del artículo 42 de la Ley 769 de 2002, adicionado por el artículo 2 de la Ley 2197 de 2021. Artículo 2. Requisitos para acceder al descuento del SOAT. El descuento del 10% sobre el valor de la prima emitida del SOAT aplicable para el año 2022, se aplica para las primas de aquellos vehículos que habiendo cumplido con la obligación de contar con una póliza de SOAT vigente entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, registraron un buen comportamiento vial por no reportar siniestros y no sufrieron cambios en su propiedad entre el 1° de enero de 2020 y la fecha de renovación de la póliza de SOAT en el año 2022. El descuento se otorgará	La empresa se acoge de forma informativa en caso de aplicare al descuento del 10% del SOAT por un buen comportamiento vial entre el 1° de enero de 2020 y la fecha de renovación de la póliza de SOAT en el año 2022
Circular Externa	20224000000057	2022	Circular Externa 20224000000057 de 2022	Todo en caso de accidente de tránsito con daño daños materiales 29/08/22	Instrucciones para el cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022	PARA: Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional - DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehículos. DE: Edwin José Castro Mejía - Director de Transporte y Tránsito (E) ASUNTO: Instrucciones para el cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022 Ley 2251 de 2022, "Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - Ley Julián Esteban", que tiene por objeto establecer disposiciones normativas que orienten la formulación, implementación y evaluación de la política pública de seguridad vial con enfoque de sistema seguro. Artículo 140. Daños materiales: El material probatorio recaudado con estos condiciones remitirá con el informe de accidente de tránsito que expida la autoridad competente. Independientemente de que los vehículos involucrados en un accidente de este tipo estén asegurados o no, los conductores deben retirar inmediatamente los vehículos siniestrados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito Esta Circular refiere la obligación de las autoridades de tránsito de velar por la normal circulación en las vías de su jurisdicción y el cumplimiento de lo dispuesto en el precitado artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, a fin de evitar interrupciones al tránsito en las vías por accidentes de tránsito (siniestros viales), especialmente en aquellos casos en donde se causen exclusivamente daños materiales. Expuestas las consideraciones previas, este Ministerio procede a impartir	La empresa se acoge las disposiciones de la Ley 2251 de 2022 y la presente circular con respecto a la política pública de seguridad vial, en caso de un accidente de tránsito con daños materiales con el retiro inmediato de los vehículos previo al recaudo del material probatorio por parte de las autoridades

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACIÓN O REQUISITO	COMO SE PODRÍA CUMPLIR
Resolución	20223040362119	2022	Resolución 20223040362119 de 2022	Informativo 19/10/22	Por la cual se expide el Reglamento Técnico que establece los requisitos aplicables a sistemas de frenado, para uso en vehículos tipo motocicleta	La presente resolución tiene por objeto expedir el reglamento técnico que establece los requisitos aplicables a los sistemas de frenado, destinados a vehículos automotores tipo motocicleta que se comercialicen en Colombia, con el objetivo de prevenir o minimizar riesgos para la salud y la seguridad humana, así como prevenir prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.	Verificación y cumplimiento de los lineamientos establecido para requisitos aplicables a los sistemas de frenado a vehículos automotores tipo motocicleta en los casos aplicables
Resolución	20223040065005	2022	Resolución 20223040065005 de 2022	Informativo 03/11/22	Por la cual se expide el Reglamento Técnico que establece los requisitos aplicables a llantas neumáticas destinadas a vehículos automotores tipo motocicleta y se dictan otras disposiciones	La presente resolución tiene por objeto expedir el Reglamento Técnico que establece los requisitos aplicables a llantas neumáticas destinadas a vehículos automotores tipo motocicleta que se comercialicen en Colombia.	**Verificación y cumplimiento de los lineamientos establecido para llantas neumáticas destinadas a vehículos automotores tipo motocicleta en los casos aplicables**
Resolución	20223040067315	2022	Resolución 20223040067315 de 2022	Informativo	Por la cual se adopta la Estrategia Nacional de Movilidad Activa con Enfoque de Género y Diferencial (ENMA)	Artículo 1. Objeto. Adoptar la estrategia nacional de movilidad activa con enfoque de género y diferencial - ENMA, contenida en el anexo 1 de la presente resolución, el cual hace parte integral de la misma y sus correspondientes plan de acción incluido en el anexo 2. Artículo 2. Ámbito de Aplicación: Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables en todo el territorio nacional.	La empresa se acoge a las directrices de la Resolución de manera informativa con respecto a la movilidad activa, respetando los principios del enfoque de género entre hombres y mujeres y el enfoque diferencial que hace referencia a las personas con discapacidad y movilidad reducida
Resolución	2799	2022	Resolución 2799 de 2022	Informativa 02/12/22	Por la cual se define el porcentaje de la prima del SOAT para el cubrimiento del pago de las indemnizaciones correspondientes al amparo de gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios por lesiones y el total de costos asociados al proceso de reconocimiento de dichas indemnizaciones como consecuencia de accidentes de	Artículo 1. Las compañías autorizadas para expedir la póliza SOAT deberán destinar el 52,5% de los recursos a que refiere el literal a) del numeral 1 del artículo 109 del Decreto Ley 1333, en concordancia con el literal a) del artículo 220 de la Ley 100 de 1993, para financiar las indemnizaciones por concepto de gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios por lesiones y el total de costos asociados al proceso de reconocimiento y pago de dichas indemnizaciones.	La empresa se acoge de forma informativa con respecto a los porcentajes que le corresponden a las compañías autorizadas para expedir pólizas SOAT con respecto al pago de la prima SOAT en caso de accidente de tránsito
Circular Externa	20221000000307	2022	Circular Externa 20221000000307 de 2022	Texto 29/12/22		Para: Autoridades de Tránsito y Transporte, Organismos de Tránsito, Agentes de Tránsito, Dirección de tránsito y transporte del a Policía Nacional – DITRA. De: Ministerio de Transporte Asunto: Obligación de Verificación de existencia del Seguro Obligatorio de Accidente de Tránsito SOAT vigente. El objetivo de la circular es orientar a las diferentes autoridades en relación a la aplicación uniforme de los procedimientos y exigencia de requisitos en los trámites de tránsito y transporte, en referencia a la realización de verificación al vehículo objeto del trámite en el sistema del registro único nacional de tránsito RUNT, en relación a que este cuente con SOAT vigente	La empresa cumple con el requisito según aplique para los vehículos propios, con la adquisición y el porte del seguro obligatorio de accidente de tránsito SOAT, vigente.
Circular Externa	20221000000277	2022	Circular Externa 20221000000277 de 2022	Informativa 29/12/22		Para: Autoridades de Tránsito y Transporte, Organismos de Tránsito De: Ministerio de Transporte y Super intendencia de Transporte Asunto: Control para garantizar el cumplimiento de las normas de transporte Llamado a todas las autoridades de tránsito para el control de personas jurídicas que contratan a terceros o a las personas naturales que	La empresa se acoge a las disposiciones de la circular con la gestión según aplique del plan de seguridad vial y la implementación de medidas de prevención de siniestros viales
Ley	2251	2022	Ley 2251 de 2022	Informativo 09/01/23	Por medio de la cual se modifica la ley 769 de 2002, se reglamenta la actividad de los organismos de apoyo al tránsito, garantizando el buen funcionamiento de los centros de enseñanza automovilística CEA, como mecanismo de prevención y amparo de la siniestralidad vial y se dictan otras disposiciones.	Artículo 1° Objeto. La presente Ley tiene como objeto modificar la Ley 769 de 2002 y establecer una serie de prerrogativas para el desarrollo de la actividad de los Organismos de Apoyo al Tránsito (OAT), en especial los Centros de Enseñanza Automovilística - CEA, que les permita funcionar bajo condiciones acordes a las realidades actuales, facilitar la transición de persona natural a jurídica de manera voluntaria, sin contratiempos, conservando su antigüedad y sin interrupción su operación, e instaurar mecanismos para encarar a los efectivos por siniestros viales.	La empresa se acoge a las disposiciones de la Ley de forma informativa en caso de requerir los servicios de los centros de enseñanza automovilística CEA para la instrucción del personal que aspire a obtener el certificado de capacitación en conducción, o instructores en conducción para programas educativos relacionados con primeros auxilios - soporte vital, control de incendios, manejo defensivo y capacitaciones especializadas para manejo de sustancias peligrosas y carga, según la clasificación de estos (vease ver en decreto 1079 de 2015 sector transporte)
Resolución	20213040000295	2022	Resolución 20213040000295 de 2022	Texto 09/01/23	Por la cual se adiciona un parágrafo al artículo 8.2.5 de la Resolución 20223040045280 de 2022, "Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte"	Adiciones un parágrafo al artículo 8.2.5. de la Resolución 20223040045280 del 4 de agosto de 2022, "Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte", así: Parágrafo. El Comité Interinstitucional para la Adopción y Ejecución del Plan Estratégico Integral de Seguridad y Movilidad, determinará la procedencia y la temporalidad de aplicación de las excepciones anteriormente relacionadas para regular el tráfico en algunas vías y fechas, quedando facultado para modificar, adicionar y/o suprimir las mismas, considerando las necesidades de seguridad, bienestar ciudadano, comodidad de los habitantes, la competitividad. Por la cual se adiciona un parágrafo al artículo 8.2.5 de la Resolución 20223040045280de 2022, cual se adiciona un parágrafo al artículo 8.2.6 de la Resolución 20223040045280de 2022, " Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte".	La empresa se acoge a las disposiciones de la Resolución con respecto a las directrices de la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte cumpliendo con las medidas de seguridad vial, siguiendo las directrices según aplique para RUNT, reporte seguimiento infracciones de tránsito, seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT), Trámites ante las autoridades de tránsito, licencia de conducción, Seguridad vial, Metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial, seguridad vial para el tránsito de motocicletas, uso de casco, cinturón de seguridad, límites de velocidad, personas con discapacidad, accidentes de tránsito.
Ley	2290	2023	Ley 2290 de 2023	Informativo 19/02/2023	Por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo relativo a la adopción de reglamentos técnicos armonizados de las Naciones Unidas aplicables a los vehículos de ruedas y los equipos y piezas que puedan montarse o utilizarse en ellos, y sobre las condiciones de reconocimiento recíproco de las homologaciones concedidas conforme a dichos reglamentos de las Naciones Unidas", suscrito en Ginebra, el 20 de marzo de 1958	Aprobase el «Acuerdo Relativo a la Adopción de Reglamentos Técnicos Armonizados de las Naciones Unidas Aplicables a los Vehículos de Ruedas y los Equipos y Piezas que Pueden Montarse o Utilizarse en Ellos, y Sobre las Condiciones de Reconocimiento Recíproco de las Homologaciones Concedidas Conforme a Dichos Reglamentos de las Naciones Unidas», suscrito en Ginebra, el 20 de marzo de 1958	La empresa se acoge a las directrices de la Ley de forma informativa la cual permitiría que los vehículos nuevos, sistemas y partes, que se comercialicen en Colombia, tengan mayores estándares de seguridad, acorde con las exigencias establecidas en los mercados internacionales.

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O RESUMEN	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Resolución	20233040005155	2023	Resolución 20233040005155 de 2023	Informativo 13/02/2023	Por la cual se modifica la Resolución 1080 de 2019 del Ministerio de Transporte "Por la cual se expide el reglamento técnico de cascos protectores para el uso de motocicletas, cuatrimotos, motorizados, motociclistas, y similares	"Por la cual se modificó la Resolución 1080 de 2019 del Ministerio de Transporte "Por la cual se expide el reglamento técnico de cascos protectores para el uso de motocicletas, cuatrimotos, motorizados, motociclistas, y similares" ART. 1°—Modifíquese, el artículo 12 de la Resolución 1080 de 2019 del Ministerio de Transporte, el cual quedará así: "ART. 12—Equivalencias. Para efectos del cumplimiento del presente reglamento técnico se aceptarán como equivalentes, los resultados, ensayos y resultados de evaluación de la conformidad basados en el Reglamento 22, serie de enmiendas 5 o series de enmiendas superiores, anexado al Acuerdo de las Naciones Unidas de 1958 o el estándar FMVSS 218. ART. 2°—Modifíquese, el artículo 20 de la Resolución 1080 de 2019 del Ministerio de Transporte, el cual quedará así: "ART. 20—Seguimiento, revisión y actualización. Conforme lo señala el artículo 2.2.1.7.9.7 del Decreto 1074 de 2015, a la disposición que lo modifique, adicione o derogue, la presente resolución deberá revisarse al menos una vez cada cinco (5) años o antes si se modifican las condiciones que le dieron origen, con el fin de definir su continuidad o modificación.	Se acoge de manera informativa con respecto a las disposiciones de la Resolución referente al Reglamento Técnico para los cascos protectores para el uso de motocicletas.
Resolución	336	2023	Resolución 336 de 2023	Informativo 02/03/2023	Por la cual se determina el procedimiento de cobro y pago que aplicará la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud — ADRES, en relación con los servicios de salud prestados a víctimas de accidentes de tránsito amparados por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito — SOAT con rango diferencial por riesgo	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto determinar el procedimiento de cobro y pago que aplicará la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, en relación con los servicios de salud prestados a víctimas de accidentes de tránsito en el que el vehículo involucrado se encuentre amparado con la póliza del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito -SOAT con rango diferencial por riesgo. Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones previstas en la presente resolución aplican a las siguientes entidades: 2.1 La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud ADRES. 2.2. Prestadores de Servicio de Salud. 2.3. Aseguradoras autorizadas para operar el ramo del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito - SOAT.	Sigue las medidas de la resolución para promover la adquisición, renovación y revisión del seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT).
Circular	20234000000117	2023	Circular Externa 20234000000117 de 2023	Todo 05/04/23	-	Para: Organismos de Tránsito y Conexión Registro Único Nacional de Tránsito – RUNT y Ciudadanía en General De: Director de Transporte y Tránsito Asunto: Vigencia de las Licencias de Conducción y Aplicación del Artículo 22 de la Ley 769 de 2002.	La empresa no acoge a las directrices de la vigencia de la Licencia de Conducción según los rangos de edad y tipo de licencia (particular – servicio público)
Resolución	20233040017145	2023	Resolución 20233040017145 de 2023	Informativo 28/03/23	"Por la cual se modifica la Resolución 20223040040250 de 2022 y se dictan disposiciones para la correcta y amplia implementación de la política de simplificación y racionalización de trámites"	ART. 3°.—Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y modifica los artículos 5.1.1., 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4., 5.1.5., 5.1.6., 5.1.8., 5.1.9., 5.3.1.2.1., 5.3.1.4.1., 5.3.4.1., 5.3.4.3., 5.3.9.1., 5.3.10.1., 5.3.11.1., 5.3.12.1., 5.5.1.2., 5.6.5.11., adiciona un parágrafo a los artículos 2.1.3., 2.1.7., 5.6.1.4.2., adiciona los artículos 5.1.1.9., 5.1.11., 5.1.12., 5.1.13., 5.1.14., 5.1.15. y 5.1.16. sustituye los artículos 5.2.2.1., 5.2.2.2., 5.2.2.3., 5.2.2.4., 5.2.2.5., 5.2.2.6., 5.2.2.7., 5.2.2.8., 5.2.2.9., 5.2.2.10., 5.2.2.11., 5.2.2.12., 5.2.2.13., 5.3.1.1., 5.3.1.2., 5.3.1.3., 5.3.1.4., 5.3.1.5., 5.3.1.6., 5.3.1.8., 5.3.1.9., 5.3.1.10., 5.3.1.11., 5.3.1.12., 5.3.1.13., 5.3.1.14., 5.3.1.15., 5.3.1.16., 5.3.1.17., 5.3.1.18., 5.3.1.19., 5.3.1.20., 5.3.2.1., 5.3.2.2., 5.3.2.3., 5.3.2.4., 5.3.2.6., 5.3.2.8., 5.3.2.9., 5.3.2.10., 5.3.2.11., 5.3.2.12., 5.3.2.13., 5.3.2.14., 5.3.5.1., 5.3.5.2., 5.3.5.3., 5.3.5.4., 5.3.5.5., 5.3.5.6., 5.3.5.7., 5.3.5.8., 5.3.6.1., 5.3.6.2., 5.3.7.1., 5.3.10.1., 5.3.10.2. y derroga el artículo 3.6.1.2 de la Resolución 20223040040250 del 2022.	La empresa cumple con los límites aplicables para RUNT, reporte seguimiento infracciones de tránsito, seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT), Trámites ante las autoridades de tránsito, licencia de conducción, entre otros.
Circular Externa	20234000000167	2023	Circular Externa 20234000000167 de 2023	Todo 28/04/23	-	PARA: Organismos de Tránsito y Organismos de Apoyo al Tránsito DE: Directora de Transporte y Tránsito ASUNTO: Directrices y socialización sobre el Artículo 7 "Transición" de la Resolución No. 20223040030355 del 31 de mayo de 2022. Se emiten instrucciones para los organismos de tránsito y organismos de apoyo al tránsito, sobre la implementación de los ajustes razonables para garantizar la accesibilidad en el proceso de obtención de la licencia de conducción para personas con discapacidad auditiva.	La empresa se acoge a la resolución y circular en caso de contar con personas con discapacidad auditiva que requiera licencia de conducción
Resolución	20233040025995	2023	Resolución 20233040025995 de 2023	Todo 22/06/23	Por la cual se adopta la metodología para el establecimiento de la velocidad límite en vías colombianas	Limita de velocidad en vías urbanas y carreteras municipales "en ningún caso podrá sobrepasar los 50 Kilometros por hora. La velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales sera hasta 20 Kilometros por hora" y el limite de velocidad en carreteras nacionales y departamentales "en ningún caso podra sobrepasar los 90 Kilometros por hora. Para el caso de vías doble calzada que no contengan dentro de su diseño pasos peatonales, la velocidad maxima sera de 120 Kilometros por hora.	Cumplimiento de las velocidades por parte de actores viales aplicables.

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACIÓN O REQUISITO	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Resolución	20223040039695	2023	Resolución 20223040039695 de 2023	2/07/2023	"Por la cual se prorroga la entrada en vigencia de la Resolución 20223040044955 en lo relacionado con llantas neumáticas nuevas, renovadas y de repuesto; la Resolución 20223040044945 de 2022 de llantas retroreflectivas para uso en vehículos automotores y sus remolques; y la Resolución 20223040060305 de 2022 aplicable a las llantas neumáticas destinadas a motocicletas"	Artículo 1. Objeto. Prorrogar por el término de doce (12) meses, la entrada en vigencia de las Resoluciones 20223040044955, 20223040044945 y 20223040060305 de 2022 en lo relacionado con los siguientes productos: Resolución 20223040044955 de 2022: Llantas neumáticas, reencauchadas, de repuestos Resolución 20223040044945 de 2022: cintas retroreflectivas para uso en vehículos automotores y sus remolques Resolución 20223040060305 de 2022 aplicable a las llantas neumáticas destinadas a motocicletas" Parágrafo 1. Durante el término de la presente prorroga, se aplicará lo dispuesto en las Resoluciones 481 de 2009 y 538 de 2013 con sus respectivas modificaciones, conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Resolución 20223040039613 de 2023. Parágrafo 2. La presente prorroga no aplica para los plazos de entrada en vigencia de llantas neumáticas (rodadura y adherencia en superficies mojadas), el sistema de monitoreo de posición de llantas neumáticas, ni para el procedimiento de instalación establecidos en la Resolución 20223040044455 de 2022. Artículo 2. Vigencia. La presente Resolución solamente regirá a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, una vez cuente con la certificación expedida por el Punto de Contacto OTC/MSF de Colombia frente a la Organización Mundial del Comercio-OMC que está a cargo de la Dirección de Regulación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, conforme con lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1480 de 2011.	La empresa sigue las disposiciones del Ministerio de transporte de llantas informadas que establece los requisitos aplicables de las Llantas neumáticas, reencauchadas, de repuestos, cintas retroreflectivas para uso de vehículos automotores y sus remolques que circulan en Colombia, con el propósito de prevenir o minimizar riesgos para la vida e integridad de los actores viales.
Resolución	0000?? 2?8	2023	Resolución 20001?28 de 2023	2?06/2023	Por el cual se definen los requisitos, criterios y condiciones para la presentación de las reclamaciones, la realización de la auditoria integral y el pago de los servicios de salud, indemnizaciones y gastos de los eventos de accidentes de trabajo, eventos terroristas y eventos catastróficos de origen natural presentados ante la administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES)	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto establecer el procedimiento que contenga los requisitos, criterios y condiciones para el trámite de las reclamaciones y el pago, a cargo de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), por concepto de servicios de salud y prestaciones económicas derivadas de los eventos establecidos en el artículo 167 de la Ley 100 de 1993, así como la realización de la auditoria integral. Artículo 2. Ámbito de Aplicación. El presente acto administrativo aplica a la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES), a las personas naturales y jurídicas legitimadas para reclamar ante la ADRES, el reconocimiento y pago de los servicios de salud, indemnizaciones y gastos previstos en el artículo 167 de la Ley 100 de 1993, y a las aseguradoras autorizada para operar el SOAT, cuando así lo señala el presente acto. Artículo 13. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga a Resolución No. 1645 de 2016, excepto para los casos establecidos en el artículo anterior.	La empresa se acoge de manera informativa en caso de aplicar una reclamación por accidente de trabajo, eventos terroristas y eventos catastróficos de origen natural
SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD							
Circular	025	2022	Circular 025 de 2022	Toda 1?06/22	-	PARA: Todas las personas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores DE: Ministro del trabajo ASUNTO: Incentivar la conformación inclusiva de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo — COPASST El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) establecido en el artículo 10 de la Resolución 2013 del año 1986 del Ministerio de Trabajo, donde se le asignó por misión ser, el (sic) ser un órgano de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa. Es así que el Ministerio del Trabajo les recuerda a todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores la importancia de propiciar la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y también de proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones de este. Por lo anterior con el fin de velar por el bienestar y salud laboral de los trabajadores el Ministerio de Trabajo convoca a todos los actores en mención en la presente Circular, a tener en cuenta la normativa vigente en cuanto a la organización y funcionamiento de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), y establecer los mecanismos que permitan una participación de TODOS los trabajadores y garantizar el derecho de elegir y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el COPASST, que requerirá a un proceso democrático con transparencia, libertad e inclusión, esto quiere decir que se deben tener en cuenta también trabajadores pertenecientes a grupos étnicos, sin distinción de raza, religión o nacionalidad.	Comunicado al COPASST Virtualidad COPASST Acta de conformación COPASST Act ue invitación de reunión. Registro capacitación COPASST Registro inspecciones SGSST COPASST Participantes COPASST Matriz de peligros
Resolución	3077	2022	Resolución 3077 de 2022	Toda 2?/07/22	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031	El objetivo del Plan es contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores dependientes, independientes, cuenta propia, informales, asegurando la cobertura de los riesgos laborales, disminuyendo los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral, generando calidad de vida y bienestar con productividad y sostenibilidad	Alineación de requisitos con el sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo
Circular	037	2022	Circular 037 de 2022	3. Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST	-	PARA: Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilien trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, las empresas de servicios temporales, a las administradoras de riesgos laborales y a las juntas de calificación de invalidez. DE: Ministro del trabajo ASUNTO: Prueba Piloto de Estabilización para la recolección de datos del Sistema de Información de Riesgos Laborales Teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Riesgos Laborales viene adelantando la implementación del Sistema de Información que permitirá acceder a los datos del Sistema General de Riesgos Laborales y dado que se han realizado las socializaciones con los diferentes actores, por lo anterior y dada la importancia de la puesta en marcha del Sistema de Información de Riesgos Laborales y en aras de garantizar la fiabilidad en el cargue del mismo se realizaran unas pruebas piloto con los actores enunciados 3. Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST	La empresa sigue las directrices de la circular y la legislación vigente para el registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST
TELETRABAJO							

NORMA	NÚMERO	FECHA	REQUISITO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	OBLIGACION O RESUMEN	COMO SE PODRIA CUMPLIR
Decreto	1227	2022	Decreto 1227 de 2022	Informativo 1&2/7/22	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.6, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9; Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	Modificación de : Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de Trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. Artículo 2.2.1.5.6. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.17. Flexibilidad del Teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre reconexión de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública. Artículo 2.2.1.5.21. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. Artículo 2.2.1.5.22. Desarrollo del teletrabajo suplementario El través de modelos híbridos de trabajo. Artículo 2.2.1.5.23. Registro de Teletrabajadores. Artículo 2.2.1.5.24. Estrategias para el fomento y adopción del Teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.25. Celebración del Día Internacional del Tele trabajo.	Seguimiento e implementación de las medidas y requerimientos para Teletrabajo, cuando sea aplicable para la organización
Resolución	3182	2022	Resolución 3182 de 2022	Informativa 03/08/22	Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008	Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto reglamentar los plazos y la ite metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.	La empresa se acoge a las directrices de la Resolución de manera informativa.

No.	NORMA	NÚMERO	FECHA
1	Resolución	3032 Revocada por la Resolución 2851 de 2023	2022
2	Resolución	1565 Derogado por la Resolución 40595 de 2022	2014

A7. PLAN DE TRABAJO ANUAL

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2024

Proyecto:	CONTRUCCION VELODROMO METROPOLITANO PORVENIR
Objetivo SGSST:	*Definir e implementar actividades de prevención y promoción las cuales permitan llevar a cabo una adecuada gestión de los riesgos propios de las actividades desarrolladas por la UT en el proyecto Construccion del Velodromo.
Meta:	* Cumplir con el 90% de las actividades programas para el año 2024
	*Mantener en cero meses la tasa de accidentalidad del Proyecto
Alcance:	*Aplica a todos los colaboradores directos e indirectos y demás partes interesadas que desarrollen sus actividades en el proyecto.

PLANEAR			Ponderación	Estado de la actividad	2024												Cumplimiento parcial	Responsable
Actividades generadas del SGSST			15%		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	0%	
	18	Capacitación: Responsabilidad civil y administrativa e implementacion SGSST4.		P		1											0%	Profesional SG-SST
				E														
	19	Capacitación: Acoso laboral (CCL)		P								1					0%	Profesional SG-SST
				E														
COCOL	18	Capacitación: Comité de convivencia laboral Funciones y responsabilidades		P								1					0%	Profesional SG-SST
				E														
COPASST	19	Capacitación: Curso virtual de 50 o 20 horas SG-SST		P											1		0%	Profesional SG-SST
				E														
	19	Capacitación: Investigacion y analisis de incidentes y accidentes laborales		P											1		0%	Profesional SG-SST
				E														
	21	Capacitación: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) - Socializacion de funciones y responsabilidades		P								1					0%	Profesional SG-SST
				E														
BRIGADA DE EMERGENCIAS	23	Capacitación: Preparación y atención de emergencias / Evacuación		P					1								0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
		Capacitación: Preparación y atención de emergencias / Contraincendios y manejo de extintores		P						1							0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
	24	Capacitación: Preparación y atención de emergencias / primeros auxilios		P									1				0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
SEGURIDAD INDUSTRIAL	25	Capacitación en Riesgo publico		P										1			0%	Profesional SG-SST
				E														
	28	Capacitación Uso, cuidado y mantenimiento de elementos de protección personal		P			1										0%	Profesional SG-SST
				E														
	29	Capacitación: Cuidado de manos / Adecuado manejo de herramientas menores y manuales		P					1								0%	Profesional SG-SST
				E														
	29	Capacitación: trabajo en espacios confinados		P									1				0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
	31	Capacitación: Entrenamiento en alturas Res 4272 de 2021		P											1		0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
	31	Capacitación: trabajo seguro de cargas		P				1									0%	Profesional SG-SST
				E														
RIESGO BIOMECANICO	32	Capacitación: Higiene Postural - Posturas adecuadas - levantamiento y/o manejo de cargas		P		1											0%	Profesional SG-SST
				E														
MEDICINA PREVENTIVA (PVE)	34	Capacitación: Cuidado visual, uso de medidas de protección		P				1									0%	Profesional SG-SST
				E														
	36	Capacitación: conservación auditiva		P					1								0%	Profesional SG-SST
				E														
	37	Capacitación: Estilos de vida saludable (alimentación saludable, manejo del sueño, autocuidado personal)		P			1										0%	Profesional SG-SST
				E														
	38	Capacitacion en riesgo locativo (condiciones de orden y aseo, caida de objetos y superficies de trabajo)		P					1								0%	Profesional SG-SST
				E														
RIESGO PSICOSOCIAL	41	Capacitación: Comunicación asertiva (manejo del riesgo psicosocial)		P						1							0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
	43	Capacitación: Trabajo en equipo, liderazgo, control de estrés (Riesgo Psicosocial)		P							1						0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
				E														
RIESGO QUIMICO	44	Capacitacion en manejo de Suelos Contaminados y Relleno Antrópicos		P				1	1								0%	Especialista en suelos contaminados
				E														
	45	Capacitacion en manejo de Lixiviados		P					1	1							0%	Especialista en suelos contaminados
				E														
	46	Capacitacion en manejo de Bases		P							1	1					0%	Especialista en suelos contaminados
				E														

490

	No.	Actividad	Estado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	%		Responsable
RECI	47	Capacitacion en manejo de Olores Ofensivos	P									1	1			0%		Especialista en suelos contaminados
			E															
	48	Capacitación: Manejo de sustancias químicas	P		1											0%		Profesional SG-SST
			E															
			P	0	3	2	3	4	2	1	3	2	1	3	0			
			E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

VERIFICAR Verificación del acompañamiento y apoyo de asesor de prevención ARL Colmena Seguros		Ponderación 15%	Estado de la actividad	2024 Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	0%		
51		Hacer seguimiento a los indicadores de proceso y resultado del SG SST	P						1						1	0%	0%	Profesional SG-SST /Proveedor ARL
			E															
52		Seguimiento a los planes de acción de los diferentes programas de gestión, seguimiento en tarjetas AMAR y participaciones y consultas de los trabajadores.	P			1			1			1			1	0%		Profesional SG-SST /Proveedor ARL
			E															
53		Analizar y hacer seguimiento a la caracterización de accidentalidad	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%		Profesional SG-SST /Proveedor ARL
			E															
62		Seguimiento a resultados de auditorías interna a los procesos de la compañía, según lo establecido en el programa	P								1					0%		Profesional SG SST / Dirección de HSEQ
			E															
54		Realizar auditoría para el contrato según lineamientos establecidos por el cliente.	P										1			0%		Profesional SG-SST /Proveedor ARL
			E															
			P	0	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3			
			E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

ACTUAR Apoyo de verificación de acción en actividades del SG-SST en obra		Ponderación 15%	Estado de la actividad	2024 Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	0%		
56		Revisar las estrategias implementadas para alcanzar los objetivos metas y resultados esperados del SG SST	P												1	0%	0%	Profesional SG SST / Dirección de HSEQ
			E															
57		Analizar resultados del seguimiento y medición de indicadores de gestión en SST	P		1										1	0%		Profesional SG SST / Dirección de HSEQ
			E															
58		Verificación de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y EL	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%		Profesional SG SST / Dirección de HSEQ
			E															
			P	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3			
			E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
RESULTADOS INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	P	0	6	5	4	6	6	3	6	5	4	5	6
	E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	% de ejecución	####	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

% CUMPLIMIENTO GENERAL DEL PLAN ANUAL

90%

ELABORÓ

NATALIA QUECHO SARMIENTO
PROFESIONAL SST

REVISÓ Y APROBÓ

JOSE LUIS CLAVIJO OBANDO
REPRESENTANTE LEGAL SG SST

PROXIMA REVISION:

una vez aprobado el SG SST se revisa en un año (como fecha tentativa se tiene abril de 2015)

491

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

RENDICION DE CUENTAS

QUE	RESPONSABLE	A QUIEN	COMO	CUANDO
CALIDAD				
1- Resultados de los objetivos del SG Calidad	Lider de proceso	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
2. Cuestiones Internas y Externas de calidad	Lider de proceso	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
3. Cumplimiento de los requisitos de las partes interesadas	Lider de proceso	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
4. Evaluación de desempeño (personal)	Gerente Administrativo	Gerencia general	Evaluacion de desempeño	Anual
5. Resultados de la implementación de riesgos y oportunidades	Lider de proceso	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
6. Resultados de la implementación del presupuesto	Directores y gerentes de proyectos	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
7. Resultados de la evaluacion de proveedores y contratistas	Lider proceso de bienes y contratacion	Gerencia general / proveedores y contratistas	Informe / correo electronico	Anual
AMBIENTAL				
1- Resultados de los objetivos del SG Ambiental	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
2. Cuestiones Internas y Externas Ambientales	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
3. Cumplimiento de los requisitos de las partes interesadas	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual

QUE	RESPONSABLE	A QUIEN	COMO	CUANDO
4. Evaluación de desempeño (personal)	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia	Anual
5. Resultados de la implementación de riesgos y oportunidades	Profesional ambiental del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
6- Resultados de los Programas de Gestión Ambiental	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
7. Resultados de la evaluación de cumplimiento al Ambiental	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
8. Resultados de la implementación del presupuesto	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
9. Resultados del PGIRS	Profesional ambiental del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
10. Resultados de la evaluación de proveedores y contratistas	Lider proceso de bienes y contratacion	Gerencia general / proveedores y contratistas	Informe / correo electronico	Anual
SST				
1- Resultados de los objetivos del SST	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
2. Cuestiones Internas y Externas Ambientales	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
3. Cumplimiento de los requisitos de las partes interesadas	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual

QUE	RESPONSABLE	A QUIEN	COMO	CUANDO
4. Evaluación de desempeño (personal)	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
5. Resultados de la implementación de riesgos y oportunidades	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
6- Indicadores de ausentismo y Accidentalidad	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
Resultados de la Investigación de accidentes de trabajo.	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
8. Resultados de la evaluación de cumplimiento legal SST	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
9- Resultados de los simulacros realizados	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
10- Sugerencias, Quejas y Reclamos	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
11- Resultados de los Programas de Gestión de SST	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
12- Resultados de las Auditorias Internas, Externas y del cliente	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
13- Actos y Condiciones Inseguras	Profesional SST del proyecto	Director de HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual

QUE	RESPONSABLE	A QUIEN	COMO	CUANDO
14. Resultados de la implementación del presupuesto	Direcion de HSEQ	Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual
15. Resultados de la evaluación de proveedores y contratistas	Lider proceso de bienes y contratacion	Gerencia general / proveedores y contratistas	Informe / correo electronico	Anual
16- Resultado de Inspecciones	Profesional SST del proyecto	Director da HSEQ / Gerencia general	Informe, reunion comité gerencia, Informe o revision gerencial	Anual

A8. PROGRAMAS SST

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

Grupo Ocupacional

salud integral empresarial

Bogotá, marzo 26 de 2024

Señores
UNION TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR
Nit: 901781400-1
Ciudad.

REF: Entrega Profesiograma

Respetados Señores:

Por medio de la presente se hace entrega de la revisión del Profesiograma
UNION TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

Se anexa archivo Excel en medio digital para su manejo.

Cordialmente,

DRA. YUDI MORALES FRAILE
MEDICO
ESP. SALUD OCUPACIONAL
RES. 2379-16

Dra. Yudi Morales Fraile
Res.2379/16

Médico SST.
GRUPO OCUPACIONAL LTDA

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PROFESIOGRAMA

INTRODUCCCION

La implementación y práctica de los exámenes médicos ocupacionales en una empresa, constituye una de las principales actividades de la medicina preventiva del Trabajo, ya que este instrumento es determinante en la elaboración del diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora, tanto de los candidatos a un puesto de trabajo como de los trabajadores.

El profesiograma tiene como objetivo principal, determinar los factores y competencias relevantes para el desempeño adecuado de las funciones propias de un cargo sin que estas representen un riesgo para la salud del trabajador. Antes de su elaboración se debe conocer cuál es el perfil del puesto de trabajo que se deses cubrir, lo cual es punto de referencia para analizar la idoneidad de los candidatos. Así mismo por medio del proceso de selección se determina la caracterización psicofísica y biológica del trabajador.

El profesiograma contiene una parte que se refiere a los requerimientos físicos y otra que comprende los aspectos psicológicos.

Las evaluaciones médicas ocupacionales, son actos médicos, deben ser realizados por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional, quien en este caso es el profesional idóneo para determinar con base en información previa tanto de la empresa, el cargo, sus factores de riesgo, y conocimientos médicos la aptitud de un trabajador para un cargo especifico, teniendo en cuenta su estado de salud actual.

Los exámenes médicos ocupacionales se constituyen en un requisito legal, son obligatorios, tanto por parte del empleador como de los trabajadores, a menos que de forma voluntaria, renuncien a tal derecho, asumiendo la responsabilidad derivada de su inasistencia en cuanto a la detección de alteraciones de salud por enfermedad laboral, o de origen común.

Las pruebas realizadas deben cumplir con los criterios de:

- Predicción: Desempeño posterior en el trabajo.
- Criterio: Medida del éxito o fracaso en las pruebas.
- Fiabilidad: Constancia en la medición.
- Validez de Contenido: Utilidad de la prueba para lo que realmente se está midiendo.
- Predicción: Evidencia posterior corroborada con lo que se evidencia en la prueba
- Concurrencia: Los resultados se relacionan con algún criterio o norma presente de exactitud

El perfil tanto de salud físico como mental de un trabajador son parte de un proceso, y contiene datos con base en diversas fuentes, la determinación del cumplimiento de esos requerimientos, incluyen pruebas especificas para determinar el estado de salud, a futuro esto trae beneficios entre otros: cumplimiento de normatividad, reducción de índices de ausentismo, reducción de índices de accidentes , incidentes y enfermedad laboral, cuidar la salud del trabajador, así la producción, el proceso que se está llevando a cabo en la empresa va a ser más eficiente y efectivo.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	FIRMA MEDICO OCUPACIONAL
1.	26/03/2024	Elaboracion del documento		

499

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR	PROFESIOGRAMA

OBJETIVO

Establecer un procedimiento aplicable para realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso para los trabajadores, enmarcados en la legislación vigente.

RESPONSABILIDADES

• DEL AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Promulgar, difundir, ejecutar las actividades sugeridas en el presente documento, y realizar mejora continua de las mismas con base en la actualización de la normatividad y/o cambios en los proceso internos de la empresa.

• DE LOS NIVELES DIRECTIVOS: Dar cumplimiento a este procedimiento y disponer de los recursos necesarios para su implementación, igualmente debe evaluar, implementar y hacer seguimiento a las recomendaciones para la gestión de los riesgos emitidas en el diagnóstico de condiciones de salud.

• DE LOS TRABAJADORES: Cumplir con la citación al examen y con las recomendaciones para el cuidado de su salud emitidas durante éste acto médico.

500

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PROFESIOGRAMA

DEFINICIONES

En concordancia con la resolución 2346 de 11 de Julio de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Tenemos:

- Examen Médico Ocupacional:
Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones.

- Examen de Ingreso:
Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

- Examen Periódico:
Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

- Examen de Egreso (retiro):
Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

- Evaluación médica por cambio de ocupación:
se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

- Examen médico por reubicación:
Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas.

- Examen médico Pos incapacidad o de reintegro laboral:
Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días) a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieron hospitalizaciones o cirugías complejas.

- Historia clínica ocupacional:
conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.

- Pruebas Complementarias:
Conjunto de exámenes específicos de acuerdo a los factores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento.

- Perfil del Cargo:
Es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo.

- Reintegro Laboral:
Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

- Batería Riesgo Psicosocial:
Es una herramienta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para TODAS las empresas colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector económico. El diagnóstico de riesgo psicosocial permite identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa con el fin de generar ambientes de trabajo sanos y productivos.

501

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

PROFESIOGRAMA

MARCO LEGAL

*Resolución 2346 de 11 de Julio de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Código sustantivo del trabajo: En su artículo 57, numerales 7 y 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.
*Ley 23 de 1981: por la cual se dictan normas en materia de ética médica, establece normas que obligan al manejo cuidadoso de la Historia Clínica.
*Resolución 1016 de 1989: En su numeral 1, artículo 10 establece la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los trabajadores.
*Resolución 6398 de 1991: Establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso.
*Decreto 1295 de 1994: Establece la obligación del empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional, en el cual se contempla la realización de exámenes médicos (Art. 21 y 56).
*Resolución 2844 del 16 de agosto de 2007, Mediante la cual el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio para el Sistema General de Riesgos Profesionales, el uso de las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia – GATISO
*Resolución 1013 de 2008, mediante la cual el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio el uso de cinco nuevas guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia – GATISO.
*Resolución 2646 de 2008 del ministerio de la Protección Social: Establece las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional
*Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, que "regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados.
*Resolución 1918 de 2009: Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias.

502

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PROFESIOGRAMA

FLUJOGRAMA



503

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR	**PERFILES DE CARGO**

** Los perfiles de cargos se presentan como un anexo a este documento, el cual tiene como nombre "Manual de perfiles de cargo"*

Director de obra
Profesional auxiliar de obra
Ingeniero Residente de Obra
Ingeniero Estructural
Residente Estructura Metálica
Residente en Geotecnia
Residente de Programación y presupuesto
Residente de acabados
Residente de Instalación Hidráulicas
Residente de Instalación Eléctricas
Residente de Instalaciones Mecánicas
Profesional en Pistas Velódromo
Profesional ambiental en manejo de suelos contaminados
Residente ambiental de obra
Maestro o Inspector de Obra
Almacenista
Auxiliar de almacen
Secretaria de obra
Personal Operativo
(Aseo general)
Mensajero de obra
Abogado
Profesional en Trabajo Social
Profesional de calidad
Residente diseño control de obra
Profesional forestal
Profesional paisajista
Profesional en Gestión del Riesgo de Desastres
Profesional SG-SST
Inspector SST
Profesional tránsito y Transporte
Ingenieria redes contra incendios
Residente y diseño control de obra - Profesional BIM
Proesional Hidrogeólogo
Profesional Biólogo
Cuadrilla de topografia
Operarios de maquinaria amarilla
Ayudantes y oficiales
Visitantes

MATRIZ PROFESIOGRAMA

EXPOSICIÓN A RIESGOS: FÍSICOS | BIOLÓGICO | QUÍMICO | ERGONÓMICO | PSICOSOCIAL | OTROS

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES REQUERIDAS: INGRESO | PERIÓDICOS | PERIODICIDAD | RETIRO

ÁREA	CARGO (GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR - GES)	FUNCIONES DEL CARGO (Ver manual perfiles de cargo anexo a este documento)	PERIODICIDAD
Operativa	Director de obra		ANUAL
Operativa	Profesional auxiliar de obra		ANUAL
Operativa	Ingeniero Residente de Obra		ANUAL
Administración	Ingeniero Estructural		ANUAL
Operativa	Residente Estructura Metálica		ANUAL
Operativa	Residente en Cimentación		ANUAL
Administración	Residente de Programación y		ANUAL
Operativa	Residente en acabados		ANUAL
Operativa	Residente de Instalación Hidráulicas		ANUAL
Operativa	Residente de Instalación Eléctricas		ANUAL
Operativa	Residente de Instalaciones		ANUAL
Operativa	Profesional en [illegible]		ANUAL
Operativa	Profesional ambiental en manejo de		ANUAL
Operativa	Residente ambiental de obra		ANUAL
Operativa	Maestro o inspector de Obra		ANUAL
Operativa	Almacenista		ANUAL
Operativa	Auxiliar de almacén		ANUAL
Administración	Secretaria de obra		ANUAL
Operativa	Personal Operativo		ANUAL
Administración	Mensajero de obra		ANUAL
Administración	Abogado		ANUAL
Administración	Profesional en Trabajo Social		ANUAL
Administración	Profesional de calidad		ANUAL
Operativa	Residente diseño control de obra		ANUAL
Administración	Profesional forestal		ANUAL
Administración	Profesional [illegible]		ANUAL
Administración	Profesional en Gestión del Riesgo de		ANUAL
Operativa	Profesional SG-SST		ANUAL
Operativa	Inspector SST		ANUAL
Administración	Profesional Tránsito y Transporte		ANUAL
Operativa	Inspectores redes contra incendios		ANUAL
Administración	Residente y diseño control de obra		ANUAL
Administración	Profesional Hidrosanitario		ANUAL
Administración	Profesional Biólogo		ANUAL
Operativa	Cuadrilla de topografía		ANUAL
Operativa	Operadores de maquinaria amarilla		ANUAL
Operativa	Ayudantes y oficiales		ANUAL

505

Procesamiento de análisis de laboratorio Radicado 2019ER184547 del 13/08/2019 Producto 4 para las muestras de suelo Capa superior.

Tabla n° 1 sobre Examen y Exigencias según Metal en estudio

Metal	Ind. Biológico	Muestra	LTB	Toma de muestra
Plomo (Pb)	Plomo	Sangre 2 ml con heparina, vacutainer tapa verde, mantención c/ unidad refrigerante o refrigerador a 4°C	40 µg/100 ml	No crítico
Arsénico (As)	Arsénico inorgánico (As-I)	Orina 30 ml evitando contaminación externa en envase plástico, doble tapa. Refrigerar a 4° C y enviar rápidamente con Unidades Refrigerantes	50 µg/g creat.	Al finalizar el 3° día de trabajo o al final de la semana laboral c/ trabajador(a) en AYUNO de 8 hrs.
Manganeso (Mn)	Manganeso		40 µg/l	No crítico
Cadmio (Cd)	Cadmio		10 µg/g creat.	No crítico
Cromo (Cr)	Cromo		30 µg/g creat.	Fin de turno. Fin de semana laboral con trabajador(a) en AYUNO de 8 hrs a lo menos.
Mercurio (Hg) Inorgánico	Mercurio		50 µg/g creat	No crítico

Tabla 2: Periodicidad de evaluación de ARSÉNICO según resultados de evaluaciones ambientales

Magnitud (Nivel de riesgo)	Criterio 1 Evaluación Ambiental Cuantitativa	Criterio 2 Tarea o actividad a realizar	Frecuencia
1	Bajo el límite de detección	Actividad a realizar NO genera, NO dispersa o NO requiere de manipulación polvo o residuos arsenicales en el ambiente de trabajo donde el trabajador realiza sus labores	**SIN VIGILANCIA**
2	Res ≥25% y < 50% LPPc	Actividades o tareas en las que se trasladan, manejan, manipulan, etc. polvos o residuos arsenicales (inorgánicos-solubles de As) o que se ejecutan en zonas aledañas impactadas por éstas actividades.	**SEMESTRAL**
3	50% LPPc ≤ Res ≤100% LPPc		
4	Res > 100% LPPc		

Según resultados de los Metales en muestras biológicas

Tipo de Metal	Exámenes
Plomo	• En Vigilancia, según último Pb en sangre: - < 30 µg/dl, Pb **ANUAL** - > 30 y < 40 µg/dl, Pb **SEMESTRAL** - > 40 µg/dl, Retiro de exposición laboral y en **45 días** repetir Pb.
Arsénico	• En Vigilancia, según último As-I en orina: - < 50 µg/g creat, **SEMESTRAL** - > 50 µg/g creat, Retiro de exposición laboral y repetir a los **15 días**.
Mercurio Inorgánico	• En Vigilancia, según ultimo Hg-I en orina: - < 40 µg/g creat, **ANUAL** - > 40 y < 50 µg/g creat, no hay retiro laboral, control **SEMESTRAL** - > 50 µg/g creat, Retiro de exposición laboral y repetir a los **15 días.**
Cadmio	• En Vigilancia, Cd en orina: **ANUAL**
Manganeso	• En Vigilancia: Mn en orina: **ANUAL**
Cromo	• En Vigilancia: Cr en orina: **ANUAL**

506

RIESGO	FISICO	QUIMICO	BIOLOGICO	PSICOLABORAL	ERGONOMICO	MECANICO	ELECTRICOS	FISICO - QUIMICO	LOCATIVOS	PUBLICO
1	Radiaciones Infranja	Gases y Vapores	Mordeduras	Contenido de la Tarea - Altas responsabilidades	Carga Dinamica - Esfuerzo Visual	Atrapamiento (presión excesiva entre dos puntos móviles o uno fijo y uno móvil)	Contacto directo	Incendio o Explosión - Presencia de Materiales o Sustancias Combustibles, Inflamables y explosivas	Falta de orden y aseo	Actos mal intencionados de terceros (Secuestro, Extorsion, Atentados, Ataques)
2	Radiaciones Ionizantes	Aerosoles (Polvos, humos y nebilinas)	Vegetal toxicos o irritantes	Contenido de la Tarea - Trabajo Repetitivo (Monotonias)	Carga Dinamica - Manipulación Manual de Cargas	Caida a Distinto Nivel (Caida de personas cuerpo entero a nivel inferior)	Contacto Indirecto	Incendio o Explosión - Fuentes de Ignición	Almacenamiento inadecuado de materiales	Accidentes de tránsito (atropellamientos, volcamientos, estrelladas)
3	Radiaciones Ultravioleta	Liquidos	Microorganismos	Gestión - Control Administrativo del Riesgo	Carga Dinamica - Movimientos Repetitivos	Caida de objetos (desprendidos o desplomados)	Energia Estatica		Escaleras y bandas	
4	Radiaciones Visibles	Material Particulado	Picaduras	Organización del Tiempo de Trabajo	Carga Dinamica - Por Desplazamiento (Con o Sin Carga)	Golpeado Contra (Tropezando o Chocando con Objetos Inmoviles)	Arcos eléctricos		Defectos de los pisos regulares y humedos	
5	Ruido	Solidos	Fluidos o excrementos	Relaciones Interpersonales - Atención al Publico	Carga Estatica - Postura de Pie	Golpeado Por (Objeto en Movimiento)	Ausencia de electricidad		Alturas insuficientes	
6	Vibraciones	Riocios	Covid-19	Relaciones Interpersonales - Relaciones Jerarquicas	Carga Estatica - Postura Sentado	Proyecciones - Fragmentos o Particulas	Cortocircuito		Obstaculos en la vision	
7	Temperaturas Extremas	Metales pesados		Sobrecarga y ritmo	Carga Estatica - Posturas forzadas	Operación o contacto con objetos con filo o punzantes (Herramientas o materiales)	Equipo defectuoso		Caida al Mismo Nivel (Resbalar y Caer, Volcarse, etc.)	
8	Presión atmosférica	Residuos peligrosos(Corrosivos, reactivos y Explosivos)		Insatisfaccion personal	Carga Estatica - Diseño del puesto de trabajo		Rayos		Superficies de trabajo	
9	Iluminación	Hidrocarburos (condensados, líquidos del Gas Natural e hidratos de metano)		Aislamiento			Sobrecarga			
10		Rellenos antropicos		Desconocimiento			Tensión de contacto			
11				Falta de destreza			Tensión de paso			

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

CRITERIOS DE APTITUD PARA CONDUCTORES

CONDICION	APTO	APTO CON RECOMENDACIONES	RESTRICCIONES	RECOMENDACIONES
VISION DEL COLOR	X			POLICROMACIA NORMAL
ALTERACION AL COLOR (PROTANOMALIA, DEUTERANOMALIA, TRITANOMALIA			X	SE ADVIERTE SOBRE MAYOR RIESGO DE ACCIDENTES Y SE RECOMIENDA NO CONDUCIR DESPUES DE LAS 6:00 PM VEHICULOS LIVIANOS.
ALTERACION AL COLOR (PROTANOMALIA, DEUTERANOMALIA, TRITANOMALIA			X	NO SE ADMITE PARA VEHICULOS PESADOS
AGUDEZ VISUAL: 1) Mejor ojo 20/20 y el contralateral 20/50 con su mejor corrección. 2) 20/25 y 20/50; 3) 20/30 y 20/40. SE ADMITE VISION MONOCULAR EN MOTOS Y EL OJO UNICO DEBE TENER 20/25	X			APLAZADO HASTA REALIZAR LA CORRECCION VISUAL ADECUADA EN UN MAXIMO DE 2 SEMANAS APARTIR DE LA EVALUACION.
E :EOPSIS NORMAL			X	NO SE ADMITEN ESTEREOPSIS MENOR A 40"
ESTRABISMOS Y NISTAGMOS			X	NO SE ADMITEN ESTRABISMOS Y NISTAGMOS QUE AFECTEN LA VISION BINOCULAR.
COLESTEROL Hasta 239 mg/dl (VN<200 mg/dl)	X			HALLAZGOS DE HIPERCOLESTEROLEMIA, SE REMITIRA A MEDICINA EPS PARA SEGUIMIENTO Y CONTROL NUTRICIONAL.
TRIGLICERIDOS Hasta 339 mg/dl (VN < 170 mg/dl	X			HALLAZGOS DE HIPERTRIGLICERIDEMIA, SE REMITIRA A MEDICINA EPS PARA SEGUIMIENTO Y CONTROL NUTRICIONAL.
COLESTEROL Mayor de 239 mg/dl (VN<200 mg/dl)			X	A CRITERIO MEDICO TENIENDO EN CUENTA COMORBILIDADES, SE REMITIRA PARA MANEJO Y TRATAMIENTO POR SU RESPECTIVA E.P.S., HASTA ALCANZAR CIFRAS NORMALES. NUEVO CONTROL EN TRES MESES.
TRIGLICERIDOS Mayor de 339 mg/dl (VN < 170 mg/dl			X	A CRITERIO MEDICO TENIENDO EN CUENTA COMORBILIDADES, SE REMITIRA PARA MANEJO Y TRATAMIENTO POR SU RESPECTIVA E.P.S., HASTA ALCANZAR CIFRAS NORMALES. NUEVO CONTROL EN TRES MESES.
H O HIPERGLICEMIA (<70 ó >110 mg/dl)			X	A CRITERIO MEDICO TENIENDO EN CUENTA COMORBILIDADES, SE REMITIRA PARA MANEJO Y TRATAMIENTO POR SU RESPECTIVA E.P.S., HASTA ALCANZAR CIFRAS NORMALES.
INDICE DE MASA CORPORAL IMC < 17 ó >33			X	A CRITERIO MEDICO TENIENDO EN CUENTA COMORBILIDADES, SE REMITIRA PARA MANEJO Y TRATAMIENTO POR SU RESPECTIVA E.P.S.
ANTECEDENTES DE INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO, INSUFICIENCIA CARDIACA, TAQUI O BRADIARRITMIAS, POS OPERATORIOS CARDIACOS.			X	NO SE ADMITEN
HIPO O HIPERTENSION NO CONTROLADA			X	APLAZADO Y SE REMITIRA PARA MENEJO Y TRATAMIENTO POR SU RESPECTIVA E.P.S., HASTA ALCANZAR CIFRAS NORMALES
ANTECEDENTES PERSONALES DE VERTIGO CON O SIN TRATAMIENTO Y CON EPISODIOS EN LOS ULTIMOS 6 MESES			X	NO SE ADMITEN
AUDICION NORMAL O PERDIDAS DE GRADO LEVE			X	NO SE ADMITEN PERDIDAS MODERADAS SEVERAS Y/O PROFUNDAS SIN ADAPTACION DE AYUDA AUDITIVA
ANTECEDENTES DE SINCOPE CARDIOGENICO, O DIFERENTE			X	NO SE ADMITEN
ANTECEDENTES DE ASMA		X		ASMA EN CONTROL

608

CONDICION	APTO	APTO CON RECOMENDACIONES	RESTRICCIONES	RECOMENDACIONES
ANTECEDENTES DE CONVULSIONES CON TRATAMIENTO		X		DEBERA EXISTIR UN PERIODO DE POR LO MENOS 12 MESES LIBRE DE EPISODIOS CONVULSIVOS
ALTERACIONES ENDOCRINAS NO CONTROLADAS (TIROIDES, SUFRARRENALES, HIPOFISIARIAS,DIABETES)			X	NO SE ADMITEN
ANTECEDENTE DE NEUROPATIA PERIFERICA O CENTRAL			X	NO SE ADMITEN
ALTERACIONES DEL COMPORTAMIENTO, ACTITUD AGRESIVA, DESORIENTACION EN LAS 3 ESFERAS, DURANTE LA ATENCION MEDICA CON O SIN ANTECEDENTES, O CUALQUIER CONDICION PSIQUIATRICA			X	NO SE ADMITEN
ANTECEDENTES DE RADICULOPATIA O DISCOPATIA			X	NO SE ADMITEN
PATOLOGIAS OSTEOMUSCULARES QUE GENEREN ALTERACION DEL MOVIMIENTO			X	SE DEFINEN A CRITERIO MEDICO
AMPUTACIONES O DEFORMIDADES DEL MIEMBRO SUPERIOR E INFERIOR		X		SE DETERMINARA DE ACUERDO CON LAS CAPACIDADES QUE PADEZCA EL ASPIRANTE TENIENDO EN CUENTA ASPECTOS TALES COMO: USO DE PROTESIS, ADAPTACIONES ESPECIALES DEL VEHICULO
CONSUMO DE MEDICAMENTOS QUE PRODUZCAN ALTERACION DEL ESTADO DE CONCIENCIA O VIGILIA			X	NO SE ADMITEN
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (TEST DE DROGAS)			X	NO SE ADMITEN

	NORMATIVIDAD	DEFINICION	EXAMENES MEDICOS REQUERIDOS
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	La ley 1503 de 2011, el decreto 2851 de 2013 y la resolución 1565 de 2014 hablan de la obligatoriedad de elaborar y entregar un Plan estratégico de Seguridad Vial.	Es un documento de planificación, que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que debe realizar una empresa, de forma que incida efectivamente en la accidentalidad vial. Es decir, que la obliga a pensar, planear y trazar el mapa de acciones (incluyendo tiempos, recursos y actores concretos) con el fin de reducir las tasas de accidentalidad de tránsito.	Examen médico, Optometria, Audiometria, Test psicosensométrico

Dicromático
El dicromatismo es un defecto moderadamente grave en el cual falta o padece una disfunción uno de los tres mecanismos básicos del color. Es hereditaria y puede ser de tres tipos diferentes: Protanopia, deuteranopia y tritanopia.

Protanopia: La protanopia consiste en la ausencia total de los fotorreceptores retinianos del rojo.
Deuteranopia: La ceguera al color verde o deuteranopia se debe a la ausencia de los fotorreceptores retinianos del color verde.
Tritanopia: La tritanopia es una condición muy poco frecuente en la que están ausentes los fotorreceptores de la retina para el color azul.

509

EXAMEN PERIODICO	EXAMEN DE RETIRO	
ENFASIS DEL EXAMEN MEDICO PERIÓDICO	ENFASIS DEL EXAMEN MEDICO DE RETIRO	EXAMENES PARACLINICOS DE RETIRO
Énfasis osteomuscular. (vigilar postura sedente y trabajo repetitivo en miembros superiores) Debe enviarse al médico la información o copia si el trabajador ha tenido en el periodo algún accidente de trabajo y dentro del certificado periódico el médico debe dejar registro obligatorio del accidente de trabajo El médico debe dejar registro de: enfermedades sospechosas de ser profesionales en estos casos el médico solicitará a la EPS las pruebas complementarias para confirmar o descartar el diagnóstico. Debe enviarse al médico la información de las enfermedades profesionales ya dictaminadas por la EPS como enfermedad profesional del trabajador o en casos en los que se encuentre el trabajador en proceso de calificación de enfermedad profesional .	El objeto principal del examen de retiro es registrar la morbilidad sentida por el trabajador. Secundariamente se puede hacer búsqueda de signos y síntomas de patologías aún no detectadas tales como las producidas por el estrés (Espasmo muscular, hipertensión, irritabilidad, depresión ansiosa etc.) Revision de trastornos osteomusculares, radiculopatía, lumbalgias crónicas, espondilo artropatía, sintomatología del síndrome del túnel carpiano. Registro obligatorio de test: Tinnel, Phalen, Lasegue, Shower, Wells, Fabere Se debe tener énfasis vascular periférico Se debe registrar accidentes de trabajo reportados durante la vinculación y/o enfermedades para las que se haya iniciado estudio de origen del evento o se haya producido la calificación por parte de la ARP. Se debe registrar condición clínica del paciente en el momento del egreso, enfermedades comunes y su tratamiento actual y las secuelas de enfermedades comunes o laborales que se hayan presentado. Dado que en los exámenes de retiro surgen muchas referencias de patologías nuevas, con cada dato de patología del paciente que se registre en la historia es muy importante anotar si tuvo oportunidad o incluso impericia	Ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.

HAY QUE TENER EN CUENTA QUE SI HAY CONDUCTORES, DEBE TENER PESV EN EL QUE DEBE CONSTAR LA PERIODICIDAD DE LOS EXAMENES Y ESTE DEBE SER REFERENCIADO DENTRO DE ESTE PROCESO

510

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
	OPTOMETRIA (completa)	1,1	Agudeza visual de lejos	20/30 (0.67) o más monocular y binocular o con la mejor corrección	Visión monocular: ojo ciego, pérdida anatómica (enucleación) o funcional de un ojo, un ojo con agudeza visual igual o inferior a 20/200 en un ojo con la mejor corrección.
			Agudeza visual de cerca	20/30 (0.67) o más binocular o con la mejor corrección	Catarata, Glaucoma que altere la agudeza visual
					Cirugia refractiva (distinta de afaquia) en últimos 6 meses
		1,2	Campo visual	Plano horizontal: igual o superior a 70 grados binocular	Presencia de escotomas en campo visual central ni en la sensibilidad retiniana
				Plano vertical: igual o superior a 70 grados binocular	
		1,3	Afaquias y pseudoafaquias	No se admiten	Monolaterales ni bilaterales
		1,4	Sentido luminoso	Sin alteraciones significativas en la capacidad de recuperación al deslumbramiento ni alteraciones de la visión mesóptica	Alteracion en la recuperación al deslumbramiento y en visión mesóptica
			Sensibilidad al contraste	Función normal	Ceguera en la oscuridad (Nictalopia)
			Encandilamiento o estrés luminoso	Tiempo de recuperación menor a 5 segundos	
			Recuperación al encandilamiento	Reducción máxima de 3 lineas de agudeza visual	
		1,5	Motilidad palpebral	Permita cumplir la agudeza visual y el campo visual	Ptosis palpebral severa y lagoftalmias que afecten la agudeza y campo visual
		1,6	Motilidad del globo ocular	Phoria sin diplopia y que tenga una reserva que la compense que sea el doble del valor hallado para lejos como para cerca	Diplopia
					Nistagmus
					Otros defectos visuales ni estrabismos que no permitan tener los primeros 6 requerimientos
			Visión de profundidad (estereoagudeza)	40 seg. de arco 80%	
		1,7	Deterioro progresivo	Patologías progresivas que no cumplan los requerimientos anteriores	Retinitis pigmentaria, degeneración tapetoretiniana, lesiones degenerativas potencialmente peligrosas, desprendimiento de retina ultimo año, degeneración macular, retinopatia diabética,
			Discriminación de colores	Debe tener policromacia normal.	Daltonismo- Acromatopsia
			500, 1000 y 2000 Hz	No compromiso de frecuencias conversacionales. PTA menor de 25 dB	Descensos mayores a los 25 Db en cualquier frecuencia conversacional o PTA mayor a 25 dB

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
	AUDIOMETRIA	2,1	3000 a 8000 Hz	Se toleran descensos en una frecuencia hasta de 55 dB y el resto deben tener desenso menor de 55 dB	Descensos mayores a los 55 dB en más de dos de éstas frecuencias
					Sordomudez, Requerimiento de uso de audifonos
	SISTEMA OSTEOMUSCULAR	3,1	Arcos de movimiento	No debe tener condiciones detectadas al examen médico que impidan la manipulación de cargas, ni limitación funcional para realizar arcos de movimiento.	Amputación de 2 dedos o más o del dedo pulgar. Ausencia anatomica o funcional de un miembro inferior por debajo de la rodilla o con prótesis, Hernia umbilical y epigrástrica con indicación quirúrgica y hernias inguinales en cualquier grado. Evidencia clinica de patologías asociadas a sindromes osteomusculares por trauma acumulativo, Hernia discal evidenciada clinicamente. Evidencia clínica de alteracion reumática, articular y/o ortopedica que interfiera con sus habilidades.
		3,2	Patologías progresivas	No se admiten patologías progresivas que afecten la funcionalidad del aparato locomotor	
	SISTEMA CARDIOVASCULAR	4,1	Dinámica cardiaca	No debe existir ninguna condición que afecte la funcionalidad cardiaca, ni signos objetivos de descompensación cardiaca, ni sincope.	Insuficiencia Cardiaca Congestiva, Angina Pecho, Bloque auriculo venricular
				Antecedente de Infarto Agudo de Miocardio o coronariopatia con requerimiento de cirugia cardiaca (revascularización ni percutánea)	Sindrome coronario agudo y crónico
		4,2	Grado de funcionalidad	No debe existir ninguna condición que genere un deterioro funcional nivel II, III o IV según NYHA (New York Heart Association)	
		4,3	Trastornos del ritmo cardiaco	No puede cursar con arritmia cardiaca o haberla padecido en los últimos 6 meses a menos que tenga certificado medico emitido por cardiologo donde se certifique curación de la enfermedad.	
				NO debe existir utilización de prótesis valvulares cardiacas o marcapasos.	
		4,4	Marcapasos y desfibrilador automático implantable	No se admiten	
		4,5	Hipertensión arterial	Se toleran cifras de tensión arterial controlada (menor a 130/80 mm Hg), sin signos de daño en órgano blanco.	Hipertensión arterial no controlada o de dficil manejo.
		4,6	Aneurismas	No debe haber aneurisma de grandes vasos sanguineos y se toleran aquellos que hallan recibido tratamiento quirúrgico con concepto medico especializado que certifique que no hubo repercución en el resto de los órganos.	
		4,7	Patología vascular periférica	Se tolera patología arterial sin claudicación y a nivel venoso hasta grado II, sin indicación quirúrgica, ni alteraciones en piel (úlceras, atrofia, etc.)	No se admite si hay presencia de patología cardiaca isquemica

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
TRABAJO EN ALTURAS	SISTEMA HEMATOLOGICO	5,1	Patologías hemato oncológicas	No se admiten si estan en tratamiento activo de quimioterapia y radioterapia	Tratamiento activo quimioterapia y/o radioterapia, Policitemia Vera, Trombocitopenia, Trombocitosis, anemia severa, leucopenias, leucocitosis mayores a 6 meses de evolución.
		5,2	Trastornos de la coagulación	No se admiten los pacientes que requieren transfusiones habituales de plasma o los que hayan tenido descompensacion en el último año	Alteraciones en la coagulación.
					Anicoagulación.
	SISTEMA RENAL	6,1	Nefropatias	No se admiten pacietes que por su etiologia, tratamiento o manifestaciones puedan poner en peligro la realización de actividad física	Insifuciencia renal terminal o descompensada, requerimiento dialisis, trasplante renal o con descompensación.
	SISTEMA RESPIRATORIO	7,1	Disnea	Debe estar ausente	Enfermedad pulmonar obstructiva crónica, enfisema pulmonar, neumonía
		7,2	Trastorno del sueño	Ausencia de trastornos del sueño o que generen somnolencia excesiva	Sindrome de apnea obstructiva del sueño
					Medicamentos sedantes permanentes
		7,3	Otras patologías	Ausencia de patologías en mediastino, pulmón, pleura, diagragma que generen incapacidad funcional que puedna poner en riesgo la seguridad	Crisis de disnea paroxística, dolor torácico intenso, entre otras.
	SISTEMA METABOLICO Y ENDOCRINO	8,1	Diabetes Miellitus	Ausencia de patologia descompensada con inestabilidad metabólica severa que requiera asistencia hospitalaria	Diabetes Miellitus descompensada
				Diabetes compensada sin lesión en otros sistemas.	Diabetes Miellitus descompensada con lesión en órgano blanco
		8,2	Hipoglicemia	Ausencia de hipoglicemia recurrente (2 episodios en ultimo año)	Hipoglicemia sintomática
		8,3	Otras	Ausencia de alteraciones metabolicas que generen sincope o lipotimias	Dislipidemia mixta severa descompensada y sin tratamiento (Hipertrigliceridemia, Hipercolesterolemia). Obesidad morbida IMC mayor a 35
		8,4	Patología tiroidea	Ausencia de patología tiroidea descompensada	Hipertiroidismo con sintomas cardiacos o neurológicos
					Hipotiroidismo sintomático
		8,5	Patología Paratiroidea	Ausencia de patología paratiroidea	Patología de paratiroides que genere aumento excitabilidad o debilidad muscular

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
		8,6	Patología Adrenal	Ausencia de patología adrenal	Enfermedad de Addison
					Sindrome de Cushing
					Hiperfuncion medular Adrenal por feocromocitoma
	SISTEMA NERVIOSO Y MUSCULAR	9,1	Patología encéfalo, medula y sistema nervioso periférico	Sin patología nerviosa central o periférica, muscular, que puedan generar pérdida o disminución grave de las funciones motoras, sensitivas, coordinación, episodios sincopales, temblores de grandes oscilaciones, espasmos que produzcan movimientos de cabeza, tronco o miembros, alteraciones del equilibrio, temblores o espasmos	Enfermedad degenerativa (Parkinson), sindrome de nurona periférica,sindrome extrapiramidal
		9,2	Epilepsias y crisis convulsivas	Ausencia de epilepsia descompensada o de reciente aparición	Crisis epiléptica o convulsiones.
					Crisis durante el sueño
					Crisis mioclónicas
		9,3	Alteración del equilibrio	Ausencia de alteración equilibrio (mareo, vertigo, inestabilidad, lipotimias) permanentes, evolutivos o intensos	Convulsiones secundarias a medicamentos
		9,4	Alteración muscular	Ausencia de trastorno muscular con déficit motor	
		9,5	Accidente isquémico transitorio	No se admiten	Accidente isquemico transitorio o con secuelas que limiten la actividad funcional sistemica
		9,6	Accidente isquemico recurrente	No se admiten	
		10,1	Delirium, Demencia, trastorno amnesico y congnoscitivo	No se admite	
		10,2	trastornos mentales por enfermedad médica no clasificados en otra parte	No se admiten	Ausencia de trastornos catatónicos, cambios de personalidad agresivos y otros que generen riesgos para la seguridad
		10,3	Esquizofrenia y otros trastornos psicóticos	No se admiten	Ausencia de trastornos que generen incoherencia o perdida de la capacidad asociativa, ideas delirantes, aluscinaciones, conducta violenta que generen riesgos para la seguridad
		10,4	Trastornos del estado de ánimo	No se admiten	Depresión severa, Trastorno afectivo bipolar, Episodio maniaco. Episodio mixto (depresivo y maníaco), Episodio hipomaníaco
		10,5	Trastorno disociativo	No se admiten	

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
	TRASTORNO MENTAL Y DE LA CONDUCTA	10,6	Trastorno del sueño de origer. .....rente al respiratorio	NO se admiten	Nacolepsia, Hipersomnia por enfermedad medica o inducidas, ni otros trastornos del ritmo circadiano que supongan riesgo
		10,7	Trastorno del control de los impulsos	NO se admiten	
		10,8	Trastornos de personalidad	No se admiten	Trastorno paranoide de personalidad, Trastorno esquizoide, Trastorno esquizotipico, Trastorno antisocial, Trastorno limitrofe, Trastorno Histriónico, trastorno Narcisista, Trastorno de la personalidad por evitación, Trastorno de la personalidad por dependencia, Trastorno obsesivo compulsivo, Trastorno de la personalidad no especificado
		10,9	Trastorno de desarrollo intelectual	No se admiten	Retardo mental con CI menor de 70
		10,1	Trastorno por déficit de atención y comportamiento perturbador	No se admiten	Trastorno por déficit de atención, trastorno disocial u otros comportamientos perturbadores con conductas agresivas
		10,11	Fobia o miedo a las alturas	No se admite	Miedo o fobia a las alturas
		10,12	Otros trastornos mentales no clasificados en otra parte	No se admiten	otros trastornos disociativos o adapatativos que generen incapacidad
	TRASTORNOS RELACIONADOS CON EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	11,1	Abuso y dependencia al alcohol	No se admiten	Abuso y dependencia al acohol actual, ni en rehabiliticación, ni con antecedente de consumo sin certificacion medica especializada
					Sindrome de Absitnencia, delirium, demencia o trastorno psicótico
		11,2	Consumo habitual, abuso y/o dependencia de drogas y medicamentos	No se admiten	Consumo habitual, abuso y/o dependencia de drogas y medicamentos actual, ni en rehabilitación ni con antecedente de consumo sin especificacion medica especializada
	APTITUD PERCEPTIVO - MOTORA	12,1	Estimación del movimiento	No se admiten alteraciones	No se admite ninguna alteración que limite la capacidad de adecuarse con seguridad a situaciones de tráfico que requieran estimaciones de relaciones espacio –temporales. Los parámetros de aprobación corresponderán a los establecidos según el tipo de prueba y el equipo que se use.
		12,2	Coordinación visual y motora y coordianción integral motriz	No se admiten alteraciones	No se admite alteraciones que supongan la incapacidad para adaptarse adecuadamente al mantenimiento de trayectorias establecidas.Los parámetros de aprobación corresponderán a los establecidos según el tipo de prueba y el equipo que se use.
		12,3	Tiempo de reacciones múltiples insluyendo la coordinación entre acelerado y frenado	No se admiten alteraciones en la capacidad de discriminación o en los tiempos de respuesta	Los parámetros de aprobación corresponderán a los establecidos según el tipo de prueba y el equipo que se use.

CARGO	CONDICION	No.	REQUERIMIENTO	ESPECIFICACION ADMISIBLE	NO SE ADMITE
		12,4	Inteligencia práctica	No se admiten casos en los cuales la capacidad de or_ ación espacial resulte inadecuada	Los parámetros de aprobación corresponderán a los establecidos según el tipo de prueba y el equipo que se use.
	OTRAS CAUSAS NO ESPECIFICADAS	13	Otras Causas no especificadas	No se admite niguna persona que padezca alguna enfermedad o deficiencia que pueda suponer una incapacidad funcional que comprometa la seguridad , y que no se haya mencionado en los apartados anteriores, excepto si el interesado acompaña un dictamen médico especializado que lo faculte favorablebiemente. Igual criterio se establece para trasplantes de órganos.	
	MUJERES GESTANTES	14	NO SE ADMITEN		
	MENORES DE EDAD	15	NO SE ADMITEN		

Referencias
Resolución 00363 de 2008. Por la cual se establece el Reglamento Técnico de trabajo Seguro en Alturas. Resolución 736 de 2009 y Resolución. 2291 de 2010. Ministerio de la Protección Social.

Restricciones según factor de riesgo

Todas las pruebas son complementarias a un adecuado examen médico ocupacional (incluye valoración osteomuscular, optometría y neurológica)

Factor de riesgo	Definición	Áreas asociadas		Recomendaciones	Restricciones
Ruido	Nivel de presión sonora > 80 db(a) (nivel de acción)	Operativos - mixtos	•audiometría clínica: basal al ingreso •audiometría control (tamiz) periodica •cuestionario de síntomas auditivos		Hipoacusia moderada a severa al ingreso
Químico	Material particulado (posiblemente sílice cristalina)	Operativos	Espirometría, cuestionario de síntomas respiratorios	Radiografía de tórax con técnica de lectura ilo	Antecedente de: asma, bronquitis crónica, epoc, cáncer pulmonar, cáncer de vías respiratorias, enfermedad tiroidea (todas), dermatitis atópica. Otras enfermedades no compatibles, a criterio médico
	Solventes	Pavimento	Espirometría, cuestionario de síntomas respiratorios, pruebas hepáticas y renales * solicitar examen BEI	Diclorometano en orina	Antecedente de: asma, bronquitis crónica, epoc, cáncer pulmonar, cáncer de vías respiratorias, enfermedad tiroidea (todas), enfermedad neurológica crónica, epilepsia en tratamiento, insuficiencia hepática, hepatitis crónica, dermatitis atópica. Otras enfermedades no compatibles, a criterio médico. Hallazgos: trastornos neurológico sensitivo - motor, trastorno mental orgánico, trastorno del habla, trastorno de la fuerza en miembros. Dermatitis activa de cualquier origen. Dermatitis infecciosa activa. Dermatitis crónica activa. Bocio palpable. Exoftalmo visible. Hepatomegalia. Otras enfermedades no compatibles, a criterio médico
Radiaciones	Expuestos a radiación ionizante	Radiaciones	Optometría (ver signos de catarata), hemograma. Recuento de reticulocitos, extendido (frotis) de sangre periférica		Cataratas oculares de cualquier origen, dermatitis crónica de cualquier origen (activa), embarazo, anemia de cualquier origen, alteraciones de las pruebas hematológicas de cualquier origen. Antecedente personal de leucemia o linfoma
Osteomuscular	Riesgo ergonómico	Operativos	Examen físico con énfasis osteomuscular		Evidencia clínica de discopatías dorso lumbares o escoliosis sintomáticas, várices grado ii en mi inf. Asimetría importante. Hernias umbilical inguinal y epigástrica con indicación quirúrgica. Enfermedades degenerativas que afecten las articulaciones. Enfermedades osteomusculares en etapa aguda e incapacitantes que afecten miembros superiores e inferiores y tronco. Sospecha de enfermedades osteomusculares por trauma acumulativo. Antecedentes de cirugías que afecten el sistema osteomuscular. Alteraciones de cadera y miembros inferiores que puedan afectar la locomoción y bipedestación
		Administrativos			enfermedades osteomusculares en etapa aguda e incapacitantes que afecten miembros superiores e inferiores y tronco. Sospecha de enfermedades osteomusculares por trauma acumulativo.
Psicosocial	Clima laboral	Relaciones interpersonales, autoridad.	Diagnóstico e implementación por especialista (psicólogo)		De acuerdo con resolución 2646 de 2008. Evaluar caso por caso en particular con sus diferentes variables.
	Nivel de responsabilidad	Seguridad, costos, calidad.			
	Trabajo solo	Puestos de trabajo aislados o solitarios			
	Horario y ritmo de trabajo	Turnos, horario extendido, extras descansos			
Trabajo en alturas	Tareas en altura > = 1.50 mt	Personal designado, capacitado y entrenado para el trabajo en alturas	Examen médico completo y complementarios requeridos para descartar las restricciones (a criter	Ver anexo alturas	De acuerdo con resolución 3673 del 26 de septiembre de 2008 circular 070 de 2009 y 1409 de 2012. Ver anexo flujograma de atención Exámenes periódicos similares a los de ingreso
Examen Psicosensométrico para conductores	Seguridad vial	Conductores Personal de otras áreas que dentro de sus actividades se contemple la conducción de vehículos	Evaluar la capacidad de visión, orientación auditiva, la agudeza visual y campimetría, la coordinación integral motriz de la persona (atención concentrada y resistencia vigilante a la monotonía, tiempos de reacción múltiples, coordinación bimanual, personalidad psíquica, y toma de decisiones), la phoria horizontal y vertical, la visión mesópica, agudeza onética, estereopsis y la fusión visión lejana		Resolución 217 de 2014 (anexo i). Resolución 12336 de 2012. Ley 1383 de 2010 y Resolución 769 de 2002. Código nacional de tránsito

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
SUBDIRECCION INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD

RESOLUCION No.2379 de 25/02/2016

Por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo

LA DIRECTORA DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD

En uso de sus facultades legales conferidas en los articulos 23 de la Ley 1562 de 2012 y 1° de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere Decreto 507 del 06 de Noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y

CONSIDERANDO:

Que el (la) señor(a) YUDI MORALES FRAILE Identificado(a) con C.C. 52.817.479 de BOGOTA D.C, ha solicitado Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural;

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria, exigida por el literal A del Articulo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada con su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la Directora de Calidad de Servicios de Salud de la Secretaría Distrital de Salud

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a YUDI MORALES FRAILE Identificado(a) con C.C. 52.817.479 de BOGOTA D.C., como MEDICO GENERAL ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES.

ARTICULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

Continuación de la Resolución No. 2379 del 25/02/2016 por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. MEDICINA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
2. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN.
3. INVESTIGACIÓN EN AREA TÉCNICA.
4. INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA.
5. DISEÑO, ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país.

ARTICULO CUARTO: Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá en las sanciones previstas en las normas legales vigentes.

ARTICULO QUINTO: El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

ARTICULO SEXTO: Notificar personalmente esta Resolución a YUDI MORALES FRAILE, informándole que de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este acto administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 25/02/2016

Isabel Cristina Artunduaga P.
Directora de Calidad de Servicios de Salud (E)

ISABEL CRISTINA ARTUNDUAGA PASTRANA
Directora de Calidad de Servicios de Salud

Elaboró: Leixy Karina Vásquez Magaña
Revisó: Clara Elena Villanueva Herrera
Aprobó: Sandra Patricia Charry Rojas

1. OBJETIVO

Establecer las directrices para la realización de los exámenes médico ocupacionales, paraclínicos y pruebas complementarias, el seguimiento de los mismos y el manejo de las historias clínicas y demás documentos resultantes, bajo requisitos legales vigentes relacionados.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica al personal administrativo y operativo de la Unión Temporal Metropolitano Porvenir, en el momento de la vinculación, periódicamente durante el tiempo de labor, cuando requiera exámenes post incapacidad, de retiro, o se presenten casos de reintegro (reubicación y rehabilitación) del personal.

3. RESPONSABILIDAD

Nivel gerencial

- Dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo, garantizando la realización de los exámenes médico ocupacionales para el personal de la compañía, establecidos dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Asignar los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, para garantizar el cumplimiento del presente procedimiento.

Dirección HSEQ

520

- La Dirección de HSEQ y el médico ocupacional asesor de la UT, son responsables de establecer los exámenes médicos y paraclínicos ocupacionales a realizar según los cargos y riesgos existentes en la UT, clientes y socializar tanto a gestión humana como a los proveedores de exámenes médicos ocupacionales esta información.
- La dirección HSEQ es responsable de comunicar a quien corresponda la matriz de exámenes ocupacionales (profesiograma) para que lo apliquen a las personas que vayan a trabajar en la UT.

Trabajadores en general

- Todos los trabajadores de la UT, son responsables de cumplir el presente procedimiento.

Proveedor (IPS designada)

- El proveedor de exámenes se encargará de hacer los respectivos consentimientos informados para la realización de los diferentes exámenes, paraclínicos y pruebas complementarias mencionados en el presente procedimiento.
- Todas las Historias clínicas, paraclínicos y pruebas complementarias serán archivados y custodiados por el proveedor de exámenes ocupacionales de la UT, según legislación vigente.
- El proveedor de exámenes ocupacionales es el responsable de entregar los soportes respectivos de habilitación, calibración y mantenimiento de los diferentes equipos utilizados para la realización de exámenes y paraclínicos ocupacionales, así mismo de sus procesos internos dentro de la habilitación para servicios de salud ocupacional.

521

4. DEFINICIONES

- **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.
- **Medicina del Trabajo:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicofísicas.
- **Enfermedad laboral:** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción 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.
- **Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de actividades encaminadas al estudio de la distribución de enfermedades en una población y la identificación, evaluación y

522

control de los factores de riesgo que la determinan, con el fin de desarrollar estrategias que buscan un óptimo nivel de seguridad y eficiencia del proceso laboral, asegurando el bienestar de los funcionarios, la productividad y competitividad de la entidad, relacionados con la exposición ocupacional.

- **Reintegro Laboral:** Es el conjunto de actividades de la Compañía para el regreso a la actividad laboral de los trabajadores que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad general, como complemento de su proceso de rehabilitación integral.
- **Reincorporación Al Trabajo:** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.
- **Reubicación Del Trabajador:** Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere a que los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- **Rehabilitación laboral o rehabilitación profesional:** según la OIT, es el proceso "por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afectan su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración socio laboral mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva. La rehabilitación laboral se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta una desventaja laboral."
- **Peligro:** Es una fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad o una combinación de éstos.

523

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y la (s) consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.
- **Morbilidad:** Calidad de enfermo. Proceso de enfermedad. Número proporcional de personas que enferman en una población y tiempo determinados.
- **Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador (antes, durante, después y en condiciones especiales), con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones.
- **Exámenes paraclínicos:** son exámenes que ayudan a comprobar o descartar un diagnóstico, ejemplo: audiometría, espirometría, optometría, laboratorios de sangre, pruebas especiales.

5. CRITERIOS DE APTITUD

APTITUD: Determinar que las condiciones de salud del trabajador son compatibles para desempeñar una labor. Dependiendo del tipo de examen se establecerán distintos tipos de aptitud, así:

Aptitud para examen de Ingreso

- Apto: Paciente sano o con hallazgos clínicos que no limita el normal ejercicio de su labor. (Sin patología aparente o con patología que no limita la labor).

524

- Aptitud con Restricción: Es aquella situación en la cual el aspirante presenta una situación de salud que limita la capacidad laboral en aspectos que no afectan de manera considerable la gestión de su cargo, por lo cual la persona puede ingresar a la organización. Se emite el concepto especificando que actividades no debe realizar, así como las recomendaciones pertinentes.
- Aplazado: Es aquella situación en la cual el aspirante requiere de otro tipo de exámenes no contemplados en la evaluación primaria, valoración por especialista o inicio de tratamiento médico para determinar aptitud del aspirante. En estos casos se debe comunicar al área de Talento Humano para determinar el tiempo en el que se realizara la nueva valoración para determinar concepto de aptitud final y establecer si la intervención se realizara por el ente asegurador de cada Trabajador o por medio de la empresa.

Aptitud para examen Periódico

Puede continuar con su labor o se sugiere reasignación de funciones o reubicación laboral: Se determina la continuidad en el cargo, las recomendaciones específicas de salud y seguridad en el trabajo, la posibilidad de reubicación temporal y permanente con su debida justificación por escrito y firmada por el trabajador como conocimiento y aceptación de las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el especialista. Se realizará seguimiento a las recomendaciones y/o restricciones por el Médico Asesor.

Aptitud para examen Post-Incapacidad

525

Reincorporación con o sin restricción: Se determina la aptitud del Trabajador que se reincorpora con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort.

- Reubicación: Corresponde al cambio temporal o permanente, de actividad laboral o puesto de trabajo del Trabajador que ha sufrido cualquier tipo de incapacidad y que no está en condiciones de desarrollar satisfactoriamente su labor habitual.

Aptitud para exámenes Especiales

- Apto: Paciente sano o con hallazgos clínicos que no limita el normal ejercicio de su labor. (Sin patología aparente o con patología que no limita la labor).
- Aptitud con Restricción: Es aquella situación en la cual el aspirante presenta una situación de salud que limita la capacidad laboral en aspectos que no afectan de manera considerable la gestión de su cargo, por lo cual la persona puede ingresar a la organización. Se emite el concepto especificando qué actividades no debe realizar, así como las recomendaciones pertinentes.
- Aplazado: Es aquella situación en la cual el aspirante requiere de otro tipo de exámenes no contemplados en la evaluación primaria, valoración por especialista o inicio de tratamiento médico para determinar aptitud del aspirante. En estos casos se debe comunicar al área de SST para determinar el tiempo en el que se realizará la nueva valoración para determinar concepto de aptitud final y establecer si la intervención se realizará por el ente asegurador de cada Trabajador o por medio de la empresa.
- Reincorporación con o sin restricción: Se determina la aptitud del Trabajador que se reintegra con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort.

526

Aptitud para examen de Egreso

- Satisfactorio: Paciente sano o con hallazgos clínicos que no son consecuencias de enfermedad laboral, secuelas de eventos laborales o secuelas a exposición de riesgos en la labor desempeñada.
- Retiro no satisfactorio: Es el trabajador que egresa de la empresa con alguna alteración en su estado de salud que requiere ser evaluada por la EPS para definir conducta y diagnóstico.

6. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

6.1. EXÁMENES DE INGRESO

Una vez seleccionado el candidato, la Dirección HSEQ y/o la asistente administrativa, solicitará al proveedor de exámenes ocupacionales, la realización del examen, paraclínicos y pruebas complementarias ocupacionales según lo establecido en el profesiograma.
En caso de que los exámenes requieran condiciones especiales se contactará al aspirante y se informarán las condiciones para la realización del examen ocupacional.

Durante el examen, el proveedor de exámenes, a través de sus profesionales, difundirá al aspirante los resultados del examen ocupacional y explicará las recomendaciones que surjan como resultado del examen.

527

Posterior al examen el proveedor enviará el concepto médico para verificación por Dirección HSEQ y posterior archivo por la asistente administrativa para dar continuidad al proceso de contratación, el cual será anexado a la hoja de vida.
Las recomendaciones médicas resultantes del examen serán revisadas por la dirección de HSEQ o el profesional de SST del proyecto, quien de acuerdo a los resultados, dejará un documento escrito con las recomendaciones dadas por el medico ocupacional. Según los riesgos a los que van a estar expuestos el trabajador será incluido en los sistemas de vigilancia epidemiológica pertinentes.

En los proyectos se controla según el procedimiento SC-002-005 Control a Contratistas, según el cual ningún trabajador puede iniciar actividades sin el cumplimiento de los requisitos de afiliación al sistema de seguridad social y examen médico de ingreso.

6.2. EXÁMENES PERIÓDICOS

- Los exámenes periódicos están enfocados a la vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores y a la detección precoz de los efectos que, sobre la salud de estos, generan los factores de riesgo presentes en la labor que desempeñan.
- La realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos en la UT, será anual para personal operativo y cada 2 años para personal administrativo.
- Los exámenes a realizar en el examen médico periódico están especificados en el profesiograma.
- Durante el examen, el proveedor de exámenes, a través de sus profesionales, difundirá al aspirante los resultados del examen ocupacional y explicará las recomendaciones que surjan como resultado del examen.
- El proveedor entregará el concepto médico a la Dirección HSEQ y una vez revisado la asistente administrativa lo archiva en la carpeta del trabajador.

528

- Las recomendaciones médicas resultantes del examen serán revisadas por la Dirección HSEQ, quien determinará si requieren seguimiento ocupacional definido o en exámenes periódicos posteriores.
- Cada trabajador es responsable de cumplir con las recomendaciones resultantes del examen y deberá traer los soportes respectivos de cumplimiento de las mismas cuando sean requeridos por la Dirección HSEQ de la UT.
- El proveedor de exámenes ocupacionales realizará y socializará el Diagnóstico de Condiciones de Salud resultante de los exámenes periódicos a la Dirección HSEQ.
- El médico ocupacional asesor incluirá dentro de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica la información pertinente y definirá los seguimientos adicionales en caso de requerirse.
- En los casos que aplique se incluirán dentro del Programa de Reintegro, Reubicación y Recomendaciones Médicas.
- El médico ocupacional asesor en conjunto con la Dirección HSEQ, definirán los planes de acción necesarios acorde con resultados de Diagnóstico de Condiciones de Salud.
- Las recomendaciones y planes de acción genéricos resultantes del diagnóstico de condiciones de salud se incluirán dentro de los planes de acción del sistema de gestión su ejecución y seguimiento.

6.3. EXÁMENES DE RETIRO

- La asistente administrativa expide la orden autorizando el examen de retiro al trabajador, este formato incluye los datos del proveedor de exámenes médicos para su realización, el trabajador dejará una copia de recibido como soporte de que fue informado.
- Los exámenes a realizar para el retiro se especifican en el Profesiograma.

529

- El trabajador deberá realizarse el examen de egreso dentro de los tiempos establecido por la UT.

6.4. EXÁMENES POST INCAPACIDAD, REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL

- Estos exámenes aplican cuando un trabajador se reincorpore de un periodo de incapacidad mayor o igual a 15 días, independientemente del origen.
- Igualmente aplican si por criterio de la Dirección de HSEQ el trabajador requiere la valoración.
- Aplican para el personal que se reintegra con recomendaciones médicas que limiten las labores habituales y en casos que requieran reubicación laboral
- Todo trabajador que presente algún estado patológico (común o laboral) que no le permita continuar en sus labores habituales debe dirigirse al servicio de salud respectivo (EPS/ARL según aplique) para manejo médico, posteriormente deberá entregar los soportes de la atención en gestión humana.
- La asistente administrativa le informará al trabajador que debe asistir a examen post Incapacidad o de reintegro con el proveedor de exámenes ocupacionales, con el fin de evaluar si el trabajador puede o no reiniciar sus labores.
- Las recomendaciones médicas resultantes del examen serán revisadas por la Dirección HSEQ, quien determinará si requieren seguimiento ocupacional definido o en exámenes periódicos posteriores.
- Cada trabajador es responsable de cumplir con las recomendaciones resultantes del examen y deberá traer los soportes respectivos de cumplimiento de las mismas cuando sean requeridos por el médico ocupacional asesor de la UT.
- El proveedor de exámenes enviará el concepto de aptitud para ser archivados en la hoja de vida.

530

- En los casos que aplique se incluirán dentro del Programa de Reintegro, Reubicación y Recomendaciones Médicas.

6.5. EXÁMENES POR CAMBIO DE CARGO

- Estos exámenes aplican para aquellos trabajadores a quienes se les asignen funciones o un cargo donde hay un incremento del riesgo ocupacional y por tanto es necesario verificar aptitud física del trabajador para las nuevas funciones o el nuevo cargo.
- La Dirección HSEQ solicitará al proveedor de exámenes ocupacionales la realización del mismo con generación del respectivo concepto de aptitud.
- Las recomendaciones médicas resultantes del examen serán revisadas por la Dirección HSEQ, quien determinará si requieren seguimiento ocupacional definido o en exámenes periódicos posteriores.
- Las recomendaciones médicas resultantes del examen serán revisadas por la Dirección HSEQ, quien determinará si requieren seguimiento ocupacional definido o en exámenes periódicos posteriores.
- Cada trabajador es responsable de cumplir con las recomendaciones resultantes del examen y deberá traer los soportes respectivos de cumplimiento de las mismas cuando sean requeridos por el médico ocupacional asesor de la UT.
- El proveedor de exámenes enviará el concepto de aptitud para ser archivados en la hoja de vida.
- El médico ocupacional asesor incluirá dentro de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica la información pertinente y definirá los seguimientos adicionales en caso de requerirse.
- En los casos que aplique se incluirán dentro del Programa de Reintegro, Reubicación y Recomendaciones Médicas.

531

7. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES.

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

- La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
- Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la UT, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTICULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.
- En ningún caso, la UT tendrá o conservará copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional.
- Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional al trabajador, cuando éste lo solicite.
- En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
- En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera

532

información contenida en ellos; podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

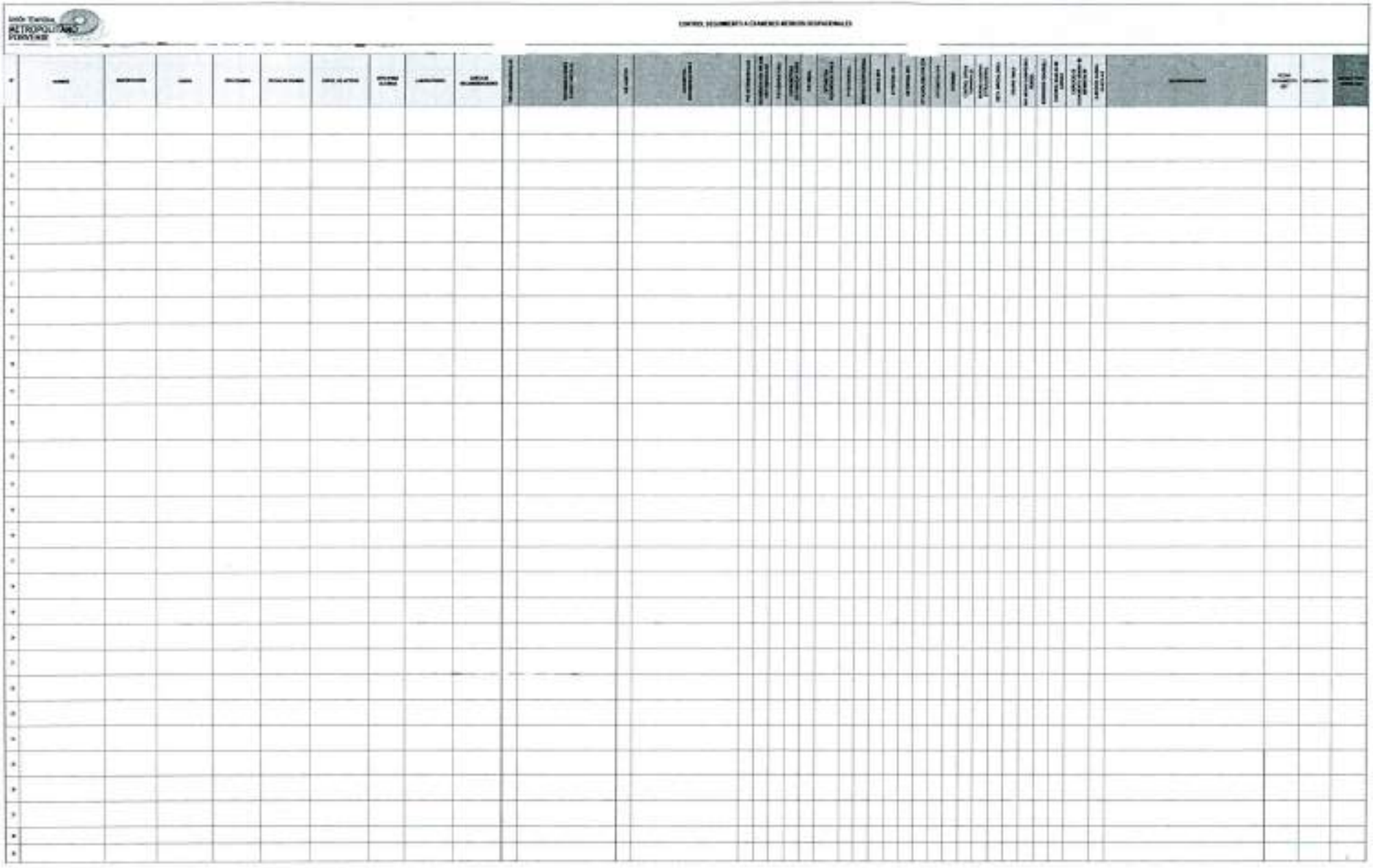
- El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia

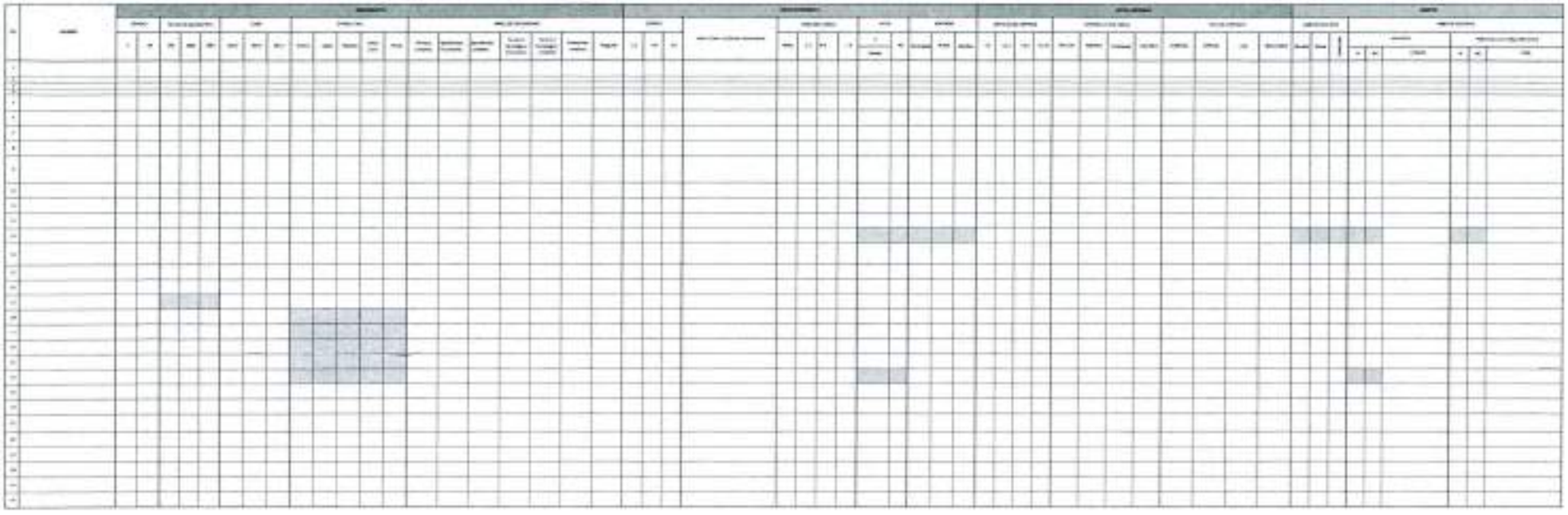
El presente procedimiento será revisado anualmente y se realizarán los cambios pertinentes si aplican.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Profesiograma
- Procedimiento de reintegro (cuando sea el caso)

533





1. OBJETIVO

Establecer los procesos de reintegro y reubicación laboral de un trabajador que ha sufrido o sufre un accidente o enfermedad (común o laboral) en la Unión Temporal Metropolitano Porvenir, basados en el perfil del puesto de trabajo y funcional del trabajador afectado, brindando seguridad y confort en el desempeño de sus actividades laborales.

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores de la Unión Temporal Metropolitano Porvenir., que presenten perturbaciones de su estado de salud por accidentes o enfermedades de origen común o laboral.

3. RESPONSABILIDAD

Gerencia: Autorizar los recursos necesarios para la ejecución del procedimiento.
HSEQ: Garantizar el adecuado desarrollo del presente documento.
Trabajadores: Cumplir con las recomendaciones médicas, restricciones y tratamientos según su patología de base e indicaciones terapéuticas, cumplir con los lineamientos del presente procedimiento.

4. DEFINICIONES

- **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.
- **Medicina del Trabajo:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicofísicas
- **Enfermedad laboral:** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes

536

- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción 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.

Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de actividades encaminadas al estudio de la distribución de enfermedades en una población y la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que la determinan, con el fin de desarrollar estrategias que buscan un óptimo nivel de seguridad y eficiencia del proceso laboral, asegurando el bienestar de los funcionarios, la productividad y competitividad de la entidad, relacionados con la exposición ocupacional.

Reintegro Laboral: Es el conjunto de actividades de la Compañia para el regreso a la actividad laboral de los trabajadores que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad general, como complemento de su proceso de rehabilitación integral.

Reincorporación Al Trabajo: Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoria

Reubicación Del Trabajador: Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere a que los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Rehabilitación laboral o rehabilitación profesional: según la OIT, es el proceso "por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afectan su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración socio laboral mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva. La rehabilitación laboral se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta una desventaja laboral."

Peligro: Es una fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad o una combinación de éstos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad y la (s) consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.

537

Morbilidad: Calidad de enfermo. Proceso de enfermedad. Número proporcional de personas que enferman en una población y tiempo determinados.

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador (antes, durante, después y en condiciones especiales), con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones.

Exámenes paraclínicos: son exámenes que ayudan a comprobar o descartar un diagnóstico, ejemplo: audiometría, espirometría, optometría, laboratorios de sangre, pruebas especiales.

5. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

5.1. REINTEGRO LABORAL

La identificación de los casos se realizará desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.

Cuando ocurre un evento de salud que requiere incapacidad y/o posteriormente rehabilitación; de acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva

5.2. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el médico tratante de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o UT promotora de salud (EPS).
- Casos que se encuentren en estudio para definición de origen por la UT promotora de salud (EPS) o administradora de riesgos laborales (ARL) y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas).
- Casos de enfermedad de origen común que presenten incapacidades temporales de más de 20 días consecutivos o prórrogas del mismo diagnóstico y que cuenten con recomendaciones escritas y firmadas, por parte del área de medicina laboral

538

o médico tratante de la UT prestadora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador.

- Casos en los que se haya cumplido el plan de rehabilitación y se haya logrado la meta propuesta

5.3. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores que presenten recomendaciones por médico particular, medicina prepagada o por servicio de ambulancia. El trabajador debe validar con la EPS o ARL según el caso las recomendaciones dadas.
- Trabajadores cuyas recomendaciones médicas han sido dadas en sus exámenes médicos ocupacionales y no han sido validadas por los médicos de la EPS o ARL.
- Una vez el médico tratante defina que el trabajador puede reintegrarse a su trabajo, emitirá las recomendaciones necesarias a tener en cuenta y la duración de dichas recomendaciones.

En cuanto el trabajador regrese a la UT y antes de iniciar su labor, se programará una reunión su con jefe inmediato, un representante de SST, el trabajador y el médico asesor para revisar las restricciones y/o recomendaciones a tener en cuenta para el reintegro del trabajador y el tiempo de duración de las mismas en caso de que sean temporales.

La Unión Temporal Metropolitano Porvenir ubicará a la persona en el sitio de trabajo más adecuado, en el que se pueda dar cumplimiento a las restricciones y/o recomendaciones.

a) **Reintegro laboral sin restricciones:** El trabajador es reintegrado a su labor y se hace un seguimiento por el médico tratante entre los 30 a 45 días para evaluar su adecuado desempeño en relación a su limitación. En ese momento procede la revisión del caso y si aplica, se emite el concepto con el que se declare el cierre del caso, dejando anotación en la historia clínica. Si no se puede cerrar el médico tratante lo evaluará nuevamente en el tiempo que considere necesario.
b) **Reintegro laboral con recomendaciones (puesto de trabajo o a las funciones que realizaba):** El trabajador puede seguir realizando su labor con recomendaciones dadas por el médico tratante. Se programará una reunión con su superior, un representante de SST, el trabajador y el médico asesor para validar las recomendaciones dadas por el médico tratante sea de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o UT promotora de salud (EPS). El seguimiento a estas recomendaciones se realizará en el tiempo que determine el médico tratante, máximo en un período de tres (03) meses para el caso de ser

539

recomendaciones temporales, y, para el caso de las recomendaciones permanentes en un periodo máximo de seis (6) meses. Este seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médicas y demás intervenciones previstas debe estar a cargo de salud ocupacional de la UT con el apoyo del médico asesor.

c) **Reubicación laboral temporal o definitiva:** En aquellos casos en los que habiéndose cumplido el plan de reintegro y logrados los objetivos de la rehabilitación o aun, sin que estos se hayan logrado, se identifica que el trabajador no puede seguir realizando su labor habitual, se procederá a una reubicación laboral temporal o definitiva, que pueda ser ejercido por el trabajador, conforme a las competencias con las que cuenta.

De acuerdo a la evaluación del médico laboral de la aseguradora de riesgos laborales (ARL) y/o UT prestadora de salud (EPS), según el caso, se emitirá el concepto de reubicación temporal o definitiva. Este concepto debe ser validado por el médico asesor de la UT y comunicado al superior y a la Dirección HSEQ. En caso que el evento que ocasionó la reubicación sea de origen laboral, la ARL debe avalar el nuevo puesto de trabajo donde será reubicado el trabajador.

La UT debe realizar una valoración médica ocupacional por cambio de ocupación, si el trabajador debe ser reubicado en un cargo diferente expuesto a riesgos diferentes. Una vez se establezca el nuevo cargo para el trabajador, la UT procederá a realizar la Inducción respectiva.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el cambio de cargo u oficio o sede de trabajo o no exista la opción de reubicación se analizará el caso de tomar las medidas administrativas orientadas por el área legal de la compañía.

5.4. ASEGURAMIENTO REINCORPORACIÓN LABORAL.

Con el propósito de asegurar una exitosa reincorporación laboral deberá procurarse una prueba de trabajo la cual hace parte del seguimiento a la estrategia de reintegro al trabajo definida y, cuando es viable efectuarla, permite verificar el desempeño del trabajador en el puesto seleccionado mediante la observación directa, la verificación de los estándares propios del cargo y la percepción del trabajador en términos de:

- Procedimiento para el reintegro laboral.
- Productividad de acuerdo con los estándares de la UT.
- Seguridad según los parámetros del programa de la UT.

540

- Confort en términos de la percepción subjetiva del trabajador.

Como resultado se puede concluir que se requieren nuevas adaptaciones al individuo, al puesto de trabajo o al ambiente laboral, o que se ha cumplido la meta planteada. De otra parte, si los resultados son satisfactorios y teniendo como soporte una valoración actualizada del diagnóstico funcional y el pronóstico funcional ocupacional con la que es posible determinar el cumplimiento de los objetivos del plan de reintegro, el caso se considerará cerrado. También se considera caso cerrado si al trabajador ya se le realizó una Indemnización por Perdida Parcial.

Se realizará un seguimiento por el médico tratante en un periodo de treinta (30) días, máximo cuarenta y cinco (45) días después de la reubicación. Después de los primeros seis (06) meses, se hará un control para cierre de caso por reubicación, si aplica.

5.5. REINTEGRO LABORAL PROGRESIVO

El Reintegro Laboral Progresivo (RLP) busca la reincorporación oportuna del trabajador y en condiciones favorables al ambiente laboral, evitando y minimizando la discapacidad que interfiera con el desenvolvimiento personal, social y laboral del individuo que sufre un evento laboral (accidente laboral) a partir del abordaje rehabilitador integral del equipo de salud asesor de la UT y la red de prestadores de la ARL, impactando paralelamente, en el gasto de las prestaciones económicas y asistenciales de la ARL y en la productividad del trabajador y de la UT.

Para la identificación de casos este solo aplica a los casos de Accidentes de Trabajo Leves, los cuales incluyen:

- Esguinces agudos
- Lumbalgias no complicadas
- Tendinitis agudas
- Heridas no complicadas
- Quemaduras grado I
- Contusiones de tejidos blandos

En los casos Severos, se podrá implementar siempre y cuando cumpla con los tiempos de incapacidad dados según criterio médico.

541

NO APLICA PARA:

- Accidentes SOAT

- Accidentes de origen común
- Enfermedades de origen común.

Actividades iniciales

- Procesos sugeridos por la ARL acorde a los programas de gestión

Actividades al presentarse un evento para posible RLP

- Comunicarse con la línea de atención de la ARL para informar el caso.
- La ARL direcciona el caso a alguno de los centros de atención donde se maneja el programa de RLP
- Se diligencia el Formato de Reintegro Laboral Progresivo
- El médico tratante emite las recomendaciones pertinentes

Actividades posteriores al evento de RLP

- El trabajador debe asistir a los controles requeridos
- Se hace seguimiento del caso en mesas laborales de la UT con la ARL
- Una vez se cierre el caso, la ARL expide un informe individual sobre el mismo

5.6. RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA

Para estos casos es obligatorio el concepto de una terapeuta ocupacional de la aseguradora de riesgos laborales (ARL) para la conceptualización del caso.

El seguimiento al cumplimiento de las acciones de formación y al plan individual de desarrollo se deberá efectuar por el jefe inmediato del trabajador. La acción de formación puede ser llevada a cabo durante o fuera de la jornada laboral. Una vez se ofrece el proceso de formación al trabajador y éste acepta, se compromete a cumplir con el programa educativo, para lo cual firmará un acuerdo de compromiso sobre la(s) acción(es) de formación prevista(s) para el desarrollo de competencias para la reconversión de mano de obra.

El trabajador continuará laborando con restricción laboral indicada dentro del proceso de rehabilitación, si a ello hay lugar, mientras adelanta las acciones de formación.

En el evento en que el trabajador no esté de acuerdo con la o las acciones de formación, se podrá plantear la adopción de una decisión administrativa soportada en una autorización del Ministerio de Trabajo.

Cuando el trabajador no cumpla con la(s) acción(es) de formación incluida(s) como parte de la reconversión de la mano de obra en su plan individual de desarrollo deberá dejarse constancia de este hecho en el seguimiento al plan de rehabilitación del trabajador y reflejar este incumplimiento en la valoración del desempeño del periodo correspondiente

541

al incumplimiento (semestral o anual), además de la consecuente aplicación de las disposiciones vigentes a que haya lugar.

Para aquellos casos en que la(s) acción(es) de desarrollo deba(n) llevarse a cabo en un tiempo de duración mayor a tres (03) meses, se hará revisión cada tres (03) meses hasta el cumplimiento del plan de rehabilitación, con el fin de asegurar el logro de los objetivos o los ajustes requeridos, según sea el caso.

Para la revisión trimestral de este tipo de casos es necesario evaluar el avance del plan de rehabilitación frente a las siguientes opciones:

- Que el trabajador supere el programa académico a satisfacción y se perfila para el seguimiento post formación.
- Que el trabajador tenga dificultades en el proceso: Se evalúa con el soporte de terapeuta ocupacional con médico tratante, división médica y psicólogo ocupacional, posterior a lo cual el equipo emite un concepto sobre si resulta procedente continuar con el proceso de formación o se suspende.

En todos los casos que se efectúe un proceso de reconversión de mano de obra como parte de la rehabilitación de un trabajador es necesario practicar al trabajador la evaluación médica periódica por cambio de ocupación.

Para efectos de asegurar una exitosa reincorporación laboral, debe procurarse una prueba de trabajo la cual puede llevarse a cabo en el sitio de trabajo o fuera de éste, según sea posible. Esta prueba de trabajo hace parte del seguimiento a la estrategia de reintegro al trabajo definida y cuando es viable efectuarla, permite verificar el desempeño del trabajador en el puesto seleccionado mediante el procedimiento para la rehabilitación profesional y reintegro laboral y observación directa, la verificación de los estándares propios del puesto y la percepción del trabajador.

5.7. ACCIONES ADMINISTRATIVAS

La Unión Temporal Metropolitano Porvenir podrá adelantar las acciones administrativas a que hubiere lugar ante el Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta los siguientes eventos:

543

- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de mejorar el pronóstico con el proceso (o culminarse) o no es procedente.

- Los estudios de puesto de trabajo arrojan que no existe un cargo que pueda desempeñar en la condición de salud del trabajador.

- Comprobación que se han agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la UT empeoraría la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

- Que el trabajador no acepte la reubicación, o el plan de formación de la reconversión de la mano de obra.

5.8. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

A todos los trabajadores objeto del programa se les debe capacitar en los siguientes temas:

- Difusión Programa y procesos relacionados

- Talleres con Gerentes, Jefes, Coordinadores y Supervisores

- Los que apliquen según Plan Anual de Capacitación, Formación y Toma de Conciencia de la compañía

5.9. EVALUACIÓN

544

Anualmente se realizará una evaluación a través de la revisión de los soportes e indicadores del programa, asegurando la mejora continua del sistema.

UNION TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PROGRAMAS DE GESTIÓN

NOMBRE DEL PROGRAMA:	PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL
RESPONSABLE DEL PROGRAMA:	Residente SST

Riesgo Prioritario que Genera Enfermedad Laboral (Programa de Vigilancia Epidemiológica) ☐	Aspecto Ambiental Significativo (AAS) ☐
Riesgo Prioritario que Genera Accidente de Trabajo ☐	Otro:

1. OBJETIVO DEL PROGRAMA

Intervenir el Riesgo Psicosocial en la población vinculada al contrato con el fin de mitigar los factores de riesgo intra, extralaborales y estrés laboral.

2. ALCANCE

Este programa aplica para todos los colaboradores del numeroso expuestos al riesgo y vinculados al contrato

3. METAS

1. Realizar el 80% de las actividades programadas en el periodo, tendientes a controlar o minimizar el riesgo psicosocial
2. Mantener en Cero (0) las enfermedades laborales derivadas de la exposición a riesgo psicosocial
3. Mantener en cero (0) el índice de incidencia de casos con sintomatología relacionada a factores psicosociales
4. Dar cumplimiento de actividades al 100% de los proyectos ejecutados y/o de acuerdo a los resultados de los exámenes medicos o informe de condiciones de salud.

4.RECURSOS ASIGNADOS

Económicos: Presupuesto HSEQ , Tecnológicos: (Video Beam, PC's), Humanos: Capacitadores, Tiempo del personal (Capacitaciones, charlas y divulgaciones) Locativos: sala de juntas

5. CRONOGRAMA

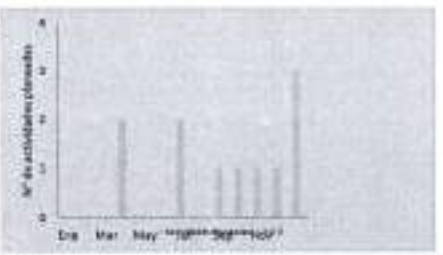
	ACTIVIDAD		PERIODO: 2023-2024 Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	% Cumplimiento Actividad /Fase		Responsable	Evidencia	Observaciones
FASE 1. PLANEACION	Identificación de riesgo psicosocial de acuerdo a resultados obtenidos de evaluaciones y matrices de riesgos.	P			1										100%	100%	Especialista SST	Matriz de Peligros, Informe de batería	
		E																	
	Actualización de manual de funciones y responsabilidades	P													0%	0%	Especialista SST	Manual de funciones	
		E																	
	Actualización aspectos establecidos en la evaluación de desempeño	P									1				0%		Especialista SST	Formato de evaluación de desempeño	
		E																	
	Retroalimentación y seguimiento de los resultados de la evaluación de desempeño	P											1		0%		Especialista SST	Resultados de la evaluación de desempeño	
		E																	
	Capacitación comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo	P								1					0%		Psicóloga (proveedor)	Listado de asistencia	
		E																	
	Capacitación comunicación asertiva y liderazgo	P									1				0%		Psicóloga (proveedor)	Listado de asistencia	
		E																	
	Revisión y actualización de seguimiento de incapacidades (originadas por riesgo psicosocial) ser indicador de eficacia.	P			1			1			1			1	0%	0%	Especialista SST	Matriz de seguimiento de incapacidades	
		E																	
	Capacitación Manejo del estrés y fatiga mental	P										1			0%		Psicóloga (proveedor ARL)	Listado de asistencia	
		E																	
	Capacitación Salud mental	P											1		0%		Psicóloga (proveedor ARL)	Listado de asistencia	
		E																	
	Capacitación relaciones interpersonales y trabajo en equipo	P								1					0%		Psicóloga (proveedor)	Listado de asistencia	
		E																	
	Reuniones comité de convivencia laboral	P			1			1			1			1	0%		Representantes CCL	Acta de reunion	
		E																	
FASE 3. VERIFICACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA	Seguimiento a indicadores del programa	P						1						1	0%	0%	Especialista SST	Seguimiento	
		E																	
	Establecimiento de nuevos planes para la mejora	M												1	0%		Especialista SST	Seguimiento	
		E																	

P* Ia
E* de

6. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Indicador de: CUMPLIMIENTO	Variables	Periodo Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL
Formula: **Actividades ejecutadas *100 / Actividades programadas**	Actividades Planeadas	0	0	2	0	0	2	0	1	1	1	1	3	11
	Actividades realizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resultado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Meta	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

GRAFICA

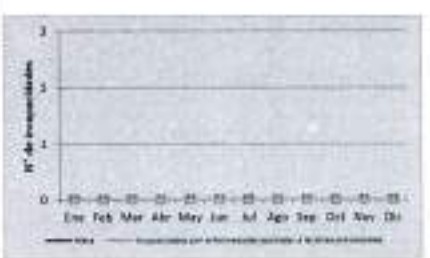


ANALISIS DE DATOS

1. Primer periodo:
2. Segundo periodo:

Indicador de: EFICACIA	Variables	Periodo Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL
Formula: **No. de ausencias en el periodo por patologías asociadas a factores psicosociales**	Incapacidades por enfermedades asociadas a factores psicosociales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resultado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
	Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GRAFICA



ANALISIS DE DATOS

1. Primer periodo:
2. Segundo periodo:

Indicador de:	Variables	Periodo	TOTAL

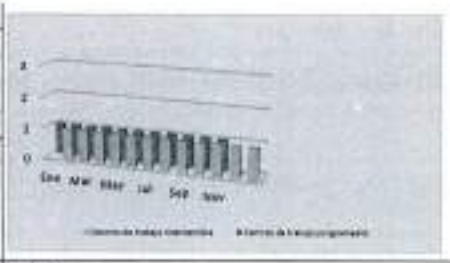
GRAFICA

545

COBERTURA	Variables	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Formula	Centros de trabajo intervenidos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Centros de trabajo intervenidos*100 / Centros de trabajo programados	Centros de trabajo programados	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
	Resultado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%
	Meta	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

ANALISIS DE DATOS

1. Primer periodo:
2. Segundo periodo:



Indicador de resultado: INCIDENCIA	VARIABLES	Periodo												TOTAL
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Formula	Casos nuevos EL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total de colaboradores expuestos	0	1	24										0,03333333
N° de casos nuevos en el periodo / Total de poblacion expuesta	Resultado	0												0
	Meta	0												0

ANALISIS DE DATOS

1. Primer periodo:
2. Segundo periodo:

GRAFICA



Indicador de Resultado: PREVALENCIA	VARIABLES	Periodo												TOTAL
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Formula	Casos Nuevos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Casos Antiguos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° casos nuevos + N° de casos antiguos diagnosticos como EL asociado al sitio laboral / N° de colaboradores en el periodo *100	N° colaboradores del periodo	0	1	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08333333
	Resultado	#¡DIV/0!	0%	0%	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	0
	Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANALISIS DE DATOS

1. Primer periodo:
2. Segundo periodo:

GRAFICA



7. PLAN DE ACCION

HALLAZGO	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCIÓN

546

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

PROGRAMA DE PREVENCIÓN PARA ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores de riesgo que conlleven a presentar enfermedades en los trabajadores de la UT Metropolitano Porvenir con el fin de promover los estilos de vida saludable, para así llegar a la conciencia de los trabajadores y prevaleciendo la importancia de cuidar tanto su salud física como mental.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la actividad física que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo.
- Mediante estrategias pedagógicas promover en los trabajadores a continuar con los buenos hábitos de vida saludable.
- Identificar los factores de riesgo personales y/o familiares de los trabajadores los cuales favorecen la aparición de enfermedades metabólicas y/o cardiovasculares.
- Fortalecer la cultura de autocuidado frente a los hábitos saludables.

ALCANCE DEL PORGRAMA

El programa de promoción y prevención de estilos de vida saludable está dirigido a los trabajadores de la Union Temporal Metropolitano Porvenir, para implementar las medidas necesarias de prevención que se requieren.

RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO

GERENCIA	Velar por la ejecución de las actividades del programa. Práctica de valoraciones ocupacionales periódicas enfocadas al factor de riesgo cardiovascular
HE	Verificar el cumplimiento de las actividades del programa. Velar por la asistencia de los trabajadores a todas las actividades que se programen. Revisar las recomendaciones médicas dadas a las trabajadores y verificar su cumplimiento.
COPASST	Incentivar a los trabajadores para asistir a los controles establecidos por la empresa y el cumplimiento de las recomendaciones dadas. Evaluación del programa de vigilancia epidemiológica.
COLABORADORES / CONTRATISTAS	Asistir a las capacitaciones programadas por la empresa. Asistir a las valoraciones médicas ocupacionales que programe la empresa de forma periódica. Asistir a los seguimientos realizados por la empresa dados los hallazgos en las valoraciones. Acudir a estudios complementarios en la EPS o medicina complementaria.

NOMBRE INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION
GESTION	100%	(Número de trabajadores intervenidos en el programa) / (Número de trabajadores programados para intervención del programa) * 100	Trimestral
	100%	(Número de capacitaciones realizadas) / (Número de capacitaciones programadas) * 100	Trimestral
COBERTURA	100%	(Número de actividades realizadas) / (Número de actividades programadas) * 100	Trimestral

ACTIVIDAD PROGRAMADA
ACTIVIDAD DESARROLLADA

RECURSOS: **H: Humano** **T: Técnico** **E: Económico**

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	2024											
			MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
PLANEAR														
Gestionar la información para la generación del Programa de prevención		H.T			1									
HACER														
Generar el documento del Programa de prevención para estilos de vida		H.T			1									
Establecer indicadores de gestión.		H.T												
Validacion de recomendaciones emitidas al colaborador mediante la realización de exámenes de pre -ingreso y periódicos		H.T.E			1									
Realizacion de tamizajes cardiovasculares		H.T.E						1						
Semana de la salud.		H.T.E									1			
Capacitaciones		H.T.E				1								
Acondicionamiento físico		H.T.E					1		1					

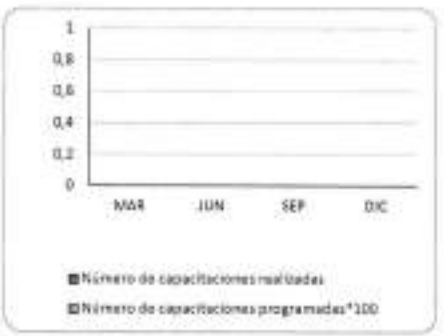
VERIFICAR														
Seguimiento de casos con alteración en estilos de vida que generen riesgo cardiovascular.		H.T				1						1		
Medición de indicadores de gestión.		H.T			1			1			1			1
ACTUAR														
Ajustes al Programa de acuerdo a las necesidades y resultado de observaciones realizadas		H.T.E												
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS			0	0	4	2	1	2	1	0	1	1	0	1
TOTAL ACTIVIDADES DESARROLLADAS			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% DESARROLLO MENSUAL			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	#¡DIV/0!	0%	0%	#¡DIV/0!	0%

INDICADORES DE GESTION

Variables	MAR	JUN	SEP	DIC	TOTAL
Número de trabajadores intervenidos en el programa	28				28
Número de trabajadores programados para intervención del programa*100	28				28
PORCENTAJE	100%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	1



Variables	MAR	JUN	SEP	DIC	TOTAL
Número de capacitaciones realizadas	0				0
Número de capacitaciones programadas*100	0				0
PORCENTAJE	0%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!



INDICADORES DE COBERTURA

Variables	MAR	JUN	SEP	DIC	TOTAL
Número de actividades realizadas	4	0	0	0	4
Nú s actividades programadas*100	4	4	4	4	16
PORCENTAJE	100%	0%	0%	0%	0,25



DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES REALIZADAS

PERIODO: 2022	ANÁLISIS DE TENDENCIAS E INDICADORES	PLAN DE ACCION		
		DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO
PRIMER TRIMESTRE				
SEGUNDO TRIMESTRE				
TERCER TRIMESTRE				
CUARTO SEMESTRE				

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

	NOMBRE	IDENTIFICACION	AREA/ETAPA	CARGO	EMPRESA	FECHA DE EXAMEN MEDICO			VALORACION	RECOMENDACIONES DE CONCEPTO DE APTITUD	FECHA DE NOTIFICACION DE RECOMENDACIONES	FECHA DE SEGUIMIENTO
						INGRESO	PERIODICO	RETIRO				
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

PROG XI GESTION

NOMBRE DEL PROGRAMA	MEDICINA PREVENTIVA
RESPONSABLE DEL PROGRAMA	NATALIA QUECHO SARMIENTO

Riesgo prioritario que genera enfermedad laboral I (Programa de Vigilancia Epidemiológica): Riesgo químico y biomecanico	Aspecto Ambiental Significativo (AAS): Unión Temporal Metropolitano Proyecto (Predio Gibraltar)
Riesgo prioritario que genera accidentes: Tecnológico	Mixtos: electrico, locativos

1. OBJETIVO DEL PROGRAMA

Establecer actividades de control en los lugares de trabajo para prevenir las enfermedades laborales ocasionados por los riesgos presentes en el lugar de trabajo y posibles preexistencias de la población trabajadora.

2. ALCANCE

Este programa aplica para todos los trabajadores de la UT expuestos al riesgo Los contratistas participaran en las actividades de este programa cuando se encuentren en el proyecto de la construcción del velodromo Gibraltar.

3. METAS

1. Realizar el 90% de las actividades programadas en el periodo, tendientes a controlar o minimizar el riesgo Biomecanico, biologico y quimico, asi como los resultados de los examenes medicos ocupacionales estado de salud de los trabajadores
2. Mantener en Cero (0) las enfermedades laborales
3. Mantener en cero (0) el indice de incidencias de enfermedades laborales
4. Dar cubrimiento al 95% del personal expuesto al riesgo en las actividades del programa

4 RECURSOS ASIGNADOS

Económicos: Presupuesto HSEQ , Tecnológicos: (Video Beam, PC) Humanos: Capacitadores Tiempo del personal (Capacitaciones, charlas o disutpaciones) Locativos: sala de juntas

5. CRONOGRAMA

FECHA PLANEADA DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA: MARZO - DICIEMBRE 2024

ACTIVIDAD			PERIODO												% CUMPLIMIENTO Actividad / Fase		RESPONSABLE	EVIDENCIA	OBSERVACIONES
				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
FASE 1. PLANEACIÓN	Identificación de actividades con exposición a todos los Riesgos con enfasis en Quimico, biologico y Biomecanico en la matriz de identificación de Peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	PP		1	1										100%	90%	Profesional SG-SST	Matriz de identificacion de peligros y valoracion de riesgo	
		PE		1	1														
FASE 2. INTERVENCION	Realización examenes medicos ocupacionales	PP		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18%		Profesional SG-SST	Seguimiento	
		PE		1	1														
	Seguimiento hallazgos examenes ocupacionales periodicos con enfasis quimico y biomedicos	PP		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18%		Profesional SG-SST	Seguimiento	
		PE		1	1														
	Entrega de carta de recomendaciones de acuerdo a examen medico	PP		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%		Profesional SG-SST	Carta	
		PE																	
	Socialización del tema prevención de enfermedades derivadas por riesgo químico	PP				1	1	1	1	1	1	1	1	1			Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Socialización del tema prevención de enfermedades derivadas por riesgo biomecanico	PP				1		1		1		1		1			Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Socialización del tema prevención de enfermedades derivadas por riesgo biologico	PP				1	1	1	1	1	1	1	1	1			Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Programa de vacunación enfocado en la semana contra el tetanos	PP						1	1	1							Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Campaña de Cultura de vida saludable	PP				1						1			0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Retroalimentación Autocuidado y Autocuidado	PP					1			1			1		0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Prevención de consumo de alcohol , tabaco y sustancias psicoactivas	PP						1						1	0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	Campaña virtual
		PE																	
	Actividad fisica de Actitos de vida saludable administracion y operativos	PP									1				0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Diseño e implementación de DVE de acuerdo a resultados de examenes medicos	PP					1								0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
	Pausas Activas	PP				1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%		Profesional SG-SST	Seguimiento	
		PE																	
	Realizacion de Tamizaje Cardiovascular	PP													0%		Profesional SG-SST	Listado de asistencia	
		PE																	
FASE 3. VERIFICACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA	Seguimiento a indicadores del programa	PP							1					1	0%		Profesional SG-SST	Seguimiento	
		PE																	
	Establecimiento de nuevos planes para la vigencia	PP												1	0%		Profesional SG-SST	Seguimiento	
		PE																	

P= Programado
E= Ejecutado

6. MEDICION Y SEGUIMIENTO

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA

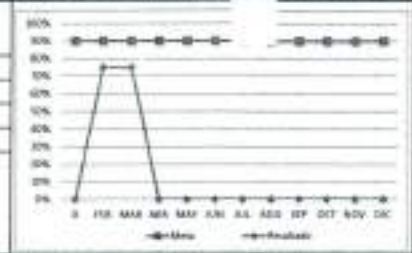
NOMBRE	CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	VARIABLES	PERIODO												TOTAL
			0	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
FORMULA	Actividades ejecutadas *100 / Actividades programadas	Programadas	0	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	14
		Ejecutadas	0	3	3	1	0	1	1	0	1	0	1	0	6
		Resultado	0%	75%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	11%
		Meta	95%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

ANALISIS DE DATOS

Primer semestre

Segundo semestre

GRAFICA



PRUEBA DEL PROGRAMA

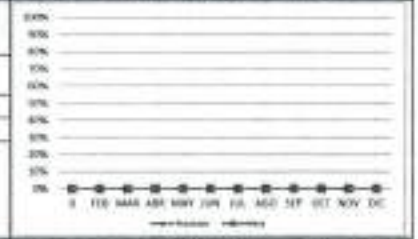
NOMBRE	ENFERMEDADES LABORALES	VARIABLES	PERIODO												TOTAL
			0	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
FORMULA	Enfermedades laborales asociadas a la exposición a riesgo cardiovascular	Enfermedades laborales diagnosticadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
		Resultado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANALISIS DE DATOS

Primer semestre

Segundo semestre

GRAFICA



COBERTURA DEL PROGRAMA

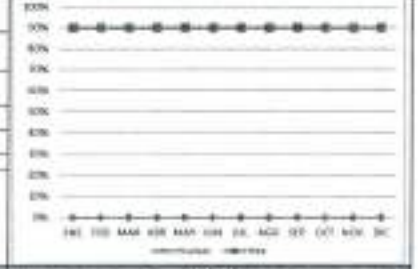
NOMBRE	COBERTURA	VARIABLES	PERIODO												TOTAL
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
FORMULA	Personas asistentes*100 / personal expuesto invitado	Personal asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal programado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Resultado	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	100%
		Meta	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%

ANALISIS DE DATOS

Primer semestre

Segundo semestre

GRAFICA



INCIDENCIA DEL PROGRAMA

NOMBRE	COBERTURA	VARIABLES	PERIODO	TOTAL
			Febrero a Diciembre de 2024	
FORMULA	(Numero de casos nuevos EL periodo / promedio de trabajadores) *100	Casos nuevos	0	0
		Promedio de trabajadores	0	0
		Resultado	#¡DIV/0!	0%
		Meta	0%	0%

ANALISIS DE DATOS

Primer semestre

Segundo semestre

GRAFICA



PREVALENCIA DEL PROGRAMA

NOMBRE	COBERTURA	VARIABLES	PERIODO	TOTAL
			Febrero a Diciembre de 2024	
FORMULA	(Numero de casos nuevos EL + Numero de casos antiguos EL) / Promedio de trabajadores expuestos	Casos nuevos	0	0
		Casos antiguos	0	0
		Promedio de trabajadores	0	0
		Resultado	#¡DIV/0!	0%
		Meta	0	0%

ANALISIS DE DATOS

Primer semestre

Segundo semestre

GRAFICA



7. PLAN DE ACCION

HALLAZGO	ACCION	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCIÓN

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR	PROTOCOLO DE INGRESO A AREAS ESPECIFICAS

REQUERIMIENTOS QUE SE DEBEN TENER PRESENTE PARA EL INGRESO AL AREA DE TRABAJO O PREOYECTO CONSTRUCCION DEL VELODROMO.



1. • Los trabajadores NO deben asistir a laborar con sintomas de enfermedad que impidan realizar sus actividades laborales con normalidad. Si los presenta asista a su EPS o informe al profesional SST o jefe inmediato.

2. • Los trabajadores del proyecto de la construccion del velodromo deben almacenar su ropa y calzado personal o de calle en las areas designados para estas prendas. Posteriomente hacer uso de su ropa de trabajo y EPP establecidos segun la actividad a realizar

3. • Antes de proceder a las areas especificas, es importante asegurarse de usar los EPP adecuados y necesarios para proteger su salud.

4. • Antes de iniciar las actividades en zonas de excavación donde se presenten lixivados o suelos contaminados, es necesarios verificar las condiciones de la operacion. si se identifican peligros que dificulten el inicio de actividade, informe de inmediato al profesional de SST o al inspector SST del proyecto, o jefe inmediato

552

Equipo de protección obligatorio:



Nota: Para el personal administrativo y visitantes que requieran ingresar al área donde se esté realizando excavaciones o movimiento de tierras; es obligatorio el uso de gafas, casco, respirador medio cara, botas y chaqueta institucional o chaleco reflectivo.

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR	PROTOCOLO DE LIMPIEZA DEL PERSONAL AL SALIR DE PROYECTO

PROTOCOLO DE LIMPIEZA DE PERSONAL DE LA OBRA, ESPECÍFICAMENTE DEL ÁREA CONTAMINA

Requerimientos que se deben tener en cuenta al finalizar las labores en el proyecto



Primer Paso

Antes de retirarse de su área de trabajo verifique que las herramientas, maquinaria, materiales y equipo están ubicados 1 en el sitio destinado para tal fin.

Segundo Paso

No se retire los elementos de protección personal hasta que abandone completamente las áreas de pretratamiento y celda de seguridad







Tercer Paso

Diríjase a la zona de casilleros, retírese los epp (realice la desinfección correspondiente por lo menos dos veces a la semana); guárdelos en el casillero correspondiente.

Cuarto Paso

Retírese el uniforme, deposítelo en el contenedor especificado para lavado.





Quinto Paso

Diríjase a la zona de duchas para continuar con el protocolo de desinfección corporal.



Sexto Paso

Una vez finalizado el paso anterior, proceda a vestirse con su ropa y calzado de calle. (Los elementos usados durante esta actividad, guárdelos según corresponda).





Septimo Paso

Finalice el protocolo lavándose las manos con agua y jabón.

¡Recuerde que en su casa su familia lo espera!



UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO
PORVENIR

ANALISIS DE TRABAJO SEGURO - ATS

Nuevo: ☐ Revisado: ☐ Lugar exacto de trabajo:

Fecha:

Trabajo / Actividad:			
Trabajadores implicados	**Cargo**	**Firma**	**Revisado por:**
			Firma de Vo Bo. SST

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO / RECOMENDADO					
1. Casco de seguridad con barboquejo	☐	6. Gafas de seguridad	☐	11. Ropa de trabajo o dotación	☐
2. Arnés de cuerpo completo	☐	7. Botas de seguridad	☐	12. Otros:	☐
3. Guantes	☐	8. Eslinga	☐		
4. Careta	☐	9. Respirador con filtros	☐		
5. Protección auditiva	☐	10. Tapabocas	☐		

SGS

PASOS DEL TRABAJO	PELIGROS POTENCIALES	ACCIONES O PROCEDIMIENTOS RECOMENDADOS	RESPONSABLE	FECHA

OBSERVACIONES GENERALES DE SEGURIDAD:			
FECHA Y HORA DE CIERRE:		FIRMA RESPONSABLE:	
OBSERVACIONES			

556

PROGRAMA DE HIGIENE

557

1. OBJETIVO

Establecer los requerimientos para la gestión de los elementos de protección personal EPP suministrados a los colaboradores de la compañía, en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, con el propósito de garantizar que el tipo de protección seleccionada reduzca los efectos nocivos en la salud generaros por la exposición a los riesgos y peligros existentes en el lugar de trabajo.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica desde la identificación de los peligros y riesgos, la definición del EPPS y dotación requeridos según el cargo establecido en la matriz de EPP hasta la disposición final de los mismos, los cuales se suministran a los colaboradores como mecanismo de control de condiciones de peligro a las que se ven expuestos en el desarrollo de las actividades del contrato de obra de la UT Metropolitano Porvenir.

3. DEFINICIONES

- **Elementos de Protección Personal:** Todo elemento o dispositivo utilizado por el trabajador para protegerse contra posibles lesiones cuando los riesgos a los cuales está expuesto no pueden ser eliminados en su origen (medio-fuente).
- **Factor de riesgo:** Se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones ambientales, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.
- **Fuente:** Elemento, sustancia, herramienta o proceso identificable en el que se encuentra el factor de riesgo.

- **Medio:** Sitio en el que se encuentra presente el factor de riesgo.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de un evento.

4. RESPONSABLES

HSEQ: Elaborar la matriz de elementos de protección personal y su respectiva gestión, realizar el seguimiento y las disposiciones establecidas por este procedimiento, capacitar al personal en el uso, mantenimiento y disposición de EPP.
COPASST, lideres de proceso: realizar sugerencias y observaciones referentes a la necesidad de uso de EPP en las diversas áreas o actividades.

5. NORMATIVA

De acuerdo a la Ley 11/84 artículo 7 se entrega la ropa de trabajo y los elementos necesario para la actividad, además de los elementos determinados por la compañía para garantizar el bienestar de los diferentes trabajadores.

La Resolución 2400 de 1979, articulo 170, en todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice.

Para el manejo de los RESPEL, se deberá tomar en consideración el Decreto 4741 del 2005, unificado en el decreto único reglamentario del sector ambiente y desarrollo sostenible en el Decreto 1076 de 2015.

6. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

559

1.1 GENERALIDADES

- Como medida de Control de riesgos, está el suministro, control de uso y reposición de elementos de protección personal (EPP), para la totalidad de los trabajadores presentes en el sitio de trabajo y de conformidad con los riesgos identificados en la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos especificos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort.
- Además, es necesario capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como realizar el seguimiento de su utilización.
- Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias especificas y su calidad. Sin embargo, esta es la última alternativa de control.
- Los EPP serán adquiridos a proveedores seleccionados, y deberán cumplir con las normas de calidad ICONTEC o Internacionales equivalentes.
- Los elementos de protección personal deteriorados, dañados o en mal estado serán remplazados cada vez que sea necesario sin importar el tiempo de uso del mismo.

1.2 SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

De acuerdo a la "Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, se identifican los Elementos de Protección Personal requeridos según el riesgo al que está expuesto cada trabajador, igualmente, para la designación de los EPP se tiene en cuenta la Matriz de Elementos de Protección Personal.

560

En las instalaciones administrativas los riesgos presentes se relacionan en su mayoría con la ergonomía en el puesto de trabajo, para esto se dispone de herramientas y adecuación del puesto de trabajo.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y DOTACION

Los elementos de protección personal EPP son seleccionados como primera medida teniendo en cuenta lo establecido en el PMA de la consultoría en las fichas 7 de separación, tratamiento y disposición final de residuos peligrosos; ficha 8 de manejo de áreas especiales, drenajes y aguas superficiales y subterráneas; ficha 9 Medidas de control de lixiviados; ficha 11 Manejo de biogás; ficha 13 medidas de seguridad y salud en el trabajo.

A manera general y según la matriz de elementos de protección personal EPP, se tendrán en cuenta los siguientes:

Trabajadores que este en contacto directo con el manejo de residuos provenientes del relleno antrópico, lixiviados, gases y otros peligrosos

- ☐ Botas de seguridad
- ☐ Gafas de seguridad
- ☐ Guantes de nitrilo
- ☐ Mascarilla de gases y vapores
- ☐ Casco de seguridad
- ☐ Escafandra (lixiviados)
- ☐ traje tyvek (lixiviados)

Otras actividades

- ☐ Gafas de seguridad
- ☐ Botas de seguridad
- ☐ Casco de seguridad
- ☐ Tapabocas para MP o N95
- ☐ Guantes de cuero
- ☐ Careta
- ☐ Ropa de trabajo (overol)
- ☐ Entre otros

561

Teniendo en las condiciones del predio, el uso de los elementos de protección personal es OBLIGATORIO.

1.3 SEGUIMIENTO Y CONTROL

La UT establece dentro del programa de inspecciones, la inspección periódica de los EPP y dotación que se usará durante el desarrollo de las actividades en el contrato y o de acuerdo con las necesidades y regulaciones vigentes, esto con el fin de validar su estado físico, funcionalidad y adecuación para su uso. En caso de detectar anomalías que puedan comprometer la seguridad del trabajador, el elemento de protección personal será retirado inmediatamente y se procederá a su reposición.

Estas inspecciones serán realizadas por el inspector o profesional de SST y para el caso de los contratistas lo realizará el inspector SST o persona que designen. Dicha inspección se realizará en el formato SC-003-178 Inspección de dotación y EPP.

1.4 PROTOCOLO DE CAMBIO Y/O REPOSICION OPORTUNA DE EPP Y DOTACION

Posterior a la inspección realizada por el responsable de SST, se procede a validar si se cuenta con el stock en almacén y proceder con el respectivo cambio, de lo contrario se consolida en el formato de requisición los EPP y dotación que se requiere. Esta información es presentada al director de la obra para su firma y posterior gestión con el área de compras, quienes a su vez ya cuentan con las especificaciones técnicas de estos elementos. El procedimiento de compra se realiza de acuerdo con lo establecido el SC-002-004 Procedimiento de Compras y Contratación y el procedimiento SC-002-007 Procedimiento de selección y evaluación de proveedores y contratistas

562

1.5 CAPACITACION

Todo el personal deberá ser capacitado en la importancia, forma de uso, y mantenimiento de los elementos de protección personal que le sean suministrados, antes de iniciar actividades. La capacitación deberá estar enfocada en la concientización del trabajador a auto cuidarse. Igualmente deberán ser notificados de los riesgos a los que se verán expuestos, y cuáles son los elementos de protección personal (EPP) definidos para riesgo con el fin de salvaguardar la salud e integridad del trabajador.

Frente al uso y manejo de los EPP y dotación que se usará y estará expuesta a material contaminado, RESPEL o lixiviados, los trabajadores también recibirán capacitación acerca del manejo correcto que se debe dar, desde el primero uso, el retiro de este diariamente, la limpieza que debe recibir periódicamente hasta el punto en que ya sale de uso por deterioro.
Así mismo recibirá capacitación el personal autorizado para manipular los RESPEL, entendiendo que para esta actividad es indispensable el uso de careta, cubrebocas, gafas de seguridad, guantes impermeables, botas de seguridad.

Se realizarán capacitaciones según el cronograma de actividades a todo el personal en obra, en temas de seguridad y salud en el trabajo, estas capacitaciones se realizarán por el Residente en SST, se contará con el apoyo de la ARL. Toda reunión quedará soportada mediante acta, listado de asistencia y registro fotográfico.

1.6 DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA

Al inicio del proyecto o al momento de requerirse el cambio de los EPP o dotación el responsable SST, será el encargado de la distribución de estos al personal que ingrese labore en el contrato de obra, teniendo en cuenta los siguientes criterios: 563

- Se establece como condición prioritaria que ningún trabajador pueda realizar su trabajo sin que disponga y utilice los EPP señalados en la Matriz de EPP.
- El responsable SST establecerá el registro "SC-003-178, Inspección mensual de elementos de protección personal", a partir del cual se procederá a la entrega de un nuevo EPP, siempre contra la entrega del EPP usado.
- En caso que el empleado no devuelva el EPP usado deberá ser justificado por el Ingeniero Residente.

1.7 USO DE EPP

El responsable de SST en obra es el encargado de controlar el uso y estado de los elementos de protección personal así:

- Evaluar el sitio de trabajo para establecer si existen riesgos o si hay posibilidad de que existan, en los cuales se requiere el uso del EPP.
- De acuerdo con lo establecido en la matriz de EPP y según el cargo, asegurarse que cada empleado lo use para protegerlo de los riesgos identificados en la matriz de peligros y riesgos.
- Asegurarse que el EPP elegido sea la talla correcta del empleado.
- Asegurarse que no se use EPP defectuoso o dañado.

Los trabajadores son responsables por el uso oportuno y adecuado de los elementos de protección personal.

1.8 LIMPIEZA Y CUIDADO DE LOS EPP

Los EPP que puedan ser limpiados en obra, como gafas de seguridad, cascos y protectores auditivos, serán limpiados regularmente por los propios trabajadores utilizando agua y jabón o desinfectantes adecuados. Para ello se proporcionarán instrucciones específicas para la limpieza adecuada de cada tipo de EPP, asegurando que se sigan las mejores prácticas de higiene y seguridad. Así mismo es importante

564

señalar que la limpieza de cada elemento de protección personal se encuentra claramente definida dentro de la matriz de EPP, la cual también será socializada a todos los trabajadores dentro de su inducción de SST y ambiental y periódicamente si llegase a ser necesario.

1.9 MANEJO Y LIMPIEZA DE LA ROPA DE TRABAJO (OVEROL)

Teniendo en cuenta que no todas las actividades de la obra implican estar en contacto con material contaminado (rellenos antrópicos, lixiviados y otros como el manejo de EPP contaminados que van para disposición final), la ropa de trabajo será el overol institucional o jean y camisa según el caso. Para este caso la ropa de trabajo se debe retirar en obra y llevarse a casa para su lavado. Se recomienda el traslado de esta ropa se realice en bolsas plásticas y el lavado se realice utilizando guantes de caucho y suficiente jabón antibacterial.

1.10 CRITERIOS PARA SACAR DE SERVICIO EPP

Los EPP se deben sacar de servicio en caso de que presenten condiciones inseguras que puedan afectar la integridad de los trabajadores, como ahuecamientos, agrietamientos, hilos sueltos, ralladuras, partes sueltas, fractura de sus partes), se debe reportar al responsable SST para que se realice la respectiva reposición.

1.11 MANEJO Y DISPOSICION TEMPORAL DE LOS EPP

Con base en lo anterior mencionado anteriormente, estos EPPS y trajes tyvek que sean usados durante actividades en las que se de contacto directo con lixiviados o suelos contaminados, estos serán dispuestos en recipientes exclusivos, separados y con la respectiva marcación o etiquetado al que corresponde, ya que un EPP que no estuvo en

565

contacto con material contaminado o lixiviado, no representan la misma peligrosidad al que si lo estuvo.

Así las cosas, el manejo que se debe dar en la obra a los EPPS que estuvieron en contacto con material contaminado es el siguiente:

RESPEL	Disponer de un sitio exclusivo para el almacenamiento de RESPEL y limitar el acceso a personal no autorizado en obra.
	El sitio de almacenamiento de RESPEL debe contar con techo, ventilado y con superficie impermeable. El constructor está en la obligación de adecuar un punto con estas características dentro del proyecto, avalado por los profesionales SST tanto del contratista como de la interventoría.
	Se debe evitar el almacenamiento conjunto de residuos peligrosos incompatibles.
	Señalizar el área de RESPEL de acuerdo con los peligros potenciales identificados
	Contar con dispositivos de seguridad dentro del sitio de almacenamiento (extintor de fuego, botiquín de primeros auxilios, kit de derrames).
	Planear y ejecutar un programa de orden y aseo dentro del área de almacenamiento de RESPEL únicamente por el personal capacitado y autorizado.

1.12 DISPOSICION FINAL DE EPP Y DOTACION

Con base en los resultados de la inspección periódica que se realiza a los EPP y a la dotación, el responsable de SST validará si ya estos elementos cumplieron con su uso o ciclo y por consiguiente requieren de disposición final.

Para la disposición final se tendrá en cuenta el uso que se dio a los EPP según las actividades:

566

- ✓ EPP y dotación que estuvo en contacto con material contaminado, RESPEL y/o lixiviados
- ✓ EPP y dotación que se usó en actividades rutinarias que no requerian exposición a material contaminado, RESPEL o lixiviados.

Los EPP contaminados serán gestionados y dispuestos por un gestor autorizado por la autoridad ambiental competente, siguiendo los procedimientos establecidos para el manejo de residuos peligrosos definidos por el componente ambiental.

Los EPP y dotación no contaminados serán dispuestos como residuos ordinarios de acuerdo con las regulaciones locales y se gestionarán a través de los servicios de recolección de residuos municipales.

7. DOCUMENTOS DE REFENCIA

- Matriz de EPP
- SC-002-007 Procedimiento de selección y evaluación de proveedores y contratistas.
- SC-002-004 Procedimiento de Compras y Contratación
- SC-003-098 Entrega dotación
- SC-003-106 Entrega de EPP
- SC-003-178 Inspección de dotación y EPP

567

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL POR CARGOS

Proyecto: CONSTRUCCION DEL VELODROMO GIBRALTAR
Proceso: EJECUCION DE PROYECTOS

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLE DE REVISION	FIRMA
1	2/03/2024	CREACION DEL DOCUMENTO	NATALIA QUECHO SARMIENTO	
2	21/03/2024	INCLUSION DE NUEVOS CARGOS Y DEFINICION DE EPP	NATALIA QUECHO SARMIENTO	
3	1/04/2024	REVISION Y FIRMA POR PARTE DE MEDICO OCUPACIONAL	Dra. YUDI MORALES FRAILE CC. 52.817.479 Lic. SST Resolución No. 2378 25/02/2016	

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL POR CARGOS

Proyecto: Velodromo Gibraltar
Proceso: Ejecución de proyectos
Fase o etapa: Etapa de obra
Responsable SST: Profesional SG-SST
Fecha de actualización: 2/03/2024
Versión: 2

***Cargos expuestos directamente a lixiviados o material de relleno antrópico	CARGO	TIPO DE PROTECCION																													
		CABEZA				PROTECCIÓN RESPIRATORIA						OÍDOS		OJOS		PROTECCIÓN PARA LAS MANOS				PIES		CUERPO									
		CASCO DE SEGURIDAD	BARBUQUEJO	ESCAFANDRA	CARETA Y VISOR	FAPARGAS PARA MP10 NR95	RESPIRADOR MEDIA CARA REUTILIZABLE EN SILICONA	CARTUCHOS MULTIPROPOSITO 3M SERIE 6006	CARTUCHOS MULTIPROPOSITO 3M SERIE 2000SE	TAPA RETENEDOR REF. 502	FAPARGAS DESECHABLE	PROT. AUDIT. DE INSERCIÓN (Silicona)	PROTECTOR AUDITIVO TIPO COPA	MONOGAFAS DE SEGURIDAD	LENTES DE SEGURIDAD (OSCURAS O CLARAS)	GUANTES DESECHABLES DE VINILO	GUANTES DE VAQUETA REFORZADO	GUANTES DE NITRILO	GUANTES LATEX 18"	BOTAS DE CAUCHO CON PUNTERA	BOTAS DE CUERO CON PUNTERA	CHALECO INSTITUCIONAL	OVEROL DE TRABAJO	TRAJE TIPO TYVEK	IMPERMEABLE DOS PIEZAS	ARNES	MOSQUETONES	TIE OFF	ESLINGA
	Director de obra	x					x		x		x	x		x	x	x	x		x	x	x	x								
	Profesional auxiliar de obra	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
***	Ingeniero Residente de Obra	x				x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x								
	Ingeniero Residente de Obra, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x		x	x	x			x	x	x	x								
	Ingeniero Estructural	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente Estructura Metálica	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente en Geotecnia	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente de Programación y presupuesto	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente de acabados	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente de Instalación Hidráulicas	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente de Instalación Eléctricas	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente de Instalaciones Mecánicas	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional en Pistas Velódromo	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
***	Profesional ambiental en manejo de suelos contaminados	x				x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
	Residente ambiental de obra	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
***	Maestro o Inspector de Obra	x				x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
	Maestro o Inspector de Obra, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x							
	Almacenista	x				x					x	x		x	x	x				x	x	x								
	Auxiliar de almacen	x				x					x	x		x	x	x				x	x	x								
	Secretaria de obra	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Personal Operativo (Aseo general)	x				x					x	x		x	x	x				x	x	x								
	Mensajero de obra	x									x	x		x	x	x				x	x	x								

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL POR CARGOS

Proyecto: Velodromo Gibraltar | **Fase o etapa:** Etapa de obra | **Fecha de actualización:** 2/03/2024

Proceso: Ejecución de proyectos | **Responsable SST:** Profesional SG-SST | **Versión:** 2

***Cargos expuestos directamente a fenómenos o material de relleno antrópico	CARGO	TIPO DE PROTECCION																													
		CABEZA				PROTECCIÓN RESPIRATORIA						OÍDOS		OJOS		PROTECCIÓN PARA LAS MANOS				PIES		CUERPO									
		CASCO DE SEGURIDAD	BARBUQUEJO	ESCAFANDRA	CARETA Y VISOR	TAPABOCAS PARA MP10 NRS o N100	RESPIRADOR MEDIA CARA REUTILIZABLE EN SILICONA CARTUCHOS MULTIPROPOSITO 3M SERIE 6006 CARTUCHOS MULTIPROPOSITO 3M SERIE 7093C	TAPA RETENEDOR REF. 502	TAPABOCAS DESECHABLE	PROT. AUDIT. DE INSERCIÓN (SILICONA)	PROTECTOR AUDITIVO TIPO COPA	MONOGAFAS DE SEGURIDAD	LENTES DE SEGURIDAD (GOGGLAS O CLARAS)	GUANTES DESECHABLES DE VINILO	GUANTES DE VAQUETA REFORZADO	GUANTES DE NITRILO	GUANTES LATEX 18"	BOTAS DE CAUCHO CON PUNTERA	BOTAS DE CUERO CON PUNTERA	CHALECO INSTITUCIONAL	OVEROL DE TRABAJO	TRAJE TIPO TYVEK	IMPERMEABLE DOS PIEZAS	ARNÉS	MOSQUETONES	TIE OFF	ESLINGA
	Abogado	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional en Trabajo Social	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional de calidad	x									x	x		x	x	x		x		x	x	x	x							
	Residente diseño control de obra (Profesional de compras)	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional forestal	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional paisajista	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional en Gestión del Riesgo de Desastres	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
***	Profesional SG-SST	x				x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	x								
***	Inspector SST	x				x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
	Profesional SG-SST, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x		x	x	x			x	x	x	x								
	Inspector SST, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x		x	x	x	x		x	x	x	x								
	Profesional Transito y Transporte	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Ingenieria redes contra incendios	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Residente y diseño control de obra - Profesional BIM	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Proesional Hidrogeólogo	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
	Profesional Biólogo	x									x	x		x	x	x				x	x	x								
***	Cuadrilla de topografia	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x			x						
***	Operarios de maquinaria amarilla	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x			x						
***	Ayudantes y oficiales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x
	Cuadrilla de topografia, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x		x		x	x		x	x	x									
	Operarios de maquinaria amarilla, sin contacto con el relleno antrópico	x									x	x	x	x		x	x		x	x	x									
	Ayudantes y oficiales, sin contacto con el relleno antrópico	x	x								x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x
	Veladores	x									x	x			x						x	x									

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

ESPEFICICACIONES TECNICAS DE ELEMENTOS ESTABLECIDOS EN LA MATRIZ DE EPP Y DOTACION

NOTA: Si se identifica un elemento o prenda en condiciones deficientes de uso, se realizará la reposición inmediata.

Nombre de dotación y/o elemento de protección personal	Tipo de elemento	Protección de:	Frecuencia de entrega (Reposición):	Normas que se tienen en cuenta para la fabricación de dotación y/o elemento de protección personal
Escafandra	EPP	Cabeza	Cuatrimestral	NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 498 PLANCHADO PERMANENTE. TELAS Y CONFECCIONES.
Casco de seguridad con barboquejo	EPP	Cabeza	Anual	Certificado bajo Norma ANSI/ISEA Z89.1- 2009.
Cartuchos multiproposito 3m serie 6006	EPP	Respiratorio	Cuatrimestral	NIOSH Respirador rostro completo
Pre filtro 5n11 3m	EPP	Respiratorio	Mensual	Certificado por el Instituto (NIOSH) de Estados Unidos (National Institute for Occupational Safety And Health) bajo la
Respirador media cara reutilizable en silicona.	EPP	Respiratorio	Anual	NIOSH
Retenedor para filtro 5n11 3M	EPP	Respiratorio	Cuatrimestral	Certificado por el Instituto (NIOSH) de Estados Unidos (National Institute for Occupational Safety And Health) bajo la
Retenedor respirador 501	EPP	Respiratorio	Cuatrimestral	respiradores de la serie 5000 de 3M (MR) y cartuchos de la serie 6000 de 3M (MR)
protector auditivo tapón silicona y cordón	EPP	Oidos	Semestral	29 CFR 1910.95 - OSHA Occupational Noise Exposure (US) ANSI S3.19-1974 - Attenuation Test Protocol (US)
protector copa casco	EPP	Oidos	Anual	ANSI S3.19-1974. Aprobado de acuerdo con: EPA (Estados Unidos) AS/NZS
gafas de seguridad	EPP	Ojos	Trimestral	ANSI Z87.1
guante de vaqueta reforzado	EPP	Manos	Semestral	NTC 2216 NTC 1049
guante de caucho corto	EPP	Manos	Mensual	NTC-1725, 1726
guante en nitrilo hycron-	EPP	Manos	Mensual	EN1149
guante en nitrilo sol-vex18	EPP	Manos	Mensual	EN388 EN374
guante en nitrilo tipo cirugia industrial	EPP	Manos	Diario	EN374
Bota seguridad negro punta de acero	Dotación	Pies	Cuatrimestral	UNE: EN ISO 20344 EN 12568
Bota Super Argyll Safety (puntera y entresuelo de acero	EPP	Pies	Semestral	[illegible] R2030090
Chaleco - prenda institucional	Institucional	Cuerpo	Anual	NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 498 PLANCHADO PERMANENTE. TELAS Y CONFECCIONES.
overol ant. verde c/cinta reflec	EPP	Cuerpo	Cuatrimestral	NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 498 PLANCHADO PERMANENTE. TELAS Y CONFECCIONES.
Traje completo Tyvek protección sustancias quimicas	EPP	Cuerpo	Semanal	EN 14126 (barrera contra agentes infecciosos) EN 1073-2 (protección contra contaminación radioactiva)

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO

	Nº	ELEMENTO	COMO USARLO	COMO LAVARLO	COMO GUARDARLO	CADA CUANTO LAVARLO	CARACTERISTICAS	IMAGEN
PROTECCION CABEZA	1	CASCO	Graduar el casco de modo que se ajuste perfectamente a la cabeza, el barbuquejo debe quedar comodamente ajustado a la barbilla.	Con un jabon suave, un paño y abundante agua.	Colgarlo en un gancho	Cada vez que se requiera		
	2	BARBUQUEJO	N/A	Para evitar acumulación de suciedad y la aparición de hongos y bacterias el barbuquejo debe lavarse periódicamente con agua fría o tibia y jabón neutro.	N/A	Cuando se requiera	Por sus caracteristicas de diseño es ideal para ser usado en la industria de la construcción, astilleros, explotación de petróleos y minas, perforación de túneles, en aserraderos, industria manufacturera, empresas de servicio público y en general donde exista posibilidad de caida del casco.	
PROTECCION RESPIRATORIA	3	RESPIRADOR DE ROSTRO COMPLETO	Colocar el respirador y dar ajuste con las bandas elásticas	Para evitar acumulación de suciedad y la aparición de hongos y bacterias el barbuquejo debe lavarse después de cada uso con agua fría o tibia y jabón, evitando mojar los filtros del respirador neutro.	Guardarlo en una bolsa plástica	Debe lavarse despues de cada uso	No seguir de las instrucciones y limitaciones de uso de este respirador y/o no utilizarlo durante todo el periodo de exposición, puede reducir la efectividad y ocasionar enfermedad o muerte. 2. Antes de utilizar el respirador, el usuario deberá ser entrenado correctamente en su uso y mantenimiento. 3. Verifique el ajuste del respirador, con la prueba de ajuste cualitativa con sacarina. 4. Abandone el área contaminada si presenta	
	4	FILTROS VAPORES ORGÁNICOS Y GASES	Coloque el filtros en los soportes del respirador de rostro completo,asegurando su total ajuste	N/A	Guardarlo en una bolsa plástica	Limpielo contrapo húmdo despues de cada uso	Evite dejarlo expuesto cuando no se esté haciendo uso del filtro	
	5	TAPABOCAS PARA MATERIAL PARTICULADO	Coloque el respirador sobre su boca y nariz con ajuste metálico hacia arriba. Tire el elástico por detrás de su cabeza. Presione el ajuste metálico para una mayor firmeza y comodidad	N/A	N/A	N/A	Diseño ultraliviano y ergonómico. Clasificada N– 95 según Norma NIOSH 42 CFR84 Mayor Comodidad. Mayor respiración. Hebillas termo-selladas. Elástico doble para mejor ajuste.	
	6	TAPABOCAS DESECHABLE	Coloque el tapabocas sobre su boca y nariz con ajuste metálico hacia arriba.	N/A	N/A	N/A	Con 2 bandas elásticas para ajustar a la cabeza. Tiene un clip metálico recubierto que permite ajustarse a la nariz. Protección confortable contra molestias de polvos no tóxicos. Ideal para protección de alimentos en proceso. No es apropiado para usar contra aire peligrosamente contaminado de tóxicos como pinturas en rocío, neblina, humo, gases y vapores.	

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO

	Nº	ELEMENTO	COMO USARLO	COMO LAVARLO	COMO GUARDARLO	CADA CUANTO LAVARLO	CARACTERISTICAS	IMAGEN
PROTECCION AUDITIVA	7	PROTECTOR AUDITIVO DE INSERCION	TIRAR DE LA PARTE SUPERIOR DE LA OREJA E INTRODUCIR EL TAPON	CON UN JABON SUAVE (TOCADOR) Y ABUNDANTE AGUA	EN UNA BOLSA LIMPIA O EN LA CAJA QUE SE LES ENTREGA	MINIMO UNA VEZ A LA SEMANA O CADA VEZ QUE SE REQUIERA	Alto nivel de atenuacion NRR25	
	8	PROTECTOR DE COPA	PONERLOS DE TAL MANERA QUE LA COPA NOS CUBRA TOTALMENTE LA OREJA	CON JABON SUAVE, UN PAÑO SUAVE Y ABUNDANTE AGUA	EN UNA BOLSA LIMPIA O EN LA CAJA QUE SE LES ENTREGA	LIMPIARLO DESPUES DE CADA USO Y LAVARLO MINIMO UNA VEZ A LA SEMANA	niveles de ruido superan los 85 dB(A) durante 8 hrs. de exposición efectiva. Recomendado para niveles de ruido de alrededor de 98 dB(A).	
PROTECCION OJOS	9	MONOGAFAS DE SEGURIDAD	AJUSTARLO A LA CARA PARA EVITAR INGRESO DE PARTICULAS	APLICARLES, UNA GOTA DE JABON LIQUIDO Y CON UN PAÑO SUAVE LIMPIARLAS, ENJUAGAR CON ABUNDANTE AGUA Y DEJAR SECAR A TEMPERATURA	EN UNA BOLSA LIMPIA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA		
	10	LENTES DE SEGURIDAD	N/A	Enjuagar o limpiar con trapo humedo	Lugares libres de polvo o posibles rayones.	Cuando se requiera	Marco de PVC Flexible, Visor de Policarbonato oftálmico de alta Transparencia, con protectores laterales., Patillas retráctiles de ajuste telescópico, Resistente a impactos, abrasión y salpicadura de líquidos irritantes.	
PROTECCION MANOS	11	GUANTES DESECHABLES DE VINILO	N/A	N/A	EN LA CAJA ORIRGINAL, HASTA SU USO	Cuando se requiera	Los guantes mantendrán sus propiedades siempre que se almacenen en lugares secos temperaturas entre 10º y 30º. No exponer a la luz solar directa.	
	12	GUANTES DE VAQUETA REFORZADOS	N/A	Con detergento y abundante agua	En una bolsa limpia o en su defecto envolverlos y dejarlos en un lugar limpio.	Cada vez que se requiera y mínimo una vez a la semana.		
	13	GUANTES DE CAUCHO CORTOS	Fáciles de poner y quitar.	No exponer el guante a la luz solar. Enjuagar y secar después de cada uso	N/A	Cada vez qu se utilice	Por ser reforzados en la palma de la mano y los dedos durante su fabricación. REFORZADOS: En la palma de la mano con un labrado especial que evita que los objetos se resbalen.	
	14	GUANTES DE NITRILO	Fáciles de poner y quitar.	Con detergente y abundante agua	En una bolsa limpia o en su defecto envolverlos y dejarlos en un lugar limpio.	Cada vez que se requiera y mínimo una vez a la semana.		
	15	* GUANTES DE NITRILO LATEX 18"	Fáciles de poner y quitar.	Con detergente y abundante agua	Guardar en bolsa limpia	Cada vez que se utilice		

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO

	Nº	ELEMENTO	COMO USARLO	COMO LAVARLO	COMO GUARDARLO	CADA CUANTO LAVARLO	CARACTERISTICAS	IMAGEN
	16	GUANTES DE HYFLEX	Deben quedar ajustados a la mano	CON JABON SUAVE (TOCADOR) Y AGUA Y DEJAR QUE SE SEQUEN COMPLETAMENTE.	EN UNA BOLSA LIMPIA, O EN SU DEFECTO ENVOLVERLOS Y DEJARLOS EN UN LUGAR LIMPIO	CADA VEZ QUE SE REQUIERA Y MINIMO UNA VEZ A LA SEMANA		
PIES	17	ZAPATOS ANTIDESLIZANTE	Ingrese sus miembros inferiores y va subiendo de acuerdo a la anatomia	Retire la suciedad				
	18	BOTA PLUMA DIELECTRICA	N/A	Retire la suciedad utilizando un cepillo de cerdas Suaves o un paño húmedo. VIDA UTIL: * Aplique al cuero productos especializados para * D.E. Capacidad Dielectrica Hidratar y proteger de la	N/A	Cuando se requiera limpieza	Camaza gamuzada forrada en material textil, acolchada con espuma interior. Marquilla tejida Anatómico, elaborado en material sintético Acolchado con Espuma Latex interior. Elaborada en cuero Mocasin calibre 20-22 Forrada en material textil espumado. En acero norma EN 12568,NTC 2257 tipo2. Dielectrica.	
	19	BOTAS DE CAUCHO CON PUNTERA	N/A	N/A	N/A	N/A	Bota inyectada en PVC, bicolor, poliester texturado , plantilla anatomica, con puntera de acero	
	20	BOTAS DE CUERO CON PUNTERA	N/A	Retirar suciedad con un cepillo de cerdas suaves	N/E	Cuando se requiera	Cuero negro, elaborada en material sintetico, capacidad dielectrica, de abrasion, flexion, antideslizante, resistencia a hidrocarburos.	
	21	CHALECO	N/A	Con detergente y abundante agua	Colgarlo en un gancho	Cuando se requiera		
	22	IMPERMEABLE DOS PIEZAS	N/A	Debe lavarse usando jabones suaves, no detergentes.	N/E	Cuando se requiera	Baase poliester, dos piezas, calibre 16 , resistencia despegue y rasgado, rango de temperatura de 10º a 60º	

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO

	Nº	ELEMENTO	COMO USARLO	COMO LAVARLO	COMO GUARDARLO	CADA CUANTO LAVARLO	CARACTERISTICAS	IMAGEN
CUERPO	23	TRAJE CONTRA QUIMICOS HERMÉTICOS A LIQUIDOS	Coloca el traje de la parte inferior hacia arriba garantizando que la caña de las botas queden en la parte interna del traje así como las mangas de los guantes.	Hacer lavado diario del traje antes de retirarlo	Dejar colgado	Diario	Reportar en cuanto se observe desgaste	
	25	ARNES	No debe quedar tan ajustado, debe permitir un buen movimiento de la persona.	Limpie el equipo con una solucion de agua y jabon neutro.- Se debe realizar una inspeccion visal antes de su utilizacion.	N/E	Cuando se requiera	Arnes cuerpo completo de 4 puntos "X" - Fabricado en poliester - argolla en D - REF FB4X	
	25	MOSQUETONES	Siga las instrucciones del fabricante que se incluyeron con el equipo al momento del envio antes de usar. Si no usa este producto en forma correcta, esto podría generar en lesiones graves o fatales	N/A	N/A	N/A	Los ganchos de resorte y los mosquetones utilizados para la protección contra las caídas o en operaciones de rescate deben ser auto bloqueantes. Para la protección contra caídas no se deben utilizar ganchos que no sean bloqueantes, debido al peligro de salida el desacoplamiento accidental de un conector de cualquier cosa a la que está acoplado.	
	26	TIE OFF	puntos de anclaje, puntos de anclaje portátiles, sistema de posicionamiento, sistema de restricción de caída, rescates y sistemas de back up.	N/A	N/A	N/A	En aleaciones de acero de alta tenacidad, resistencia mínima de 23kN, recubrimiento galvánico que evita la oxidación, bordes pulidos, libres de rebabas, aristas, grietas y deformaciones mecánicas.	
	27	ESLINGA	Debe ir anclado a el Arnes y a otros puntos permitiendo el movimiento de la persona.	Limpie el equipo con una solucion de agua y jabon neutro.- Se debe realizar una inspeccion visal antes de su utilizacion.	N/E	Cuando se requiera	Contiene absorvedor de choque. Elaborada en poliester , ganchos de acero forjado, conforme a los requerimientos de la norma ANZI.	

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

ESPECIFICACIONES APLICABLES A ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

PARTE DEL CUERPO	ELEMENTO	NORMA	OBSERVACIONES
Cabeza	Casco que proteje la cabeza de golpes y caida de objetos	ANSI Z-89.1 de 1997	Deben estar en buenas condiciones, tanto el casco como el tafilete. El sistema de graduación debe funcionar correctamente, de manera que el usuario pueda ajustar a las dimensiones de su cabeza. Clase G: Uso General- hasta 2.200 voltios). Clase E: Uso eléctrico-probados a 20.000 voltios). Tipo I que cumple con estándares de penetración e impacto vertical.
Ojos y cara	Gafas de seguridad o cualquier otro elemento protector de ojos y cara (monogafas, viseras, caretas para soldar, entre otros.)	ANSI Z-87.1 de 2003	Deberán estar en buen estado tanto los lentes como los demás elementos de sujeción. Se debe suministrar un cordón sujetador con presilla para las gafas y así mejorar su ajuste sobre la cara. Anti-empañantes. Se prefieren en policarbonato que en vidrio. Protección ultravioleta (UV) del 99%. En lentes y el marco debe mostrar el logo: "Z87" o "Z87+", para niveles de alto impacto.
Sistema auditivo	Protectores auditivos (desechables, copa)	ANSI Z 3.19 de 1974	Los elementos desechables, se deberán suministrar como mínimo diariamente. Todos deben estar en buen estado.
Sistema respiratorio	Elementos de protección respiratoria, según la tarea para la que se vaya a utilizar, ejemplo protección contra polvos molestos, contra humos de soldadura, contra gases o vapores. - Respirador de Rostro Completo AIR FFS990	Estándares NIOSH y OSHA para protección respiratoria EN136:1998. Conforme a lo dispuesto en reglamento (UE)2016/425 relativo a los equipos de proteción personal.	Deberán ser suministrados para uso individual, de acuerdo a la talla de cada usuario y según los contaminantes a los que se esté expuesto. Utilizar en áreas ventiladas
Manos	Guantes de resistencia física (vaqueta, carnaza, guantes de soldador) y guantes de resistencia química (nitrilo, neopreno, caucho, PVC, PVA, o productos similares.), dieléctricos.	Estándares de la CEE e ISO 9002	Deberán estar en buen estado, nunca rotos o remendados, ni impregnados de cualquier sustancia.
Pies	Botas de seguridad (con puntera), dieléctrica, de caucho o de material sintético, dependiendo de la actividad a	ANSI Z-41 de 1991	Las suelas deben tener buen labrado, el cuero no debe estar rajado, la platina no podrá estar expuesta, los demás elementos de las botas también deben estar en buen estado.
	Botas de seguridad Dieléctricas * Botas de caucho con puntera	ANSI Z41, DIN 4643 y CSA Z195	Para asegurar la propiedad dieléctrica se requieren condiciones de elaboración, como material impermeable no poroso (como cuero hidro-oleofugado), remaches no metálicos, suelas aislantes no metálicas y refuerzos no metálicos (como los de la puntera) debidamente aislados. NO se aceptan punteras metálicas para trabajos eléctricos
Todo el cuerpo	Elementos de protección contra caídas: arneses (el único elemento aceptable para detección de caídas será el arnés de cuerpo completo),	ANSI Z359.1 de 1992 * EN 1149 5	Deben ser verificados por una persona competente, que garantice que tales elementos se encuentran en buenas condiciones para ser usados. * Realizar inspecció visual antes de utilizarlos

UNIÓN TEMPORAL METROPOLITANO PORVENIR

ESPECIFICACIONES APLICABLES A ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

PARTE DEL CUERPO	ELEMENTO	NORMA	OBSERVACIONES
Alturas	Arnés y eslingas	ANSI Z359.1 de 1992 o posterior.	Fabricado con reata de poliéster de 45 mm de ancho, de alta duración, resistente a la tensión y abrasión, de bajo peso. Debe tener dos argollas en D para enganche en pecho y espalda, y dos argollas laterales de posicionamiento en la cintura. Tiene una anilla central para el trabajo de acceso mediante cuerda. Las argollas deben ser 100% probadas para 1.630 kilogramos fuerza. La resistencia estática del conjunto es de 5000 libras. Todas las costuras deben ser de hilo de nylon de alta resistencia, de color diferente a la reata para facilitar su inspección. Las cinchas deben ser regulables en muslos, hombros y cinturón. El cinturón, las perneras y el dorso deben ser acolchados. Se puede requerir el uso simultaneo de porta herramientas

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

CONTROL ENTREGA DOTACIÓN

FECHA: _____ PROYECTO: _____

EMPLEADO: _____

CARGO: _____

Marque con una X los elementos de dotación entregados:

	ELEMENTO	CANT		ELEMENTO	CANT
☐	Casco de Seguridad	_____	☐	Protectores auditivos	_____
☐	Botas de Seguridad de material	_____	☐	Guantes de carnaza	_____
☐	Botas de caucho	_____	☐	Guantes de Vaqueta tipo ingeniero	_____
☐	Traje impermeable	_____	☐	Tapabocas	_____
☐	Monogafas	_____	☐	Guantes de Caucho	_____
☐	Pantalón	_____	☐	Máscara de doble filtro	_____
☐	Camisa	_____	☐	Delantal de caucho	_____
☐	Guantes de Punto de PVC, una cara	_____	☐	Overol de dos piezas	_____
☐	Otros, Cuales?:				
	_____			_____	
	_____			_____	

Certifico que:

1. Recibí la dotación de trabajo y los EPP señalados anteriormente.
2. Los revisé y se encuentran en buen estado.
3. Conozco su uso adecuado y correcto.
4. Me comprometo a utilizarlos durante la ejecución de mi trabajo.
5. Me comprometo a mantenerlos en buen estado e informar oportunamente la necesidad de cambiarlos.

_____ _____

Firma del trabajador — Firma quién entrega:

N° CC. — Cargo:

578

UNIÓN TEMPORAL
METROPOLITANO PORVENIR

INSPECCION DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Fecha (DD/MM/AAAA) _____ **Area / Proyecto:** _____ **Responsable:** _____

B (Bueno) : *La dotación y EPP se encuentran en buen estado, son funcionales y en buenas condiciones de uso.*

M (Malo) : *Cuando la dotación y EPP se encuentran deteriorados y no funcionales*

NT (No tiene) : *No cuenta o no usa la dotacion y EPP.*

NA (No aplica) : *La labor desempeñada no requiere uso de elemento de protección personal (EPP)*

N.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	Escriba según el estado en que se cuentren (B, M, NT, NA)																		FIRMA TRABAJADOR
				Casco	Ropa de trabajo (overol)	Botas punta d acero dieléctricas	Botas de caucho punta de acero	Impermeable	Gafas de seguridad lente oscuro	Gafas de seguridad lente claro	Guantes de carnaza	Guantes de Vaqueta	Guantes de nitrilo	Guantes de caucho	Protector auditivo insercion	Protection auditivo de copa	Protección auditiva desechable	Tapabocas desechable	Mascarilla con filtros	Protección respiratoria MP	Barbiquejo	
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						

HALLAZGOS DE LA INSPECCION DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ASPECTOS POR MEJORAR	ACCIONES A SEGUIR	FECHA PROGRAMADA	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

_____ **Firma responsable**

_____ **Representante del COPASST**

_____ **Profesional SST**

8

Ref. 10-096

Casco Capitán



En la parte inferior presenta una vera de contorno interna, para mayor resistencia.

Suspensión compuesta de araña, corona y banda anti-sudor, disponible también con corona y araña en cinta de nylon(Ref. 9027) diseñada con 6 apoyos para insertarlos en el casquete y un sistema de amortiguación mediante la cinta, proporciona comodidad y hace más liviano el casco que con la suspensión convencional, especial para largas jornadas de trabajo.

La referencia 10096A posee canal de refuerzo para incrementar su resistencia lateral y evacuación de líquidos hacia la parte frontal, disminuyendo el goteo en la espalda. Permite el ensamble de protector auditivo tipo copa

Barbuquejo de tres puntos de apoyo para casco Ref: 10-096A (accesorio adicional **Ref: 9-021-3**) elaborado en banda elástica y herraje plástico. Diseñado para evitar que el casco se salga de la cabeza por . Para casco 10-096 barbuquejo Ref.9-021 con dos puntos de apoyo.

Recomendados para ser utilizado en el sector de la construcción, astilleros o explotación de minas, perforación de túneles, aserraderos, en la industria, empresas de servicio público, electrificadoras, tendidas de redes eléctricas, lineros, sector petrolero, etc.

Ref. 10-096R

Casco Capitán Con Sistema Ratchet

CARACTERÍSTICAS Y BENEFICIOS

Fabricados en polipropileno, protege la cabeza de impactos de objetos en caída libre, golpes contra objetos fijos, choques eléctricos, salpicaduras químicas, fuego, radiación luminica, solar o térmica moderada, chispas, agua, viento y niebla.

Dieléctricos

Visera frontal tipo ingeniero, amplia e ideal para trabajos a la intemperie, maiseada on la parte inferior para evitar la reflexión de la luz.

Casquete liviano y resistente con 6 puntos de apoyo, para una mejor distribución de la energía en el momento de un impacto.

Suspensión con cortón anti-contusión el cual debe permanecer templado y bien anudado, para que en caso de un golpe en la corona del casco éste se rasgue disminuyendo la transmisión de fuerza de impacto a la cabeza del usuario o usuaria.

Posee sistema de graduación de altura de uso y circular para ajustar a cualquier tamaño de cabeza

Ref. 10-096A

Casco Dieléctrico



Ref. 10-096AR

Casco Dieléctrico Con Sistema Ratchet



Mecanismo de ajuste rápido y efectivo tipo cremallera.



Suspensión con sistema ratchet, proporciona un ajuste seguro y cómodo.



Basculante Universal Ref: 9-012-3 para adaptar visor en policarbonato Ref: 9213-15 ó 9213-16 (Accesorios Adicionales)



Puntos de Anclaje para adaptar Barbuquejo de tres apoyos Ref. 9021-3 (accesorio Adicional) Solo para Ref: 10-096A



Sistema Universal para ensamble de protector auditivo copa

Nota: Se sugiere como medida de seguridad hacer chequeos periódicos a los cascos de uso diario, inspeccionando cada una de sus partes y reemplazando aquellas que presenten deterioro.

REPUESTOS				
CASCO	CORONA	ARAÑA	SUDADOR	SUSPENSIÓN NYLON
10-096	9024	9025	9020	9027
10-096A				
10-096R	9030		9021	9029
10-096AR				

Bogotá, D.C. - Colombia
Carrera 37A # 7 - 20
(571) 593 47 47 - 360 53 66
(571) 593 47 53
arseg@arseg.com.co

FICHA TÉCNICA

BARBUQUEJO 3 APOYOS
Ref. 9-021-4

USO

Por sus características de diseño es ideal para ser usado en la industria de la construcción, astilleros, explotación de petróleos y minas, perforación de túneles, en aserraderos, industria manufacturera, empresas de servicio público y en general donde exista posibilidad de caída del casco.



CARACTERISTICAS

- **BANDA ELASTICA**

Fabricado con una mezcla de algodón y elástico para máxima duración y comodidad, contramarcado para fácil identificación.

- **AJUSTE**

Sistema de ajuste mediante hebillas plásticas de enganche rápido y graduación por corredera.

- **DISEÑO**

Para mayor comodidad y seguridad posee 3 puntos de apoyo para ubicar sobre el casquete ubicados así: Dos laterales y uno en la parte posterior.

APLICACIONES

Este modelo de barbuquejo se puede usar en los modelos de cascos Arseg que poseen las tres puntos de anclaje.

MANTENIMIENTO

Para evitar acumulación de suciedad y la aparición de hongos y bacterias el barbuquejo debe lavarse periódicamente con agua fría o tibia y jabón neutro.

581

STEELPRO SAFETY

LÍNEA RESPIRATORIA

REF: 201900960079

RESPIRADOR N95 F720



NORMATIZADO

NIOSH

TC. 84A-4227

Respirador libre de mantenimiento termoformado y termosellado diseñado con el fin de lograr una mayor comodidad al mismo tiempo que u na especial p rotección al usuario.
Su filtro N-95 genera una mayor duración y eficiencia.
Elemento filtrante sin perforaciones garantizado una seguridad total. No afecta al campo visual del usuario y permite el uso simultaneo de los otros accesorios (Lentes y protectores auditivos).

CARACTERÍSTICAS

- Diseño ultraliviano y ergonómico.
- Clasificada N– 95 según Norma NIOSH 42 CFR84
- Mayor Comodidad.
- Mayor respiración.
- Hebillas termo-selladas.
- Elástico doble para mejor ajuste.

APLICACIONES

Riesgos:

- Presencia de material particulado de 1 a 10 Micras.
- Aerosoles libres de partículas oleosas.
- Humos metálicos libres de aceites.
- Neblinas libres de aceites.
- Triturado.
- Lijado.
- Aserrado.
- Construcción.
- Agroquímicos.
- Minería.
- Alimenticia.

FORMA DE USO



1. Coloque el respirador sobre su boca y nariz con ajuste metálico hacia arriba.
2. Tire el elástico por detrás de su cabeza.
3. Presione el ajuste metálico para una mayor firmeza y comodidad.

No usar cuando las concentraciones sean mayores a 10 veces el límite de exposición.
No usar en atmósferas cuyo contenido de oxígeno sea menor a 19.5 %.
No usar en atmósferas en las que el contaminante esté en concentraciones IDLH (Inmediatamente Peligroso para la Vida y la Salud).
No usar en atmósferas que contengan vapores y gases tóxicos, asbestos o polvo proveniente de lavado con Chorro de arena, en exposición directa.

GARANTÍA

La única responsabilidad del vendedor o fabricante será la de reemplazar la cantidad de este producto que se pruebe ser defectuoso de fábrica. Ante esto, el cliente deberá presentar su inquietud a nuestro call center (0571) 8234090, y al email SOPORTE@VICSACOLOMBIA.COM quienes le informaran como proceder según sea el caso (devolución, reembolso, reemplazo, etc.).
Ni el vendedor ni el fabricante serán responsables de cualquier lesión personal pérdida o daños ya sean directos o consecuentes que resulten del uso de este producto. Antes de usarlo, el usuario deberá determinar si el producto es apropiado para el uso pretendido y el usuario asume toda responsabilidad y riesgo en conexión con dicho uso.

582

STEELPRO SAFETY

LÍNEA RESPIRATORIA

REF: 201900960078

RESPIRADOR N95 F720V



NORMATIZADO

NIOSH

TC. 84A-4229

Respirador diseñado con el fin de lograr una mayor comodidad al mismo tiempo que una especial protección al usuario, tanto en su colocación y respiración gracias a su válvula de exhalación.
Su filtro N-95 genera una mayor duración y eficiencia.
Elemento filtrante sin perforaciones garantizando una seguridad total.
No afecta al campo visual del usuario y permite el uso simultaneo de los otros accesorios (lentes y protectores auditivos).

CARACTERÍSTICAS

- Diseño ultraliviano y ergonómico.
- Válvula de exhalación.
- Clasificada N–95 según Norma NIOSH 42 CFR84.
- Mayor Comodidad.
- Mayor respiración.
- Hebillas termo-selladas.
- Elástico doble para mejor ajuste.

APLICACIONES

Riesgos:

- Presencia de material particulado.
- Aerosoles libres de partículas oleosas.
- Humos metálicos libres de aceites.
- Neblinas libres de aceites.
- Triturado.
- Lijado.
- Aserrado.
- Cementos.
- Construcción.
- Agroquímicos.
- Minería.
- Alimenticia.

FORMA DE USO



1. Coloque el respirador sobre su boca y nariz con ajuste metálico hacia arriba.
2. Tire el elástico por detrás de su cabeza.
3. Presione el ajuste metálico para una mayor firmeza y comodidad.

No usar cuando las concentraciones sean mayores a 10 veces el límite de exposición.

No usar en atmósferas cuyo contenido de oxígeno sea menor a 19.5 %.

No usar en atmósferas en las que el contaminante esté en concentraciones IDLH (Inmediatamente Peligroso para la Vida y la Salud).

No usar en atmósferas que contengan vapores y gases tóxicos, asbestos o polvo proveniente de lavado con Chorro de arena, en exposición directa.

GARANTÍA

La única responsabilidad del vendedor o fabricante será la de reemplazar la cantidad de este producto que se pruebe ser defectuoso de fábrica. Ante esto, el cliente deberá presentar su inquietud a nuestro call center (0571) 8234090, y al email SOPORTE@VICSACOLOMBIA.COM quienes le informaran como proceder según sea el caso (devolución, reembolso, reemplazo, etc.).
Ni el vendedor ni el fabricante serán responsables de cualquier lesión personal pérdida o daños ya sean directos o consecuentes que resulten del uso de este producto. Antes de usarlo, el usuario deberá determinar si el producto es apropiado para el uso pretendido y el usuario asume toda responsabilidad y riesgo en conexión con dicho uso.

683

ChinaMed Industry Co. LTD.
China Office: Unit 20/12F, Fortune Commercial Building 362 Sha Tsui Road, Tsuen Wan, NT HONG KONG

FICHA TÉCNICA
TAPABOCAS DESECHABLE

Nombre del Producto

MASCARILLA DE TRES CAPAS CON ELASTICOS

Especificación

175 × 95 ± 2 mm

Descripción del Producto

Capa externa: Hecha de polipropileno extruido de 20 g
Capa de Filtración: Hecha de polipropileno extruido de 25 g
Capa Interna: Hecha de polipropileno extruido de 25 g
Elástico: spandex de longitud 190 mm ± 5 mm
Pieza nasal: Alambre recubierto de Plástico de longitud 120 mm ± 5 mm
El producto es sellado por ultrasonido.

Composición Básica

Capa Externa: 100% polipropileno extruido
Filtro intermedio: 100% polipropileno extruido
Capa Interna: 100% polipropileno extruido
Elásticos: 20% poliuretano, 80% poliéster

Uso Previsto

Para uso en entornos limpios e higiénicos

Advertencias

1. conservar el producto evitando la exposición directa a la luz solar y la humedad en caso de que el aire sea reducido.
2. Las leyes, reglamentos y restricciones locales del método de eliminación pueden cambiar o ser reinterpretadas de un país o zona a otra.
3. Para un solo uso
4. La eliminación de residuos de este producto es segura, este material no tiene consecuencias ambientales graves.

Presentación Comercial

50 unidades / caja

584

PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPÓN
EN SILICONA CON CORDÓN

FICHA TÉCNICA

Ref. 9092



Fabricada bajo los lineamientos de la norma:
ANSI S3.19 – 1974 y NTC 2272
Método de medición de protectores auditivos.

Descripción

USO

Elemento de protección auditiva tipo inserción fabricado en silicona, proporciona comodidad y confort en el uso. Esta fabricado en silicona, compuesto elastomerico antialergico suave de larga duración.

CARACTERÍSTICAS

*Alto nivel de atenuación NRR 25
*Forma de árbol cónico con punta redondeada que facilita la inserción.
*Fácil mantenimiento.

MANTENIMIENTO

*Los protectores reusables en silicona 9092 deberán lavarse periódicamente con agua fria y jabón de tocador o con PH neutro.
*No deben ser usados cuando se presentan grietas o fisuras en las membranas de ajuste.
*Mantener los tapones en su estuche cuando no estén en uso.
*Nunca instalar o retirar los tapones dentro de área ruidosa. Para la colocación adecuada se deben seguir las instrucciones del fabricante.

Tabla de atenuación

Frecuencia (Hz) promedio	250	500	1000	2000	4000	8000	
Promedio atenuacion dB	16	23,4	30,6	31,9	38	28,1	NRR
Desviación estándar	4,1	4,0	4,13	4,4	4,2	4,1	20dB

585

arseg®
Primero el hombre

CAPITAL SAFETY - Arseg
Colombia - Bogotá - Cra 37A # 7 - 20
T: +(571) 593 47 47
ventas@arseg.com.co
www.arseg.com.co
www.capitalsafety.la

capital SAFETY



Fono Steelpro Samurai Con Cintillo

SKU: 201851300069

Los livianos protectores auditivos tipo fono modelo SAMURAI de STEELPRO, brindan una efectiva protección a los trabajadores que se desempeñan en áreas donde los niveles de ruido superan los 85 dB(A) durante 8 hrs. de exposición efectiva.

Recomendado para niveles de ruido de alrededor de 98 dB(A).

Con un peso total de 156 gramos el fono SAMURAI es una excelente combinación de comodidad y protección.

Sus suaves almohadillas de espuma proporcionan un ajuste cómodo y seguro para una efectiva protección del ruido al que puede estar expuesto el usuario.

El fono SAMURAI es aislante de la electricidad, ya que no posee partes metálicas.

Posee un arnés ajustable para mayor comodidad del usuario.

STEELPRO®

VICSA COLOMBIA S.A.

FICHA TECNICA PV2

LENTE DE SEGURIDAD TOP GUN



Anteojos para protección visual, utilizados como protección primaria de acuerdo a recomendaciones de OSHA. Aptos para trabajos en exteriores e interiores, diseñados para proteger contra impactos a alta y baja velocidad.
Tintes de acuerdo a requerimientos de ANSI Z 87. Adecuados para proteger Contra rayos Ultravioleta y espectros de baja concentración.

REF: 201045291	Claro
REF: 201045292	Oscuro
REF: 201045538	Ámbar
REF: 201045347	In-Out
REF: 201045293	Repuesto Claro
REF: 201045294	Repuesto Oscuro
REF: 201045339	Repuesto In-Out



APLICACIONES

Riesgos:

- Mecánicos
- Químicos
- Impactos
- Salpicaduras
- Luminosidad

CARACTERISTICAS

- Marco de PVC Flexible.
- Visor de Policarbonato oftálmico de alta Transparencia, con protectores laterales.
- Patillas retráctiles de ajuste telescópico
- Resistente a impactos, abrasión y salpicadura de líquidos irritantes.
- Lentes en colores con tintes claro, gris, in-out y ámbar .
- Lentes Ópticamente aclarados y modificados para visión neutra.
- Lentes con tratamiento anti ralladura, anti empañante y recubiertos con filtro UV.
- Diseño Deportivo
- Cordón de seguridad

Filtro UV / UV Filter	Anti-Empañante / Anti - Fog	Anti-Estático / Anti - Static	Anti - Rayadura / Anti - Scratch
Filtran el 99,9% de los rayos ultravioletas	Tratamiento Anti - Fog Ideal para el trabajo en ambientes húmedos.	Reduce considerablemente la adherencia del material particulado del ambiente al visor.	Policarbonato siliconizado resistente a la abrasión.

Cumplimiento de norma Técnica Chilena

NCh 1301/1302 OFV7

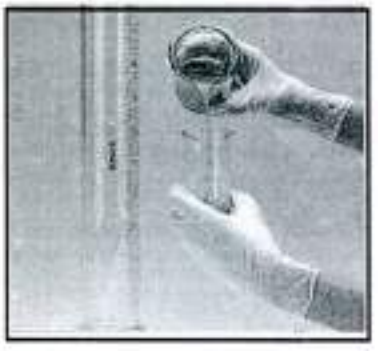
Sello de Calidad CESMEC
Cumplimiento de norma ANSI Z 87+

cesmec

Versión	Jul. 27 . 09
Elaboró	Dpto. Técnico ECV

587

FICHA TECNICA DE PRODUCTO



GUANTE DE VINILO SIN POLVO NO ESTÉRIL

CARACTERÍSTICAS:

- Guante desechable de examen.
- Fabricado con Policloruro de Vinilo (PVC) de color natural, materia prima resistente a la rotura por estiramiento y desgarro. Desodorizado.
- Plastificantes: TXIB, estabilizante, Calcium-Zinc, ESO (Aceite de soja epoxidizado)
- Ausencia de agentes químicos al final del proceso.
- No contiene proteinas de látex.
- Ambidextro.
- Excelente diseño: puño largo con el extremo rebordeado.
- Cumple las Normativas:

  ISO 9001:2000
  Directiva 93/42/CEE (Dispositivo Médico de Clase I)
  Directiva 89/686/CEE (Equipo de Protección Individual EPI Cat. I)
  Directiva 2004/19/CE (Contacto Alimentario: indicados para alimentos que contengan agua, ácidos y alcohol 10% / no indicados para alimentos grasos)
  EN 455-(1,2 y 3) (Porosidad y Propiedades Fisicas)
  EN 420 y EN 388
  EN 374:2004 (1,2)
  ASTM D 5250
  G1/AQL 1.5 (Micro-agujeros)
  S2/AQL 4.0 (Dimensiones)

- Marcaje CE

588

FICHA TÉCNICA DE PRODUCTO

USO Y APLICACIONES:

Para proteger al paciente y al usuario de riesgos biológicos y químicos.
Uso preferente en Hospitales y Centros de Salud para el examen y exploraciones de pacientes, en extracciones de muestras biológicas y analíticas, en la limpieza y manipulaciones de instrumental contaminado y no contaminado.
Se recomienda su utilización, asimismo, en Laboratorios, Industrias Químicas, Industria de la Alimentación, etc.

MEDIDAS:

- Espesor de palma, dedos y manga (mm): 0,08 min.
- Longitud (cm): 24 cm min.
- Anchura min. (mm):

Talla S	Talla M	Talla L	Talla XL
80 + 10 mm	95 + 10 mm	110 + 10 mm	120 + 10 mm

- Resistencia a la rotura:

  Antes del envejecimiento: Min. 3,6 N
  Después del envejecimiento: Min. 3 N

- Elongación:

  Antes del envejecimiento: Min. 350%
  Después del envejecimiento: Min. 320%

- Test Bio-compatibilidad:

  Ensayo de irritación cutánea primaria: no irritante (EN 455-3 e ISO 10993)
  Ensayo de sensibilización cutánea: no irritante (EN 455-3 e ISO 10993)

- Test Bacteriológico:

  Penetración y fuga de aire y agua: pasados (EN 374-2)

CONTENIDOS:

Presentación: Estuche de 100 unidades.
Embalaje: Caja de 10 estuches (1.000 unidades)

589

Los estuches son fácilmente identificables por su código de color:

Talla	Color
Pequeña	Rojo
Mediana	Gris
Grande	Azul
Extra-Grande	Morado

Cada estuche lleva impreso los siguiente datos y pictogramas:

- Número de Lote.
- Fecha de fabricación.
- Fecha de caducidad.
- Uso alimentario: Anagrama de copa y tenedor.
- Temperaturas y condiciones para el almacenaje.

- Uso único: ②

El texto de los estuches y embalajes aparece en Castellano y otros idiomas.

REFERENCIAS Y CÓDIGOS EAN:

Referencia	Talla	Código EAN caja	Código EAN estuche
GVN.701.10	Pequeña	8435027104738	8435027104745
GVN.702.10	Mediana	8435027104561	8435027104554
GVN.703.10	Grande	8435027104585	8435027104578
GVN.704.10	Extra-Grande	8435027104608	8435027104592

OTRAS MEDIDAS:

Medidas del embalaje: 32 x 25 x 25 cm.

590

FICHA TECNICA

PRODUCTO

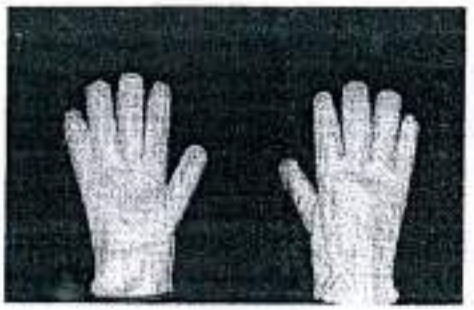
Guante Ingeniero reforzado

DESCRIPCION

Pieza de seguridad industrial con los cinco dedos separados reforzado en la palma utilizado para proteger la mano y muñeca

USOS

Sirven para realizar todo tipo de trabajo y maniobras donde se exija una buena movilidad de los dedos brindando mayor protección y resistencia al usuario al poseer refuerzo en la palma



PROPIEDADES

Vaqueta de primera calidad, suave y resistente

Movilidad y manejabilidad adecuada de los dedos

Resistencia media al corte

591

Eterna

Línea de guantes para labores Industriales

DROKASA

Guante Industrial C-35

CARACTERISTICAS:

- **RESISTENTES Y DURABLES:** Por ser reforzados en la palma de la mano y los dedos durante su fabricación.
- **REFORZADOS:** En la palma de la mano con un labrado especial que evita que los objetos se resbalen.
- **USO:** Fáciles de poner y quitar.
- **DISEÑO:** Más anatómico que se ajusta perfectamente a la mano, rollo en la manga.
- **PROTECCION.** - Protege la piel de sus manos en las labores de limpieza, ante la presencia de agentes externos como, soluciones diluidas de detergentes, lavalozas, cloro, etc.
  - A sus manos, ante la baja temperatura del agua y otros líquidos.
  - Contra puntas, filos, etc.
- **ANTIBACTERIALES:** Poder antibacterial que previene el deterioro de los guantes por la aparición de bacterias, hongos y levaduras, ya que su acción microbicida elimina los agentes contaminantes en un corto tiempo.
- **ANTIALERGICOS:** Por su composición 100% latex natural y porque son CLORINADOS.
- **OTROS:** No contienen talco (La presencia de este aumenta la resequedad de las manos.)
- **VIDA UTIL:** Un mes, siendo usado en condiciones normales, según las recomendaciones del fabricante.



BENEFICIOS AL CONSUMIDOR:

- Más flexibles (Cansan menos) y hechos para trabajo pesado.
- Mayor protección para sus manos en trabajos rudos.
- Diseño ergonómico.
- Antideslizante en seco y húmedo.
- Fórmula especial que permite mayor duración.

USOS DEL PRODUCTO:

- La formulación del guante INDUSTRIAL C-35 está diseñada para labores industriales como: Ferretería, construcción.

MODO DE EMPLEO:

- Evitar contacto continúo o intermitente con soluciones concentradas de blanqueadores, detergentes, álcalis, ácidos y solventes organicos.

COMPOSICION DEL PRODUCTO:

- Latex 100 % Natural.
- Calibre 35 - Longitud 29.5 +/- 0.5 cm - Peso gramos 42.0 +/- 0.5 gr.

PRECAUCIONES:

- No exponer el guante a la luz solar.
- Enjuagar y secar después de cada uso.
- Evitar el contacto con fuentes de ignición, en caso de presentarse mitigar con agua o extintor de polvo seco.

PRODUCTO:

Referencia: **GUANTE INDUSTRIAL C-35**
Tallas: **S** (7 - 7 1/2) **M** (8 - 8 1/2) **L** (9 - 9 1/2)
Marca: ETERNA
Producido por: **ETERNA S.A.** Cra. 66 No. 13 - 43 Bogotá Colombia
Hecho en Colombia

592

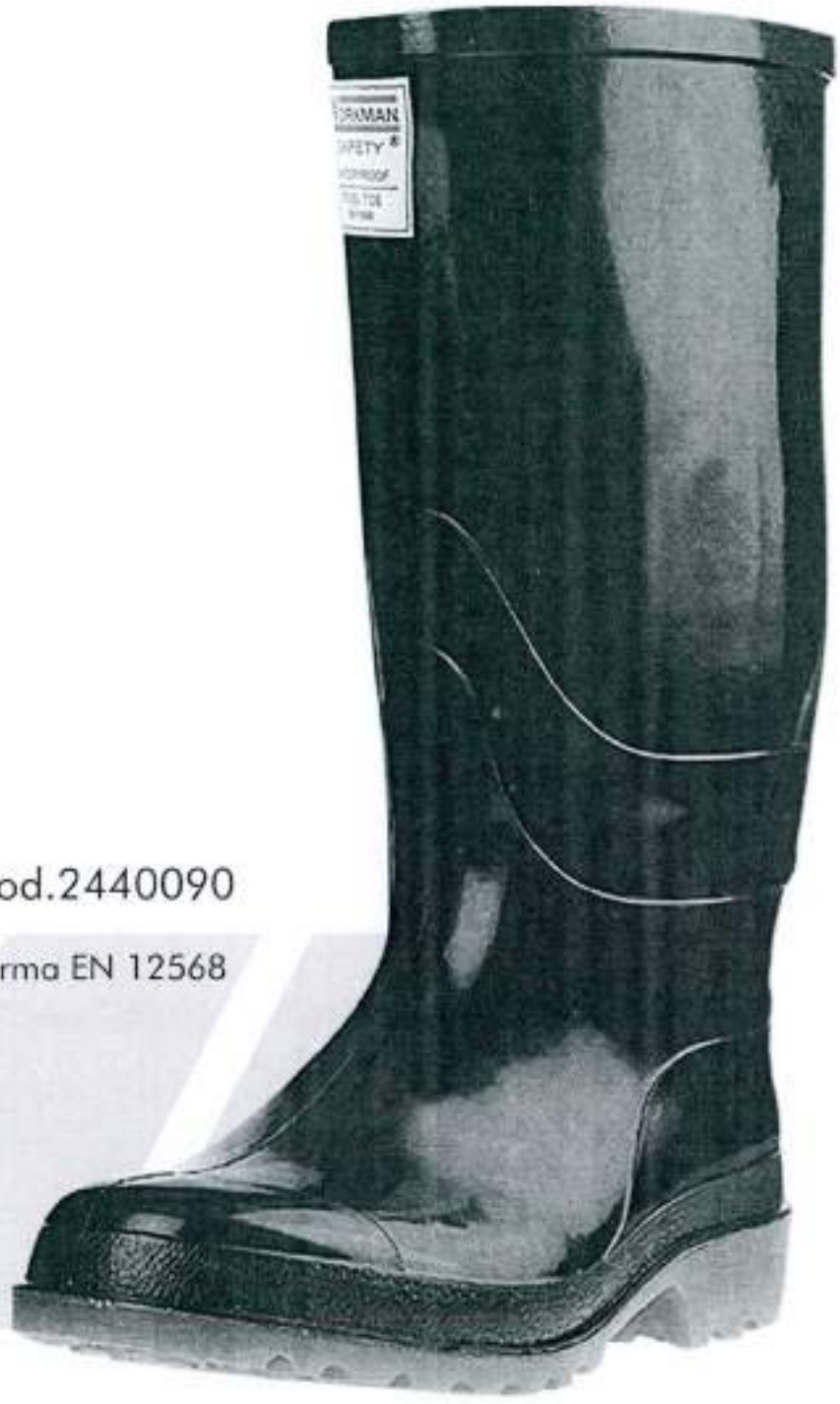
PRESENTACIONES:	Código	Talla	Descripcion	Código de Barras (EAN)	Caja (Unidad)
	Código	S (7 - 7 1/2)	Guante Industrial C-35	7702037566407	168 Pares
	Código	M (8 - 8 1/2)	Guante Industrial C-35	7702037566414	168 Pares
	Código	L (9 - 9 1/2)	Guante Industrial C-35	7702037566421	168 Pares

GUANTE G40 POLIURETANO

FICHA TÉCNICA		
	**Marca:**	Kimberly Clark
	Código:	5000107
	Descripción:	Los guantes G40 en Poliuretano, ofrecen la misma sensibilidad táctil que un guante delgado, pero con la protección de un guante recubierto. Ofrecen un alto nivel de destreza y protección y se caracterizan por ser resistentes a las rasgaduras y a la abrasión.
	Norma:	
	Referencia:	G40 POLIURETANO
	Unidad Empaque:	Bolsa x 12 Unidades
	Colores:	Negro

WORKMAN SAFETY
WATERPROOF





Cod.2440090

Puntera de acero norma EN 12568

WORKMAN®



Bota inyectada en PVC., bicolor 100%, impermeable, para la industria y la construcción donde existan riesgos de caída de objetos pesados y corto punzantes. Desarrollada en 2 versiones Safety con puntera de acero y Supersafety con puntera y entresuela de acero.

REFERENCIA: Workman Waterproof
COLOR: Negro
TALLAS: Francesa 37 - 46
ALTURA: 36 cm
PESO: Alta: 2150 gr., promedio.

PROCESO: Doble Inyección de PV.C. Bicolor
FORRO: Poliéster texturizado tejido en rizo que brinda más confort.
PLANTILLA: Plantilla anatómica y antifatiga en poliuretano, forrada en poliéster.
ENTRESUELA: En acero, cumple con la norma EN 12568, resiste una fuerza de punción mínima de 1200 N ó 270 lbf.
PUNTERA: En acero, cumple con la norma EN 12568,resiste una fuerza de compresión (de 222.5 N ó 50 lbf), y el impacto de 102 julios.
SUELA: Antideslizante, excelente agarre,resiste el deslizamiento 0,57 en seco y 0,50 humedo, ensayo según ASTM F 1677-05.
IMPERMEABILIDAD: 100%
USO: Ideal para la industria y la construcción.
EMPAQUE: 12 pares por cartón tallas 37-42
10 pares por cartón tallas 43-46

Ref.# CARTON	ANCHO	LARGO	ALTO	TALLA
Ref.# 022	44 cm	67 cm	35 cm	37-42
Ref.# 022	44 cm	67 cm	38 cm	43-46

Puntera de acero norma EN 12568





Suela antideslizante con labrado profundo y mayor agarre cuyo diseño permite fácilmente la remoción de residuos.



Puente estabilizador (CAMBRION) para el área del pie, que brinda mayor confort al caminar.



LINEA DE PROTE





NOMBRE DEL PRODUCTO
(Product Name)

BRONCO NEGRA

- ☑ **ANTIDESLIZANTE** (ANTISLIP)
- ☑ **RESISTENCIA ABRASIÓN** (ABRASION RESISTANCE)
- ☑ **RESISTENCIA HIDROCARBUROS** (OIL RESISTANCE)

	ACERO (STEEL)	COMPOSITE (COMPOSITE)	SIN PUNTERA (WITHOUT TC)
PUNTERA (TOE CAP)	501	502	500

***NOTA: Resistencia Punteras de Acero y Composite* 200 Joules Impacto - 15 KN Compresión"**
(NOTE: Steel and Composite Toe Caps Resistance" 200 Joules of Impact - 15 KN of compression")

MATERIALES
(MATERIALS)

CAPELLADA (UPPER)	**Cuero Negro Mocasin Calibre 20 - 22** (Black Moccasin Thikness 20 - 22)
LENGÜETA (TONGUE)	**Elaborada en Material Sintético** (Made of Synthetic Material)
CUELLO (COLLAR)	**Elaborado en Material Sintético Abullonado** (Made of Padded Synthetic Material)
OJALETES (EYELETS)	**Plastico** (Plastic)
COSTURA (THREAD)	**Hilo SANCRIS de Alta Resistencia.** (SANCRIS high strenght thread)
SUELA (SOLE)	**Elaborada en Poliuretano. Dureza 70 ± 10 Shore A** (Made of Polyurethane. Hardness 70 ± 10 Shore A)
PLANTILLA (INSOCK)	**Evaplantex** (Evaplantex)

VIDA ÚTIL: 6 meses en condiciones normales de uso
(SHELF LIFE: 6 months under normal conditions of using)

RECOMENDACIONES DE USO
(RECOMMENDATIONS FOR USING)

- ☑ **No someter a condiciones de humedad crítica, temperaturas o agentes químicos bacteriológicos.** (Do not keep under critical moisture conditions, temperatures or bacteriological chemical agents)
- ☑ **No golpear premeditadamente contra objetos sólidos o filosos.** (Do not hit against solid or sharp agents)
- ☑ **Retirar suciedad usando un cepillo de cerdas suaves.** (Remove dirt using a soft bristle brush)

ESTÁNDARES NORMATIVOS
(STANDARDS)

CAPACIDAD DIELÉCTRICA
(DIELECTRIC CAPACITY)

NORMA ASTM F 2412 - 11 Y 2413 - 11
EVALUADA A 18.000 V DE CORRIENTE CONTINUA
(STANDARD ASTM F 2412 - 11 Y 2413 - 11
TESTED TO 18.000 V. D.C.)

RESISTENCIA A LA ABRASIÓN
(ABRASION RESISTANCE)

NORMA: DIN 53516 - NTC 2396 - 1
ABRASION PROMEDIO: 171 mm^3
REQUISITO: ≤ 250 mm^3
(STANDARD: DIN 53516 - NTC 2396 - 1
AVERAGE: 171 mm^3
REQUIREMENT: ≤ 250 mm^3)

FLEXIÓN
(FLEXION)

NORMA: NTC 2396 - 1
NO PRESENTA INCREMENTO DE PERFORACIONES NI FRACTURAS A 30.000 CICLOS
(STANDARD: NTC 2396 - 1
NO FRACTURES WHEN IT REACHES 30.000 CYCLES)

ADHERENCIA TOTAL DE LA SUELA
(SOLE TOTAL ADHERENCE)

NORMA: NTC 2038
ADHERENCIA PROMEDIO: 11.95 N/mm
REQUERIMIENTO: ≥ 5.3 N/mm
(STANDARD: NTC 2038
AVERAGE ADHERENCE: 11.95 N/mm
REQUIREMENT: ≥ 5.3 N/mm)

596

Ficha Técnica

TRABAJOS SEGURO EN ALTURAS

STEELPRO
EXPERT LINE

REF: 500882

MOSQUETON EN D CARABINER EN ACERO DOBLE SEGURO



ANSI Z359-1

DESCRIPCIÓN

Mosquetón Asimétrico STEELPRO by Hutter. Mosquetón tipo pera en acero forjado. Forma asimétrica para facilitar el anclaje de cuerdas lineas de vida y otros equipos para realizar trabajos en alturas, apertura de 14mm. Doble seguro de apertura y cierre automático. Conector poli funcional que sirve de conexión entre equipos de protección contra caídas o recate a su punto de anclaje.

599

Ficha Técnica

TRABAJOS SEGURO EN ALTURAS

REF: 500882

MOSQUETON EN D CARABINER EN ACERO DOBLE SEGURO

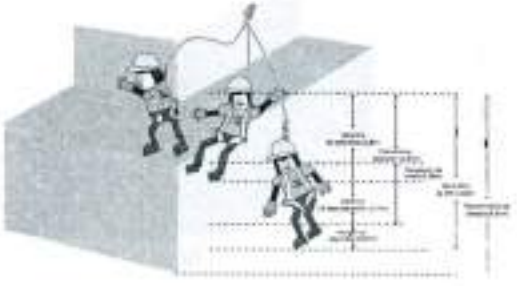
CARACTERÍSTICAS

Este producto se compone de:

- Mosquetón en acero forjado.
- Apertura de 14 mm.
- Doble seguro para apertura.
- Sistema de apertura al girar un cuarto de vuelta el seguro.
- Cierre automático.
- Carga 5000 lb/ 22.2 kN
- Carga lateral 3600 lb/ 16 kN

LIMITACIONES

A continuación la figura ilustra los requisitos de espacio de una caída. Debe haber suficiente espacio libre debajo del usuario para permitir que el sistema detenga una caída antes que el usuario golpee el suelo u otra obstrucción. El espacio libre requerido depende de los siguientes factores:



Distancia de caída libre	1,8m
Distancia de desaceleración	1,07m
Distancia de detención	2,87m
Distancia de elongación del arnés	0,31m
Margen de seguridad	0,61m
Altura trabajador	1,5m
Requerimiento de claridad	5,33m

600