Consorcio Acueducto Enterritorio	**MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	**CÓDIGO**: MR-SST-02 **VERSIÓN:** 1 **FECHA:** 2024-06-24

Fecha de actualización	26/06/2024
Revisión	26/06/2024

NO.	TEMA	REQUISITO	ENTE EMISOR	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	NUMERAL / ARTÍCULO	RESUMEN DEL NUMERAL O ARTÍCULO	CARACTERÍSITCA DEL REQUERIMIENTO APLICABLE (SI) INFORMATIVO (INF) NO APLICABLE (NA)	CÓMO SE CUMPLE EVIDENCIAS - REGISTROS	CUMPLE / NO CUMPLE
1	DERECHOS HUMANOS	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS 1948	ONU	Por la cual se promulgan los derechos humanos a	Toda	Artículo 3. Al empleador le corresponden obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario. Elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al {empleador} o a su representante. El {empleador} no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. Suministrar calzado y vestido de labor cada 4 meses (trabajador cuya remuneración mensual se hasta de 2 salarios mínimo) Obligaciones de las partes en general - De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono.	SI	SGSST y cada uno de sus programas. Reglamento de Higiene y Seguridad. Actas de constitución del COPASST. Actas de constitución del Comité de Convivencia.	CUMPLE
2	DERECHOS FUNDAMENTALES	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991	Asamblea Nacional Constituyente	Por la cual se promulga la Constitución Política de Colombia	Art. 11 al 61,63,67	El derecho a la vida es inviolable. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	SI	SG-SST y cada uno de sus programas. Reglamento de Higiene y Seguridad. Actas de constitución del COPASST. Actas de constitución del Comité de Convivencia Laboral.	CUMPLE
3	NORMAS DE CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	Ley 1801 de 2016	Congreso de la Republica	Código Nacional de Policía	Toda	Comportamientos que ponen en riesgo la vida e integridad. Los siguientes comportamientos ponen en riesgo la vida e integridad de las personas, y, por lo tanto, son contrarios a la convivencia: 1. Reñir, incitar o incurrir en confrontaciones violentas que puedan derivar en agresiones físicas. 2. Lanzar objetos que puedan causar daño o sustancias peligrosas a personas. 3. Agredir físicamente a personas por cualquier medio. 4. Amenazar con causar un daño físico a personas por cualquier medio. 5. No retirar o reparar, en los inmuebles, los elementos que ofrezcan riesgo a la vida e integridad. 6. Portar armas, elementos cortantes, punzantes o semejantes, o sustancias peligrosas, en áreas comunes o lugares abiertos al publico. Se exceptúa a quien demuestre que tales elementos o sustancias constituyen una herramienta de su actividad deportiva, oficio, profesión o estudio. 7. Portar armas neumáticas, de aire, de fogueo, de letalidad reducida o supays, rociadores, aspersores o aerosoles de pimienta o cualquier elemento que se asimile a armas de fuego, en lugares abiertos al público donde se desarrollen aglomeraciones de personas o en aquellos donde se consuman bebidas embriagantes, o se advierta su utilización irregular, o se incurra en un comportamiento contrario a la convivencia. Parágrafo 1. Quien incurra en uno o más de los comportamientos antes señalados, será objeto de la aplicación de las siguientes medidas correctivas: ver articulo Nota: el decreto 555 de 2017 corrige yerros	SI	Capacitación o tips del contenido de la norma enviados por medios electrónicos	CUMPLE
4	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Resolución 1075 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional	Toda	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campanas especificas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.	SI	Registros de las campañas y actividades con base en la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, garantizando su envío y distribución a todas las instancias de la Entidad.	CUMPLE
5	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Decreto 1108 de 1994	Presidencia de la República	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	Art. 38, 39 y 40	Prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo En el reglamento interno de trabajo es obligación del empleador consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior. Prohíbe a los servidores públicos en ejercicio de sus funciones el uso y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, conforme a lo establecido por el artículo 8o del Decreto–ley 2400 de 1968 y los diversos regímenes que regulan la función pública.	SI	Registros de inducción y reinducción, en donde sea especifica la prohibición, conforme lo establecido en esta norma.	CUMPLE
6	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Resolución 1956 de 2008	Ministerio de la protección social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco	Art. 2, 3 4	Prohíbase fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos. Parágrafo. Solamente se podrán establecer zonas para fumadores en sitios abiertos o al aire libre. Prohíbase fumar en: a) Las entidades de salud. b) Las instituciones de educación formal, en sus niveles de educación preescolar, básica y media y no formal que atiendan menores de edad; c) Los establecimientos en donde se atienden menores de edad; d) Los medios de transporte de servicio público, oficial y escolar. Los propietarios, empleadores y administradores de los lugares a los que hacen referencia los artículos 2º y 3º tienen las siguientes obligaciones: a) Velar por el cumplimiento de las prohibiciones establecidas en la presente resolución con el fin de proteger a las personas de la exposición del humo de tabaco ambiental; b) Fijar en un lugar visible al público un aviso que contenga uno de los siguientes textos: "Por el bien de su salud, este espacio está libre de humo de cigarrillo o de tabaco"; "Respire con tranquilidad, este es un espacio libre de humo de tabaco," "Bienvenido, este es un establecimiento libre de humo de tabaco". Los avisos no deben incluir figuras alusivas al cigarrillo ni ningún recordatorio de marca; c) Adoptar medidas específicas razonables a fin de disuadir a las personas de que fumen en el lugar tales como pedir a la persona que no fume, interrumpir el servicio, pedirle que abandone el local o ponerse en contacto con la autoridad competente.	SI	Señalización de prohibido fumar en cada una de las sedes de la Superintendencia. Registros de capacitación, divulgación de políticas y campañas que se adelanten referente al tema.	CUMPLE
7	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Ley 1335 de 2009	Congreso de Colombia	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.	Capitulo V Arts. 11, 12, 18, 19	Las EPS deberán identificar el factor de riesgo dentro de su población, informar a esa población los riesgos para su salud por el hábito de consumir tabaco o derivados de este y brindarle al usuario los servicios del POS que le ayuden a manejar el factor de riesgo. Las IPS y las EPS que detecten este factor de riesgo tendrán la obligación de informarles a sus usuarios de estos servicios. . Corresponde a las ARP desarrollar estrategias para brindar, permanentemente, información y educación a sus afiliados para garantizar ambientes laborales ciento por ciento (100%) libres de humo Obligaciones. Los propietarios, empleadores y administradores de los lugares a los que hace referencia el artículo 19 tienen las siguientes obligaciones: a) Velar por el cumplimiento de las prohibiciones establecidas en la presente ley con el fin de proteger a las personas de la exposición del humo de tabaco ambiental; b) Fijar en un lugar visible al público avisos que contengan mensajes alusivos a los ambientes libres de humo, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de la Protección Social; c) Adoptar medidas específicas razonables a fin de disuadir a las personas de que fumen en el lugar, tales como pedir a la persona que no fume, interrumpir el servicio, pedirle que abandone el local o ponerse en contacto con la autoridad competente.	SI	Señalización de prohibido fumar en cada una de las sedes de la Superintendencia. Registros de capacitación, divulgación de políticas y campañas que se adelanten referente al tema.	CUMPLE
8	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Circular 38 de 2010	Ministerio de la Protección Social	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas	Art. 1-6	* El consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, por lo que deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos. * Las empresas deben diseñar e implementar un programa de prevención adecuado a las características del sector económico, del perfil sociodemográfico de los trabajadores y de los factores de riesgo y de protección a los que naturalmente están expuestos los trabajadores en la empresa, en una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en las empresas. * La Resolución número 1956 de 2008 a través de la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco, establece en el artículo 1o que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.	SI	Señalización de prohibido fumar en cada una de las sedes de la Superintendencia. Registros de capacitación, divulgación de políticas y campañas que se adelanten referente al tema.	CUMPLE
9	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Ley 1566 de 2012	Congreso de Colombia	A través de la Ley 1566 de 2012, el congreso de la república fijó los lineamientos para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.	Toda	Reconocimientos. Reconózcase que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral por parte del Estado, conforme a la normatividad vigente y las Políticas Públicas Nacionales en Salud Mental y para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas y su Impacto, adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.	SI	Procedimiento y/o instructivo sobre la ruta para solicitar ayuda por parte del servidor afectado y gestionarla por parte de la entidad. Registro de divulgación de estos documentos.	CUMPLE
10	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	Resolución 89 de 2019	Ministerio de Salud y de protección social.	Política de prevención y consumo de sustancias.	Toda	Por la cual se adopta la política integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancia Psicoactivas, contenida en el Anexo Técnico de esta resolución. Art. 2 Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS en el ámbito de sus competencias y obligaciones	SI	Procedimiento y/o instructivo sobre la ruta para solicitar ayuda por parte del servidor afectado y gestionarla por parte de la entidad. Registro de divulgación de estos documentos.	CUMPLE
11	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Ley 1562 de 2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Toda	Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.	SI	SG_SST. Información documentada del SGSST.	CUMPLE
12	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Capítulo 6	El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.	SI	SGSST. Información documentada del SGSST.	CUMPLE
13	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST Política	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.5.	El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	SI	Política SG-SST y registros de divulgación a todas las instancias de la Entidad.	CUMPLE
14	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST Implementación	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.4.	El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).	SI	Evaluación de Estándares Mínimos	CUMPLE
15	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST Responsables	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.8. Numeral 2, 3, 10	Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. 10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos	SI	Matriz de Roles y Responsabilidades del SG-SST Informe de Revisión por la Dirección se realiza anualmente Personal competente acorde de los requisitos legales, que cuentan con licencia en SST y curso de 50 o 20 horas en seguridad y salud en el trabajo. Servidores judiciales que cuentan con los requisitos: *Responsable de gestión y ejecución del SG-SST. *Responsable del diseño y ejecución del SG-SST. Informe de rendición de cuentas.	CUMPLE
16	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.8. Numeral 5	Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.	SI	Matriz de Identificación de Requisitos Legales y Evaluación del cumplimiento de los Requisitos Legales	CUMPLE
17	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Toda	La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2º de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.	SI	Autoevaluación de estándares mínimos.	CUMPLE
19	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Resolución 754 de 2021	Ministerio de Salud	Solicitud y renovación de Licencias en SST	Toda	Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SI	Licencias en SST de personas y/o empresas que presten servicios en SST. *Responsable del diseño y ejecución del SG-SST.	CUMPLE
20	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Resolución 1151 de 2022	Ministerio de Salud	Solicitud y renovación de Licencias en SST	Toda	Por la cual se modifica la Resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1	SI		
21	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Resolución 3077 de 2022	Ministerio del Trabajo	Plan Nacional de SST	Anexo	Artículo 1. PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022-2031. Adóptese el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, contenido en el anexo que forma parte integral de la presente Resolución con sus indicadores, el cual deberá aplicar por todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, en el ámbito de sus competencias y obligaciones. Artículo 2. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. Cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales deberá realizar las actividades establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a cada uno de las líneas estratégicas de acuerdo con sus competencias y obligaciones.	SI	Trabajadores/as capacitados en derechos, deberes, aseguramiento, seguridad y salud en el trabajo y en riesgos laborales. Materiales informativos en promoción de la salud, seguridad y gestión en riesgos ocupacionales para poblaciones de trabajadores por sectores económicos. Materiales informativos elaborados y difundidos en promoción de la salud mental y prevención de efectos psicosociales en los trabajadores. Líderes formados en cultura de la salud y seguridad, bienestar que conforman a modos y estilos de vida saludables. Empresas certificadas por las Aseguradoras en Riesgos Laborales como empresas saludables. Documento con las competencias laborales definidas por perfiles de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Campañas informativas del funcionamiento del sistema de calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral por los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, rehabilitación integral y reincorporación laboral en medios de comunicación masiva. Base de datos actualizada y publicada del inventario de investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo. Herramientas, procesos, áreas o puestos de trabajo para la intervención de peligros ocupacionales.	CUMPLE
22	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Circular 037 de 2022	Ministerio del Trabajo	Prueba Piloto Sistema de Información de Riesgos Laborales	Inf	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 realizarán unas pruebas piloto con los actores enunciados en la presente circular bajo el siguiente cronograma así:	Art 3	Pantallazo de la contestación de la encuesta o radicado que arroje la página.	
23	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Circular 0082 de 2022	Ministerio del Trabajo	Registro anual de autoevaluaciones de estándares mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST	Toda	1. Conforme a los lineamientos informados en las circulares No.071 del 2020 y No.072 del 2021 expedidas por el Ministerio del Trabajo, quedan sin efecto a partir de la fecha. 2. Que de conformidad con lo señalado en la Resolución 0312 de 2019, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST" y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 28, "Desde de enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año". Por lo anterior, desde el 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán: •Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019. •Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST. •Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del 1° primero de enero del año siguiente.	SI	Registro de Radicación de la autoevaluación y de los planes de mejora en la página del fondo de riesgos laborales	CUMPLE
24	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Circular 021 de 2023	Ministerio del Trabajo	Ampliación de plazo registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST	Toda	3. Que los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de mejoramiento de acuerdo con lo señalado en el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique. 4. Que durante los días comprendidos entre el 23 al 28 de febrero del 2023, se implementarán mejoras al sistema de información, por lo tanto, no habrá acceso al mismo. 5. Teniendo cuenta lo anterior, se decide ampliar el plazo para realizar el reporte anual de la Autoevaluación de Estándares Mínimos y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde el 01 al 24 de marzo del 2023.	SI	Registro de Radicación de la autoevaluación y de los planes de mejora en la página del fondo de riesgos laborales	CUMPLE
25	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Resolucion 1798	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliacion Transaccional -SAT para la afiliación obligatoria y voluntaria de Trabajadores independientes	Toda		SI	Se realiza el proceso desde el grupo de Contratación	CUMPLE
26	Afiliación Riesgos Laborales	LEY 2294	Congreso de la Republica	Afiliación de las entidades Publicas al Sistema General de Riesgos Laborales	Toda	ARTICULO 97. AFILIACIÓN DE LAS ENTIDADES PUBLICAS AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. Con el fin de fortalecer el Sistema de aseguramiento público, de cara a la incorporación de nuevas poblaciones de la comunidad en general, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, todas las entidades y corporaciones públicas se afiliarán a la administradora de riesgos laborales de carácter público. Positiva Compañía de Seguros S.A. o quien haga sus veces.	SI	Se realiza la afiliaciona ARL AXA COLPATRIA	CUMPLE
27	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resolución 2013 de 1986	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Toda	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes. De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.	SI	Actas de conformación del COPASST.	CUMPLE
28	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art 35 Literal C	Servicios de Prevención. La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales: c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.	SI	Registro de capacitación en funciones del COPASST y otros temas conforme a las necesidades de capacitación del Comité.	CUMPLE
29	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art 63	A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas: a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité. b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.	SI	Actas de conformación y funcionamiento del COPASST.	CUMPLE
30	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.8. numeral 9	El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.	SI	Actas de conformación y funcionamiento del COPASST.	CUMPLE
31	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.11. Parágrafo 1.	Parágrafo 1. El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.	SI	Dentro del Plan de Trabajo Anual de la entidad se cuenta con el respectivas actividades de capacitación. Acta del COPASST en donde se evidencie la socialización y revisión del Plan Anual de Trabajo	CUMPLE
32	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.12. numeral 10	El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;	SI	Actas de conformación Actas de reunión mensuales	CUMPLE
33	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.15.	El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera Parágrafo 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.	SI	Actas de reunión del COPASST. La metodología utilizada para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la SIC está basada en la Guía Técnica Colombia GTC 45:2012, dentro del procedimiento de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se especifica Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Acta del COPASST en donde se evidencie la socialización y revisión de la matriz	CUMPLE
34	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.26.	El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	SI	Procedimiento de Gestión del Cambio y el formato de Reporte Gestión de Cambio. Gestiones del Cambio documentadas, firmadas y registro de cada una de las acciones de control de riesgos que se establezcan en ellas.	CUMPLE
35	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. El COPASST debe participar en la planificación de la Auditoria	SI	El COPASST participa en la planificación de la Auditoria anual en seguridad y salud en el trabajo. Acta del COPASST en donde se evidencie la socialización y revisión del programa de auditorías	CUMPLE
36	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Ley 100 de 1993	Congreso de Colombia	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral	Toda	El sistema de seguridad social integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos: 1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema. 2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente ley. 3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral. El sistema de seguridad social integral está instituido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestatarias de las mismas, para obtener las finalidades propuestas en la presente ley.	SI	Área de Recursos Humanos Nomina, es el encargado de la verificación y aporte de seguridad social y ARL para los trabajadores independiente de su modalidad de vinculación con la Entidad.	CUMPLE
37	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 1	Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley. PARÁGRAFO 2o. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.	NA	Área de Recursos Humanos- Nomina, es el encargado de procedimiento y pago de los auxilios por incapacidad	CUMPLE
41	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la Republica	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Capitulo 2 Todo el Capitulo	REGLAS GENERALES SOBRE AFILIACIÓN Artículo 2.2.4.2.1.1. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.	SI	Área de Recursos Humanos- Nomina, es el encargado registro de Afiliación a las ARL por parte de la Entidad o certificación expedida por las ARL	CUMPLE
42	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Decreto 768 de 2022	Presidencia de la República	Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones y se deroga el Decreto 1607 de 2002.	Todo	ARTÍCULO 1. Objeto. Adoptar la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, contenida en el anexo técnico que hace parte integral del presente Decreto. ARTÍCULO 2. Campo de aplicación. El presente Decreto se aplica a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA.	SI	Área de Recursos Humanos- Nomina, es el encargado registro de Afiliación a las ARL por parte de la Entidad o certificación expedida por las ARL	CUMPLE
43	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Decreto 1427 de 2022	Ministerio de Salud y Protección Social	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	Todo	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 estas. Artículo 2.2.3.1.2 Campo de aplicación. 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.	SI	Área de Recursos Humanos- Nomina, es el encargado procedimiento y pagos de incapacidades	CUMPLE
44	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DECRETO 2126	Ministerio de Salud y Protección Social	El presente tiene por objeto establecer las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad, paternidad, parentales en sus diferentes modalidades, en caso de aborto espontáneo, parto pretérmino o prematuro no viable, por interrupción voluntaria del embarazo, la prevista para el cuidado de la niñez, 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 estas.	Todo	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, paternidad, parentales sus diferentes modalidades, en caso de aborto espontáneo, parto pretérmino o prematuro no viable, por interrupción voluntaria del embarazo, la prevista para el cuidado de la niñez, 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 estas. Artículo 2.2.3.2.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme con las disposiciones laborales vigentes Artículo 2.2.3.3.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común. Para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común. Artículo 2.2.3.4.1 Documentos para el trámite de reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas. Para el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de maternidad y licencia de paternidad y sus diferentes modalidades, de la licencia por aborto espontáneo, interrupción voluntaria del embarazo o parto pretérmino o prematuro no viable y de la licencia para el cuidado de la niñez, el aportante deberá entregar a la entidad promotora de salud o entidad adaptada. Artículo 2.2.3.4.1 Documentos para el trámite de reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas. Para el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de maternidad y licencia de paternidad y sus diferentes modalidades, de la licencia por aborto espontáneo, interrupción voluntaria del embarazo o parto …	SI	Área de Recursos Humanos- Nomina, es el encargado registro de Afiliación a las ARL por parte de la Entidad o certificación expedida por las ARL	CUMPLE
45	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO	Ley 1857 de 2017	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Toda	ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.	SI	Relación y registros de como se otorga ese día.	CUMPLE
46	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art. 2 Literal g	Son obligaciones del Patrono: g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.	SI	Plan anual de capacitación y registros de asistencia.	CUMPLE
47	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Ley 55 de 1993	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.	Art. 15	Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad y sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse para la utilización segura de productos químicos en el trabajo; utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar, como base para la preparación de instrucciones de trabajo.	SI	Plan anual de capacitación y registros de asistencia.	CUMPLE
48	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 21 Literal g	El empleador será responsable: g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional	SI	Plan anual de capacitación y registros de asistencia.	CUMPLE
49	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Resolución 4927 de 2016	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Toda	Objeto y ámbito de aplicación. La presente resolución tiene por objeto definir los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar los procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de (50) horas, respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a los responsables de la ejecución de dicho sistema y la ciudadanía en general. Así mismo, rige a los oferentes de estos procesos de capacitación.	SI	Registros del curso de 20 o 50 horas en Seguridad y salud en el trabajo del COPASST. y para los responsables del SG-SST.	CUMPLE
50	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Circular 63 de 2020	Ministerio del Trabajo	Por la cual se define la actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el SGSST conforme a la Resolución 4927 de 2016	Toda	Se definen los temas del curso de 20 horas en SST, para quienes ya hayan aprobado el curso de 50 horas establecido en la Resolución 4927 de 2016.	SI	Registros del curso de 20 o 50 horas en Seguridad y salud en el trabajo del COPASST. y para los responsables del SG-SST.	CUMPLE

51	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Resolución 13824 de 1989	Ministerio de Salud	Por el cual se dicta una medida para la protección de la salud	Toda	Suspender en todo el Territorio Nacional la prueba de la aubreugrafía (fotofluorografía) como examen de rutina para ingreso en establecimientos, entidades o instituciones tanto públicas como privadas, así como examen periódico de vigilancia epidemiológica en estudiantes y trabajadores en general. La aubreugrafía (fotofluorografía), solamente será utilizada en el proceso diagnóstico individual, cuando un médico lo considere conveniente y así lo exprese por escrito.	SI	Profesiograma en donde se evidencia que no se toman radiografías como prueba paraclínica de ingreso.	CUMPLE
52	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 35 Literal d	Servicios de Prevención. La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales: d) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.	SI	Programa de estilo de vida saludable, y sobre el PVE Biomecánico se tiene una intervención para pausas activas	CUMPLE
53	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Resolución 3715 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.	Todo	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.	SI	Campañas de promoción y prevención de ETS y capacitaciones desde el programa de estilos de vida saludable	CUMPLE
54	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Resolución 3941 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se complementa la Resolución 3716 del 3 de Noviembre de 1994	Toda	La practica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 1º. de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 1º del decreto 1281 de 1994, y el numeral 5º del artículo 2º del decreto 1835 de 1994. Queda prohibida la práctica de la prueba de embarazo para actividades diferentes de las descritas en el inciso anterior, como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación, sea este de carácter publico o privado.	SI	Profesiograma en donde se evidencia que no se practican este tipo de pruebas.	CUMPLE
55	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Resolución 4050 de 1994	Ministerio de Protección Social	Por la cual se aclara una resolución Reglamenta el examen de ingreso.	Toda	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo.	SI	Profesiograma en donde se evidencia que no se practican este tipo de pruebas.	CUMPLE
56	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Ley 361 de 1997.	Congreso de la República	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.	Art 26	En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.	SI	Profesiograma en donde se evidencia que no se tiene el nivel de discapacidad como restricción para la aptitud de cargos en la Entidad	CUMPLE
57	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Circular Unificada 2004 de 2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales.	B6	Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud ocupacional, promover y garantizar la conformación del comité paritario de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos, y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo. Esta responsabilidad de los empleadores es indelegable, aún asumiendo la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales.	SI	Sistemas de vigilancia epidemiológica Programa de prevención y promoción	CUMPLE
58	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Resolución 2844 de 2007.	Ministerio de la Protección Social	Adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia	Toda	Adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para: a) Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; b) Desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain); c) Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo; d) Neumoconiosis (silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis); e) Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo.	SI	Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos	CUMPLE
59	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Resolución 156 de 2005	Ministerio de la Protección Social	Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional	Toda la Resolución; excepto art. 8 derogado por la 1570 de 2005	Objeto. Adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994, que constan en los anexos técnicos que forman parte integral de la presente resolución. Obligación de los empleadores y contratantes. El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos profesionales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestad ora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes.	SI	Reporte e informes de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL Procedimiento Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	CUMPLE
60	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Resolución 1570 de 2005	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Art. 5	Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso quinto del artículo 3º de la Resolución 00156 de 2005, la entidad administradora de riesgos profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico de la Resolución referida. La presente norma deroga a su vez la Resolución 1875 de 2001, Artículo 8 y el Anexo Técnico 2 de la Resolución 156 de 2005.	SI	Reporte e informes de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL Procedimiento Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	CUMPLE
61	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Toda	Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo. El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.	SI	Reporte e informes de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL Procedimiento Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	CUMPLE
62	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Ley 1562 de 2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Art. 3, 4	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o del contratante o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produce durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical 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.	SI	Reporte e informes de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL Procedimiento Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	CUMPLE
63	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 19 de 2012	Presidencia de la República	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Art 140	El aviso de que trata el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo se hará a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos Profesionales.	SI	Reporte de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL, EPS y Min Trabajo, este último en el caso de que el AT sea grave o mortal y en todos los casos en que se haya diagnosticado EL.	CUMPLE
64	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 1477 de 2014	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual, se expide la tabla de enfermedades laborales	Toda	Con este Decreto se expide la tabla de enfermedades laborales, que tendrá doble entrada: a) agentes de riesgos, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y; b) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Así mismo, esta norma relaciona cómo determinarse la relación de causa-efecto entre el factor de riesgo en el sitio de trabajo y la presencia de la enfermedad diagnosticada medicamente y relacionada causalmente con el factor en mención.	SI	Norma que se tiene en cuenta para la investigación de EL.	CUMPLE
65	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Resolución 2851 de 2015	Ministerio de Trabajo	Por la cual se modifica el Artículo 3 de la Resolución 156 de 2005	Toda	El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva dirección territorial u oficina especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.	SI	Reporte de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL, EPS y Min Trabajo, este último en el caso de que el AT sea grave o mortal y en todos los casos en que se haya diagnosticado EL.	CUMPLE
66	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.1.7.	Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales 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 y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente decreto.	SI	Reporte de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL, EPS y Min Trabajo, este último en el caso de que el AT sea grave o mortal y en todos los casos en que se haya diagnosticado EL.	CUMPLE
67	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.12.	El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;	SI	Reporte de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante la ARL, EPS y Min Trabajo, este último en el caso de que el AT sea grave o mortal y en todos los casos en que se haya diagnosticado EL.	CUMPLE
68	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.1.6.	Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.	SI	Informe de investigación de ATEL	CUMPLE
69	ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD LABORAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.32.	La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones: 1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias; 2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora; 3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua. PARÁGRAFO 1o. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente. PARÁGRAFO 2o. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.	SI	Informe de investigación de ATEL	CUMPLE
70	HISTORIA CLINICA	Ley 23 de 1981	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas en materia de ética médica	Art. 34	La historia clínica es el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la Ley.	SI	Las historias clínicas solo son manejadas por las IPS que prestan el servicio de exámenes médicos. Se cumple con la carta de manejo, custodia y confidencialidad que emitan las IPS que prestan servicios médicos ocupacionales.	CUMPLE
71	HISTORIA CLINICA	Resolución 1995 de 1999	Ministerio de Salud	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica	Art. 13, 14	La custodia de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los procedimientos de archivo señalados en la presente resolución, sin perjuicio de los señalados en otras normas legales vigentes. El prestador podrá entregar copia de la historia clínica al usuario o a su representante legal cuando este lo solicite, para los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes. ACCESO A LA HISTORIA CLÍNICA. Podrán acceder a la información contenida en la historia clínica, en los términos previstos en la Ley: 1) El usuario. 2) El Equipo de Salud. 3) Las autoridades judiciales y de Salud en los casos previstos en la Ley. 4) Las demás personas determinadas en la ley.	SI	Las historias clínicas solo son manejadas por las IPS que prestan el servicio de exámenes médicos. Se cumple con la carta de manejo, custodia y confidencialidad que emitan las IPS que prestan servicios médicos ocupacionales.	CUMPLE
72	HISTORIA CLINICA	Resolución 2346 de 2007	Ministerio de Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Capítulo III	La historia clínica ocupacional es el 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 profesional.	SI	Las historias clínicas solo son manejadas por las IPS que prestan el servicio de exámenes médicos Procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales. Concepto de aptitud médica ocupacional. Informe de condiciones de salud.	CUMPLE
73	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	Resolución 2346 de 2007	Ministerio de Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Toda	Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: 1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso. 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). 3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.	SI	Procedimiento Realización de evaluaciones médicas ocupacionales y manejo de historias clínicas ocupacionales Concepto de aptitud médica ocupacional Informe de condiciones de salud.	CUMPLE
75	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	Ley 1414 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas que padecen epilepsia, se dictan los principios y lineamientos para su atención integral	Art 8 y 14	La epilepsia no será considerada impedimento para la postulación, el ingreso y desempeño laboral, deportivo o escolar en condiciones dignas y justas. El programa de salud ocupacional debe incluir acciones dirigidas a los trabajadores en general y específicamente a las personas con epilepsia, para garantizar la salud, la higiene y la seguridad durante las actividades que estos desarrollan.	SI	Profesiograma en donde se evidencia que no se tiene esta patología como restricción para el ingreso a la Entidad	
76	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	Circular 015 de 2022	Ministerio del Trabajo	Obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias.	Toda	PARÁGRAFO. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución. ... Cualquier violación de la presente resolución será sancionada conforme a la ley. ...	SI	Copia de las licencias y habilitaciones de servicios de salud de los proveedores de servicios de medicina del trabajo	CUMPLE
77	REHABILITACION POR REUBICACION LABORAL	Decreto 2177 de 1989	Presidencia de la República	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.	Capítulos III, IV y V	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.	SI	Programa de rehabilitación y de reincorporación laboral	NO CUMPLE
78	REHABILITACION POR REUBICACION LABORAL	Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 4	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.	SI		NO CUMPLE
79	REHABILITACION POR REUBICACION LABORAL	Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 8	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.	SI		NO CUMPLE
80	REHABILITACION POR REUBICACION LABORAL	Concepto Nº 8662 de 2013	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Recomendaciones Médicas	Toda	Es clara la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tenga recomendaciones médicas por su estado de salud, y acatar las recomendaciones emitidas por el médico tratante para tal fin, en el caso de que no se cumpla, deberá desplazar todos los recursos y movimientos de personal que sean necesarios. Para cualquier queja o denuncia, podrá acudir a la Dirección Territorial de su domicilio, para presentar la denuncia contra su empleador y solicitar al inspector del Trabajo la correspondiente investigación.	SI		NO CUMPLE
81	REHABILITACION POR REUBICACION LABORAL	Resolución 3050 de 2022	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	Toda	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, manual que forma parte integral de la presente resolución. Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.	SI		NO CUMPLE
84	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Ley 9 de 1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Art. 122 al 124	Elementos de protección personal. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.	SI	Matriz Elementos de Protección Personal Procedimiento Selección, entrega, inspección y reposición de los Elementos y/o Equipos de Protección Personal Formato Entrega	CUMPLE
85	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art. 144, 176 al 187	Los trabajadores que ejecuten labores en tendidos eléctricos usarán los siguientes elementos de protección: correas o cinturones de seguridad que serán de cuero o cordobán con aguante de madera dura o fibra, espuelas de hierro, anteojos de seguridad, con lentes oscuros o coloreados, alfombras y cubiertas de roma (caucho), guantes, cascos y demás elementos que reúnan las especificaciones dieléctricas de acuerdo con el voltaje, botas de cuero con suela de caucho y ropa sin accesorios metálicos. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario. La fabricación, calidad, resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad competente	SI	Matriz Elementos de Protección Personal Procedimiento Selección, entrega, inspección y reposición de los Elementos y/o Equipos de Protección Personal Formato Entrega	CUMPLE
86	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art. 170 al 175	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. Las ropas de trabajo deberán ajustar bien; no deberán tener partes flexibles que cuelguen, cordones sueltos, ni bolsillos demasiado grandes. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas, cadenas de llaveros, o pulseras de relojes, etc., no se usarán en proximidades a los elementos en movimiento de las máquinas. Cuando las operaciones y/o procesos encierren un peligro de explosión o incendio, se prohibirá, durante las horas de trabajo, el uso de artículos como cuellos, guardapolvos, viseras de celuloide y armaduras de anteojos de celuloide u otros materiales inflamables. Se deberán usar de preferencia camisas con mangas cortas. No se deberán llevar en los bolsillos de las prendas de vestir objetos con puntas o afilados, ni materiales explosivos o inflamables. Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger dichos polvos. Se prohibirá a las mujeres el uso de calzado de tacones altos en los pisos de los establecimientos industriales, para evitar accidentes por tropezones, resbalones, etc.	SI	Matriz Elementos de Protección Personal Procedimiento Selección, entrega, inspección y reposición de los Elementos y/o Equipos de Protección Personal Formato Entrega	CUMPLE
87	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Capítulo 4 Art. 2.2.1.2.4.4	EXIMENTE PARA PROPORCIONAR ELEMENTOS POR NO USO DE LOS MISMOS. Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda exento de proporcionarle los correspondientes al período siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de dichos elementos. El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar, con relación a los referidos suministros.	SI	División de Recursos Humanos son los encargados de la entrega de dotación legal	CUMPLE
88	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.24 numeral 5 Art. 2.2.4.6.12 numeral 9	Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: 5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos. Parágrafo 1°. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores. Art. 12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 9. Registro de entrega de equipos y elementos de protección personal;	SI	Matriz Elementos de Protección Personal Procedimiento Selección, entrega, inspección y reposición de los Elementos y/o Equipos de Protección Personal Formato Entrega	CUMPLE
89	DOTACION ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.13 numeral 5	El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 5. Registros del suministro de elementos y equipos de protección personal.	SI	Matriz Elementos de Protección Personal Procedimiento Selección, entrega, inspección y reposición de los Elementos y/o Equipos de Protección Personal Formato Entrega	CUMPLE
90	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.15.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	SI	Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	CUMPLE
91	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.16. Numeral 2	EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten. 2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deben contemplarse los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;	SI	Evaluación de Estándares Mínimos y Auditorias al SGSST	CUMPLE
92	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.24.	Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: 1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo; 2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo; 3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros; 4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y, PARÁGRAFO 2o. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso. PARÁGRAFO 4o. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	SI	Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Registros de implementación de las medidas de control.	CUMPLE
93	MEDIDAS SANITARIAS	Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art. 17 al 37	Todos los establecimientos de trabajo (a excepción de las empresas mineras, canteras y demás actividades extractivas) en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deberán tener un inodoro, un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno (1) por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes. Cada inodoro debe ocupar un compartimiento separado y tener una puerta de cierre automático. Los pisos y las paredes, hasta una altura de 1,20 metros, deben ser de un material impermeable (de preferencia baldosín de porcelana), el resto de las paredes y los cielorrasos, deben ser acabados con pinturas lavables. Los tabiques que separan los compartimientos no deben necesariamente tener la altura de los pisos, pero su altura no será menor de 1,80 metros, se debe dejar una distancia de 10 centímetros para facilitar su limpieza.	SI	Registros de Inspecciones Locativas , se generan apoyo de COPASST y asesores de ARL	CUMPLE
94	RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1010 de 2006	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Toda	Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.	SI	Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral Registros de capacitación en acoso laboral y sexual	CUMPLE
95	RIESGO PSICOSOCIAL	Decreto 231 de 2006	Ministerio de la protección social	Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 2006. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la Ley 1010 de 2006.	Toda	Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la Ley 1010 de 2006. Su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo.	SI	Se cuenta con Instructivo Gestión de quejas de presunto acoso laboral en la SIC y se establece el canal de quejas por presunto acoso laboral	CUMPLE
96	RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 734 de 2006	Ministerio de la protección social	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006	Toda	Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo. Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias y no eliminan el poder de subordinación laboral.	SI	Se cuenta con Instructivo Gestión de quejas de presunto acoso laboral en la SIC y se establece el canal de quejas por presunto acoso laboral	CUMPLE
97	RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2646 de 2008	Ministerio de la protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Toda	Los empleadores deben identificar todos los factores psicosociales que afectan al trabajador. Estos comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros. b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo. d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles. e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el Artículo 3º de la presente resolución. f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. g) Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.	SI	Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial	CUMPLE
98	RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 652 de 2012	Ministerio de trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Toda	El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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. Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben 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 empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.	SI	Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral Informe de Gestión del Comité de Convivencia Laboral	CUMPLE
99	RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 1356 de 2012	Ministerio de trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Toda	Se amplió el plazo para conformar el Comité de Convivencia Laboral gracias a la Resolución 1356 de 2012. De paso, se modificaron algunos aspectos de la Resolución 652 de 2012, lo cual debe tenerse en cuenta por parte de las empresas que ya lo conformaron, el cual para las que apenas lo van a crear.	SI	Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral	CUMPLE
100	RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 2209 de 2022	Ministerio de Trabajo	Por medio de la cual se modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.	Toda	Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.	SI	Modificación del Instructivo Gestión de quejas de presunto acoso laboral Registros de capacitación y divulgación a todos los niveles de la organización.	CUMPLE
102	RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 026 de 2023	Ministerio de Trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral	Toda	1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo. Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ... El Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967) señala: «Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto». Nótese que frente al apartado subrayado del artículo segundo del convenio 111 referido, reafirma el compromiso del estado colombiano, en promover por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación de este aspecto.	SI	Informe de aplicación de batería de riesgo y registros de acciones de intervención.	CUMPLE
103	MAQUINARIAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Art. 355 al 370	Las herramientas manuales que se utilicen en los establecimientos de trabajo serán de materiales de buena calidad y apropiadas al trabajo para el cual han sido fabricadas. Los patronos están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta. Los mangos de las herramientas manuales serán de material de la mejor calidad, de forma y dimensiones adecuadas, superficies lisas, sin astillas o bordes agudos, ajustados a las cabezas y firmemente asegurados a ellas. Las herramientas serán de material adecuado que no produzca chispas, cuando exista un riesgo de ignición en una atmósfera explosiva a consecuencia de chispa. Las herramientas manuales con filos agudos o con puntas agudas estarán provistas, cuando no se utilicen, de resguardos para las puntas o filos. Los martillos y herramientas similares ... deberán ser de material adecuado ... Toda caja de trabajo tendrá un lugar apropiado para guardar las herramientas. El transporte de las herramientas de mano deberá hacerse de tal forma que no ofrezca riesgo a los trabajadores. Las herramientas manuales no se abandonarán, aunque sea provisionalmente, en los pasajes, escaleras o en lugares elevados de donde puedan caer sobre personas que se encuentren debajo. PARÁGRAFO. Se proporcionarán a los trabajadores gabinetes o cajas de herramientas adecuadas, y otros medios convenientes para guardar las herramientas no utilizadas durante el trabajo; además, se dispondrá de gabinetes, porta-herramientas o estantes adecuados y convenientemente situados en los bancos o en las máquinas, para guardar las herramientas en uso. Las herramientas manuales se conservarán en condiciones de seguridad y deberán ser inspeccionadas periódicamente por una persona competente. Las herramientas defectuosas deberán ser reparadas o sustituidas.	SI	Registros de capacitación a tipo de seguridad para el uso seguro de herramientas. Supervisores de contratos son los responsables de validar lo que deben presentar las empresas contratistas para realizar actividades que involucren el uso de herramientas, en los procesos de contratación se validan aspectos puntuales para cada tipo de contratista.	
104	TRABAJO EN ALTURAS	Resolución 4272 de 2021. Norma Publicada en el Diario Oficial el 8 de Febrero de 2022	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.	Toda	Artículo 1. Objeto. Establecer los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas (TA) y lo concerniente con la capacitación y formación de los trabajadores y aprendices en los centros de entrenamiento de Trabajo en Alturas (AT). Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a todos los empleadores, contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).	SI	Manual de Tareas de Alto Riesgo o Programa para Trabajos en Altura no se realizan este tipo de actividades	

105	TRABAJO EN ALTURAS	Circular 0036 de 2022	Ministerio de Trabajo	La razón de ser de esta norma es garantizar el amparo y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores que realizan trabajos en alturas.	Toda	Teniendo en cuenta que el 27 de diciembre de 2021, fue expedida la resolución 4272 de 2021, "Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas", el Ministerio del Trabajo en desarrollo del mandato constitucional, del amparo y respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente procede dar claridad respecto a lo siguiente: A. El artículo 27 de la Resolución 4272 de 2021, establece los contenidos de los programas de capacitación; el numeral 4, expresa en que se refiere al reentrenamiento de trabajadores en alturas que "(...) el reentrenamiento se realizará una vez el trabajador se vincule nuevo a la empresa o proyecto, la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento estará a cargo del empleador o contratante como parte de la inducción laboral. No podrá exigirse al trabajador el reentrenamiento por su cuenta.	SI	Programa para Trabajos en Altura no se realizan este tipos de actividades	
106	RIESGO ELÉCTRICO	Ley 9 de 1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Art. 117, 118	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión. Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores puedan estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos.	SI	Registros de Inspecciones Locativas con apoyo de COPASST y asesores de ARL Registros de capacitación en riesgo eléctrico.	CUMPLE
107	RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 90708 de 2013	Ministerio de Minas y Energía	Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas	Toda	El RETIE (Reglamento técnico de instalaciones eléctricas) es un documento técnico-legal para Colombia expedido por el ministerio de Minas y energía. En el podemos encontrar los parámetros más importantes que deben ser tenidos en cuenta al momento de diseñar, construir, mantener y modificar una instalación eléctrica en Colombia de la manera más segura posible, si bien este RETIE no se trata de una guía de diseño eléctrico ya que esta labor debe sr llevada a cabo por personal competente que ponga en práctica los cálculos e ingeniería necesaria según lo establecido en el, es importante tener en cuenta que este es de "OBLIGATORIO" cumplimiento.	SI	Registros de Inspecciones Locativas con apoyo de COPASST y asesores de ARL Registros de capacitación en riesgo eléctrico.	CUMPLE
108	RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40117 2 de Abril de 2024	Ministerio de Minas y Energía	Por el cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE".	Toda	La Resolucion Modifica el Reglamento Tecnico de Instalaciones electricas-RETIE, el cual se encuentra contenido en cuatro libros. Libro 1. Disposiciones Generales Libro 2. Productos objeto del RETIE Libro 3. Instalaciones objeto del RETIE Libro 4. Evaluación de la conformidad Anexos	SI		
109	RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 5018 de 2019	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establece la seguridad y salud en el trabajo en procesos con energía eléctrica	Toda	Artículo 2°. Campo de aplicación. Los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo para los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, para las empresas que presten o hagan uso del sistema eléctrico colombiano contenidos en la presente resolución, los cuales serán de obligatorio cumplimiento en todo proceso de generación, transmisión, distribución, y comercialización de energía eléctrica, que adelanten las empresas públicas y privadas, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, trabajadores dependientes e independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilien trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, a las empresas de servicios temporales, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL); la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; y demás personas que tengan que ver con estos procesos que involucren peligro eléctrico.	SI	Supervisores de contratos son los responsables de validar a través de los procedimientos de trabajos eléctricos que deben presentar las empresas contratistas para realizar actividades de este tipo, los cuales deben considerar las normas de aseguramiento incluidas en esta Resolución, en los procesos de contratación se validan aspectos puntuales para cada tipo de contratista.	
110	ESPACIOS CONFINADOS	Resolución 0491 de 2020	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones.	Toda	Con la Resolución 0491 de 2020, se busca establecer los requisitos mínimos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que desarrollan trabajos en espacios confinados, definiendo un programa de gestión para trabajo en estos espacios para prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y las medidas de protección.	SI	Manual de Tareas de Alto Riesgo o programa para espacios confinados- no se realizan este tipos de actividades	
111	ESPACIOS CONFINADOS	Resolución 2605 de 2020	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen modifica el plazo para la entrada en vigor de la Resolución 0491 de 2020 y se corrigen yerros.	Toda	El plazo para implementar las directrices de la Resolución 0491 de 2020, se vence el 1 de agosto de 2021. también se definen temas específicos a capacitación.	SI	Manual de Tareas de Alto Riesgo o programa para espacios confinados no se realizan este tipos de actividades	
112	RUIDO	Resolución 8321 de 1983	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos	Toda	Definiciones, contaminación por ruido, art. 1. Ruido continuo, art. 2. Ruido impulsivo, art. 3. decibel, art. 4. Ruido ambiental y métodos de medición, art. 17 a 20. Emisión de ruido para fuentes sonoras, art. 21 a 31. Normas especiales de emisión de ruido, art. 32 a 40.	SI	Informes de mediciones higiénicas de ruido.	CUMPLE
113	RUIDO	Resolución 1792 de 1990	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido	Toda	Adoptar como Valores Límites Permisibles para exposición ocupacional al ruido, los siguientes: Para exposición durante ocho (8) horas: 85 dBA Para exposición durante cuatro (4) horas: 90 dBA Para exposición durante dos (2) horas: 95 dBA Para exposición durante una (1) hora: 100 dBA Para exposición durante media (1/2) hora: 105 dBA Para exposición durante un cuarto (1/4) de hora: 110 dBA Para exposición durante un octavo (1/8) de hora: 115 dBA Parágrafo: Los anteriores Valores Límites Permisibles del nivel sonoro, son aplicados a ruido continuo e intermitente, sin exceder la jornada máxima laborable vigente, de ocho (8) horas diarias. Por la cual se adoptan Valores Límites Permisibles para la exposición ocupacional al ruido.	SI	Informes de mediciones higiénicas de ruido.	CUMPLE
114	ILUMINACIÓN	Resolución 18540 de 2010	Ministerio de Minas y Energía	Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público - RETILAP, se establecen los requisitos de eficacia mínima y vida útil de las fuentes lumínicas y se dictan otras disposiciones.	Sección 420	420.1.1 ALUMBRADO DE OFICINAS. En estos locales las luminarias se disponen normalmente en el techo siguiendo un modelo regular en líneas rectas. Si al realizar el proyecto de iluminación de un edificio completo el emplazamiento de las luminarias debe coincidir con el módulo de las ventanas, se debe hacer el diseño de alumbrado de forma que proporcione el nivel luminoso adecuado a las salas de mayores dimensiones. La misma distribución de luminarias se podrá aplicar al resto de las salas, cualquiera que sean sus dimensiones, siempre y cuando cumplan con los requisitos de nivel de iluminación, uniformidad, deslumbramiento y los de uso racional de energía. El alumbrado de oficinas puede diseñarse de un modo más esquemático que el de otras instalaciones de alumbrado, dado que, el número de tareas visuales es limitado y bien definido (leer, escribir, dibujar, en monitores de computador, etc.). El plano horizontal de trabajo tiene una altura entre 0,75 y 0,85 por encima del nivel del piso. La altura de techos está entre 2,8 y 3 m. Los requisitos visuales para el alumbrado de oficinas son los siguientes: Luminarias de baja luminancia. Ausencia de reflexiones en la superficie de las mesas de trabajo y paneles brillantes. Aspecto cromático y rendimiento de color agradables.		Informe de mediciones de iluminación y soportes de las medidas de acción con base en el estudio realizado.	CUMPLE
115	RIESGO QUÍMICO	Ley 9 de 1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Art. 101 al 104	En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general. Los riesgos que se deriven de la producción, manejo o almacenamiento de sustancias peligrosas serán objeto de divulgación entre el personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos, con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación. Cuando se procesen, manejen, o investiguen agentes biológicos o materiales que habitualmente los contengan se adoptarán todas las medidas de control necesarias para prevenir alteraciones de la salud derivados de éstos. El control de agentes químicos y biológicos y en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación ambiental aun fuera de los lugares de trabajo...	SI	Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas	
116	RIESGO QUÍMICO	Ley 55 de 1993	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.	Toda	1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación. 2. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse. 3. 1) Las exigencias para etiquetar o marcar los productos químicos en consonancia con los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales. 2) En el caso del transporte, tales exigencias deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas.	SI	Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas	
117	RIESGO QUÍMICO	Decreto 1496 de 2018	Presidencia de La República	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química	Toda	Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por objeto adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos - SGA de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con aplicación en el territorio nacional, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos y establecer las disposiciones para tal fin.	SI	Inventario de sustancias químicas y etiquetado	CUMPLE
118	RIESGO QUÍMICO	Resolución 773 de 2021	Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.	Toda	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene como objeto definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, las responsabilidades que estos deben asumir junto con los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para su implementación, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA.	SI	Inventario de sustancias químicas y etiquetado	CUMPLE
119	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Acuerdo 341 de 2008	Concejo de Bogotá	Por la cual se establece el simulacro distrital.	Toda	Se establece el día de la prevención de desastres y emergencias en el Distrito Capital, para el segundo miércoles de octubre de cada año, involucrando en dicho día, de manera simultánea la participación de todas las entidades centralizadas y descentralizadas que dependen del Distrito, quienes con anticipación presentarán los trabajos ejecutados dentro del año y las propuestas para futuras actividades, e invitando a participar a todas las organizaciones comunitarias y privadas de la ciudad, así como las entidades de orden nacional con sede en la ciudad.	SI	Informe del Simulacro de Emergencias	CUMPLE
120	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Ley 1523 de 2012.	Congreso de la República	Procesos de gestión del riesgo	Art 2	La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano. En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entiéndase: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	SI	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias Análisis de vulnerabilidad Grupo de Apoyo de Emergencias Conformación de la brigada de emergencias, capacitación a la brigada de emergencias Registros de capacitación y entrenamiento de la brigada.	CUMPLE
121	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Resolución 256 de 2014	Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos	Por medio de la cual se reglamenta la formación, capacitación y entrenamiento de las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia	Toda	La presente resolución tiene por objeto reglamentar el diseño, organización y construcción de los contenidos y funcionamiento de los programas de formación, capacitación y entrenamiento que deben ser aplicados a las brigadas contraincendios en los sectores energético, industrial, minero, petrolero, portuario, eléctrico, hidroeléctrico, comercial y similares.	SI	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias Análisis de vulnerabilidad Grupo de Apoyo de Emergencias Conformación de la brigada de emergencias, capacitación a la brigada de emergencias Registros de capacitación y entrenamiento de la brigada.	CUMPLE
122	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art. 2.2.4.6.25.	El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos: 1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa; 2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua; 3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes; 4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa; 5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias; 6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos; 7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias; 8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación; 9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial; 10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores; 11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios; 12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y 13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.	SI	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias y Contingencias Análisis de vulnerabilidad Grupo de Apoyo de Emergencias Conformación de la brigada de emergencias, capacitación a la brigada de emergencias Registros de capacitación y entrenamiento de la brigada.	CUMPLE
123	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Decreto 2157 de 2017	Presidencia de la República	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la Ley 1523 de 2012.	Toda	Artículo 2.3.1.5.1.1.1. Objeto. Reglamentar el artículo 42 de la Ley 1523 de 2012 estableciendo el marco regulatorio dirigido a los responsables de realizar el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP) como mecanismo para la planeación de la gestión del riesgo de desastres. Artículo 2.3.1.5.1.1.2. Alcance. El Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP) incluirá, entre otros aspectos, el análisis específico de riesgo que considere los posibles efectos de eventos de origen natural, socio-natural, tecnológico, biosanitario o humano no intencional, sobre la infraestructura expuesta y aquellos que se deriven de los daños de la misma en su área de influencia de posible afectación por la entidad, así como de su operación que puedan generar una alteración intensa, grave y extendida en las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad. Con base en ello realizará el diseño e implementación de medidas para reducir las condiciones de riesgo actual y futuro, además de la formulación del plan de emergencia y contingencia, con el fin de proteger la población, mejorar la seguridad, el bienestar y sostenibilidad de las entidades.	SI	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias Análisis de vulnerabilidad Grupo de Apoyo de Emergencias Conformación de la brigada de emergencias, capacitación a la brigada de emergencias Registros de capacitación y entrenamiento de la brigada.	CUMPLE
127	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Ley 769 de 2002.	Congreso de la República	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.	Toda	Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo el perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisión de gases que establezcan las autoridades ambientales.	SI	Capacitaciones planificada en el plan de trabajo Registro de Capacitación en Normatividad Vial para Conductores	CUMPLE
137	REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL USO DE CASCOS	Resolución N°0001080 de 2019	Ministerio de Transporte	Reglamento Técnico de Cascos Protectores para el uso de Motocicletas, Cuatrimotos, Mototriciclos y Similares	Toda	Expedir el Reglamento Técnico para los cascos protectores para el uso de motocicletas, cuatrimotos, motocarros, mototriciclos y similares con el objetivo de proteger la vida e integridad de las personas mediante la exigencia de requisitos técnicos de desempeño y seguridad.	SI	Capacitación y/o Infografía sobre este norma	CUMPLE
138	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Resolucion 7495 de 2020	Ministerio de Transporte	Por la cual se deroga el resolucion 1231 de 2016 "Por la cual se adopta el documento guia para la evaluacion de los planes estrategicos de seguridad vial del Ministerio de Transporte"	Toda	Deroga la resolucion 1231 de 2016	SI	Actualizacion del documento e implementacion de las medidas de prevencion	NO CUMPLE
139	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Ley 2050 de 2020	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones en seguridad vial y tránsito	Toda	Esta norma incluye disposiciones generales para consolidación y difusión de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial como: (i) la verificación de la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial - PESV corresponderá a cada una de las siguientes entidades en el marco de sus competencias: a la Superintendencia de Transporte, los Organismos de Tránsito o el Ministerio de Trabajo y las condiciones para efectuar la verificación serán establecidas por el Ministerio del Transporte. (ii) Se adiciona el artículo 12A donde se indica que en los próximos 12 meses el Ministerio de Transporte en coordinación con la Agencia Nacional de Seguridad Vial, el Ministerio de Educación y el Ministerio Trabajo implementarán un programa pedagógico mediante el cual se imparta capacitación en el diseño, implementación de los PESV articulados con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. (iii) Las entidades, organizaciones y empresas públicas o privadas que no diseñen e implementen debidamente el PESV, serán sancionadas, entre otras disposiciones.	SI	PESV- Plan Estratégico en Seguridad Vial	CUMPLE
140	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Ley 2161 DE 2021	Congreso de Colombia	"POR LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA ADQUISICIÓN, RENOVACIÓN Y NO EVASION DEL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DE TRANSITO (SOAT), SE MODIFICA LA LEY 769 DE 2002 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	Art 10 Art 11 Art 12	ARTICULO 11°. Suspensión del vencimiento de las licencias de Conducción. Suspéndase por el término de hasta dos (2) años contados a partir de 31 diciembre de 2021, el vencimiento de las licencias de conducción a que se refiere el artículo 22 de la Ley 769 de 2002 modificado por el artículo 197 del Decreto Ley 019 de 2012, que venzan entre el 1 y el 31 de enero de 2022. "ARTICULO 143 A. DAÑOS MATERIALES EN VEHICULOS ASEGURADOS. En caso de daños materiales en los que solo resulten afectados vehículos asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzcan lesiones personales, se hará el retiro inmediato de los vehículos colisionados y todo el elemento que pueda interrumpir el tránsito. Los conductores y demás implicados podrán conciliar sus intereses y acudir a las compañías aseguradoras, utilizando para ello herramientas técnicas y tecnológicas sin que para este fin se requiera la suscripción de documento alguno por parte de la autoridad de tránsito. ARTICULO 10°. Medidas Antievasión. 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,	SI	PESV- Plan Estratégico en Seguridad Vial	CUMPLE
141	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252 de 2021	Ministerio de Transporte	Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.	Toda	Artículo 1. Modifíquese el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015 , el cual quedará así: a) Plan Estratégico de Seguridad Vial: Herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.	SI	PESV- Plan Estratégico en Seguridad Vial	CUMPLE
142	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595 de 2022	Ministerio de Transporte	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.	Toda	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar la "Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial", contenida en el anexo de la presente resolución, la cual hace parte integral de la misma. Artículo 2. Ámbito de aplicación. La "Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial", contenida en la presente resolución, aplica a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado obligadas a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020.	SI	PESV- Plan Estratégico en Seguridad Vial se encuentra en transicion e implementacion de lo establecido en la normatividad	NO CUMPLE
143	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Ley 2251 de 2022	Ministerio de Transporte	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	Toda	Artículo 6°. Modifíquese el artículo 17 de la Ley 769 de 2002, el cual quedará así: Artículo 17. OTORGAMIENTO. La Licencia de conducción será otorgada por primera vez a quien cumpla con todos los requisitos descritos en el artículo 19 de este código, por la entidad pública o privada autorizada para el efecto por el organismo de tránsito en su respectiva jurisdicción. El formato de la licencia de conducción será único nacional, de conformidad con la ficha técnica que establezca el Ministerio de Transporte, incorporando como mínimo el nombre completo del conductor, fotografía, número del documento de identificación, huella y tipo de sangre, fecha de nacimiento, categorías autorizadas, restricciones, fechas de expedición y de vencimiento y organismo de tránsito que la expidió. Dentro de las características técnicas que deben contener las licencias de conducción se incluirán, entre otros, un código de barras bidimensional electrónico, magnético u óptico con datos del registro y un holograma de seguridad.	SI	Registro de Capacitación en Normatividad Vial para Conductores y demás actores viales. Copia de las licencias de los conductores.	CUMPLE
144	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Resolución 5178 de 2023	Ministerio de Transporte Superintendencia de Transporte	Por la cual se adiciona el Título VI a la circular Unica de Infraestructura y Transporte y se dictan otras disposiciones	Por la cual se adiciona el Título VI a la circular Unica de Infraestructura y Transporte y se dictan otras disposiciones	La Superintendencia de Puertos y Transportes emitió la Resolución número 5178, estableciendo el proceso institucional para verificar y seguir los planes estratégicos de seguridad vial (PESV). Respondemos a las preguntas que han surgido sobre esta norma, complementando la normatividad de los PESV. Adiciona el título VI en cuanto al proceso institucional para la verificación y seguimiento de los planes estratégicos de seguridad vial PI/PESV, el cual tiene como fin consolidar las etapas y procedimientos a través de los que esta autoridad recogerá información y documentación, para verificar analizar y restear los planes estratégicos de seguridad vial adoptados por los sujetos obligados.	SI	Documento PESV	NO CUMPLE
145	TELETRABAJO	Ley 1221 de 2008	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Toda	La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).	SI	Evidencias de implementación	CUMPLE
146	TELETRABAJO	Ley 1227 de 2022	Presidencia de La República	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 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	Toda	Artículo 1°. Modificación de los artículos 2.2.1.5.3,2.2.1.5.5,2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, los cuales quedarán así: . "Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar: 1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.	SI	Evidencias de implementación	CUMPLE
147	TRABAJO EN CASA	Ley 2088 de 2021	Congreso de Colombia	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Toda	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral	SI	Evidencias de implementación	CUMPLE
148	JORNADA LABORAL	Ley 2101 de 2021	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.	Toda	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. PARÁGRAFO. El gobierno nacional, en la cabeza del Ministerio de Trabajo, ejecutará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a los problemas estructurales del mercado laboral. A partir de estas mesas, el Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen el posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de las empresas. Así mismo, con el objeto de fomentar la productividad, el gobierno nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.	SI	Evidencias de implementación	CUMPLE
149	DESCONEXIÓN LABORAL	Ley 2191 de 2021	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral	Toda	ARTÍCULO 1°. Objeto. 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 jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como 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. ARTÍCULO 2°. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para los fines de esta ley.	SI	Política de desconexión laboral. Registros de divulgación y capacitación.	CUMPLE
150	AUSENTISMO	Ley 2306 de 31 de Julio de 2023	Congreso de Colombia	"POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PRIMERA INFANCIA, SE CREAN INCENTIVOS Y NORMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ÁREAS QUE PERMITAN LA LACTANCIA MATERNA EN EL ESPACIO PÚBLICO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	Toda	Recientemente se expidió la Ley 2306 del 31 de julio de 2023, por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, creando incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia en el espacio público en Colombia. También modifica el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que consagra el descanso remunerado durante la lactancia. La primera parte mantiene la obligación del empleador conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral, para efectos de amamantar a su hijo durante los primeros seis meses de edad. La ley, a su vez, amplía el descanso remunerado por lactancia hasta que el menor alcance dos años de edad, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna; no obstante, a partir del sexto mes, el descanso para amamantar se reduce a uno solo descanso de 30 minutos. Estos descansos, en ningún caso, pueden afectar el salario de la trabajadora. Artículo 6°. Modifíquese el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: ARTÍCULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. 1. 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; y una vez 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 una adecuada lactancia materna continua. 2. 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 que justifiquen ese mayor número de descansos. 3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.	SI	La Entidad cuenta con sala de lactancia y cumple con los requisitos establecidos por el ministerio de salud y proteccion social. La sala de lactancia de la Superintendencia de Industria y Comercio es referente para el ministerio de salud en el sector publico.	CUMPLE
151	PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 0559 24 junio de 2022	Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres	"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"	Toda	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 defina el Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM).	SI	Se cuenta con un plan de emergencias actualizado acorde a las necesidades de la Entidad, así como seguimiento a los planes de las casas del consumidor y se cuenta con un plan de capacitacion a toda la brigada a nivel Nacional.	CUMPLE
152	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resolución 798 de 2023	Ministerio de Salud y Proteccion Social	Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliacion Transaccional - SAT para la afiliación obligatoria y voluntaria de Trabajadores independientes	Toda	Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto fijar las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional - SAT y definir los lineamientos para la incorporación de información y su interoperabilidad, con las entidades Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, en relación con la afiliación y reporte de novedades de los trabajadores independientes - afiliados obligatorios y voluntarios al referido sistema, según lo contenido en el Anexo Técnico No. 1 "Incorporación de Información de la Afiliación y Novedades de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT" y el Anexo Técnico No. 2 "Operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional-Afiliación y novedades de los trabajadores independientes en el SGRL", que hacen parte integral de la presente resolución.	SI	La Entidad mediante el area de contratacion ejecutara las actividades para el cumplimiento	CUMPLE
154	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resolucion 30311	Ministerio de Trabajo	Por la cual se ordena a los empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras.	Toda	Artículo 1. Obligación de actualización de la autorización para laborar horas extras. Todo empleador que en la actualidad cuente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, contará, a partir de la fecha de vigencia de la presente resolución, con un término de seis (6) meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, la cual no podrá superar el término de dos (2) años, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente	SI		CUMPLE

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	DESCRIPCIÓN	VERSIÓN
2024-04-24	Creacion de documento	1

CONTROL DE DOCUMENTAL		
ELABORÓ	REVISÓ	
DUBALL OSORIO	JAIME ABDALA CARRILLO	MIGUEL ANGEL ROJAS
TECNICO PGIO	DIRECTOR DE OBRA	REPRESENTANTE LEGAL