# SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

## MATRIZ LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**MT-02**
**Versión: 1**
**10-jun-2016**

| Elaborado por: | FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ | Cargo: | CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Arts. 84, 85 | Salud Ocupacional | Obligaciones de los empleadores en cuanto a Salud Ocupacional<br><br>Todos los trabajadores están obligados a:<br><br>a) Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca;<br><br>b) Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo;<br><br>e) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo. | X | | Se tiene establecido un reglamento interno de trabajo que se da a conocer al momento de firmar contrato. Alli se especifican los deberes y derechos de los trabajadores<br><br>Se hacen entregas de los respetivos EPP | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 92 | De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo | Los pisos de los locales de trabajo y de los patios deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes; deberán mantenerse en buenas condiciones y en lo posible, secos. Cuando se utilicen procesos húmedos deberán proveerse de la inclinación y canalización suficientes para el completo escurrimiento de los líquidos; de ser necesario, se instalarán plataformas o falsos pisos que permitan áreas de trabajo secas y que no presenten en sí mismos riesgos para la seguridad de los trabajadores. | X | | En el centro de trabajo el piso es en concreto con baldosa. Estos pisos son impermeables y antideslizantes.<br>Se mantiene en óptimas condiciones de aseo y limpieza | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 93 | De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo | Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes. | X | | Todas las áreas de la empresa se encuentran debidamente demarcadas. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 94 | De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo | Todas las aberturas de paredes y pisos, fosos, escaleras, montacargas, plataformas, terrazas y demás zonas elevadas donde pueda existir riesgo de caídas, deberán tener la señalización, protección y demás características necesarias para prevenir accidentes. | X | | Todas las áreas de la empresa se encuentran debidamente demarcadas. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 96 | De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo | Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas. | X | | Todas las áreas de la empresa se encuentran debidamente demarcadas. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 102 | Agentes químicos | 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. | X | | Se cuenta con las hojas de seguridad de los productos quimicos que se manejan en la empresa, para labores de aseo y mantenimiento.<br>Ubicar las hojas de seguridad en los sitios donde estan almacenados los productos<br>El personal es capacitado sobre la manipulacion de productos quimicos, EPPs.<br>El personal es capacitado sobre Manejo en caso de emergencias | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 108 | Agentes físicos | En los lugares de trabajo donde existan condiciones o métodos que puedan afectar la salud de los trabajadores por frío o calor, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para controlar y mantener los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo del trabajador, dentro de límites que establezca la reglamentación de la presente Ley. | X | | Se cuenta con 2 ventiladores y 2 calentadores para garanrtizar una buena temperatura en los lugares de trabajo. Esto para mantener una temperatura promedio de 17 °C | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 109 | Agentes físicos | En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente. | X | | Las áreas de trabajo se encuentran bien ventiladas, lo cual permite el ingreso de aire externo que ayuda a mantener el aire limpio. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 111 | Salud Ocupacional | En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores. | X | | Se tiene documentado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 112 | Seguridad Industrial | Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas de accidente y enfermedad. | X | | Las máquinas utilizadas en la empresa son originales y adquiridas directamente al fabricante.<br>El mantenimiento y compra de repuestos se hace con proveedores especializados.<br>El cronograma de mantenimiento preventivo se estructura para periodos de un año | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 114 | Seguridad Industrial | En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios. | X | | En todas las áreas de trabajo se tienen distribuidos de manera estratégica extintores para la prevención y extinción de incendios.<br>Se tienen conformadas las Brigadas de Emergencias | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 116 | Seguridad Industrial | Los equipos y dispositivos para extinción de incendios deberán ser diseñados, construidos y mantenidos para que puedan ser usados de inmediato con la máxima eficiencia. Fabricantes, distribuidores y agencias de mantenimiento de tales equipos estarán sujetos a la vigilancia del Ministerio de Salud o de la autoridad a quien éste delegue y deberán garantizar la eficacia de los equipos. | X | | Los extintores son adquiridos y recargados a través de empresas especializadas en prevención de incendios.<br>Se tienen establecidos formatos de inspección a extintores.<br>Se debe establecer cronograma de inspección revisión. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 117 | Riesgos eléctricos | 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. | X | | Las instalaciones donde funciona la empresa, fueron construias teniendo en cuenta lo establecido al RETIE. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 118 | Riesgos eléctricos | 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. | X | | Se hace entrega de EPP de manera periódica a trabajadores.<br>Se tiene MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL y se lleva un control de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 122 | 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. | X | | Se hace entrega de EPP de manera periódica a trabajadores.<br>Se tiene MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL y se lleva un control de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 123 | Elementos de protección personal | Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno. | X | | Se seleccionan y adquieren los EPP´s de acuerdo a las necesidades de cada labor | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 125 | Medicina Preventiva | Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y sicológica | X | | Se tiene documentado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el SG-SST se consideran los programas de medicina preventiva y del trabajo. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 127 | Medicina Preventiva | Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores. | X | | Se tienen conformadas las Brigadas de Emergencias.<br>Existen botiquines ubicados estratégicamente. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 128 | Saneamiento Básico | El suministro de alimentos y de agua para uso humano, el procesamiento de aguas industriales, excretas y residuos en los lugares de trabajo, deberán efectuarse de tal manera que garanticen la salud y el bienestar de los trabajadores y de la población en general. | X | | Se hace disposicion por medio del las redes de acueducto y alcantarillado | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 129 | Saneamiento Básico | El tratamiento y la disposición de los residuos que contengan sustancias tóxicas deberán realizarse por procedimientos que no produzcan riesgos para la salud de los trabajadores y contaminación del ambiente, de acuerdo con las normas contenidas en la presente Ley y demás disposiciones sobre la materia. | X | | Los residuos son dispuestos a través de la empresa prestadora del servicio de aseo. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 130 | Sustancias Peligrosas | En la importación, fabricación, almacenamiento, transporte, comercio, manejo o disposición de sustancias peligrosas deberán tomarse todas las medidas y precauciones necesarias para prevenir daños a la salud humana, animal o al ambiente, de acuerdo con la reglamentación del Ministerio de Salud. | X | | Se cuenta con las hojas de seguridad de los productos quimicos que se manejan en la empresa, para labores de aseo y mantenimiento.<br>Ubicar las hojas de seguridad en los sitios donde estan almacenados los productos<br>El personal es capacitado sobre la manipulacion de productos quimicos, EPPs.<br>El personal es capacitado sobre Manejo en caso de emergencias | Responsable del SG-SST | |
| Ley 9 de 1979 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan medidas sanitarias | Art. 203 | De la protección contra accidentes | Todas las edificaciones se construirán con estructuras, materiales, instalaciones y servicios que reduzcan cualquier peligro de accidentes. | x | | La edificaciós está construida en material sismoresistente | Responsable del SG-SST | |
| 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 Lit. a | Seguridad Industrial en Establecimientos | **Son obligaciones del Patrono:**<br>a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. | x | | Se cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual contemplalos subprogramas de medicina preventiva, Seguridad industrial e higiene Industrial | Responsable del SG-SST | |
| 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 Lit. b | Seguridad Industrial en Establecimientos | b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. | x | | En el reglamenteo Interno de Trabajo se tiene contemplado la responsabilidad y existe una politica de higiene y Seguridad Industrial | Responsable del SG-SST | |
| 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 Lit. c | Seguridad Industrial en Establecimientos | c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médicolaboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médicosocial. | | X | Se deben realizar exámenes de Ingreso, periódicos y de egreso. | Responsable del SG-SST | 15-may-17 |
| 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 Lit. d | Seguridad Industrial en Establecimientos | d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Di visión de Salud Ocupacional. | x | | Existe el COPASST, a través de el, se desarrollan actividades relacionadas con Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial | Responsable del SG-SST | |
| 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 Lit. g | Seguridad Industrial en Establecimientos | 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. | X | | Se tiene establecido formato para realizar el proceso de Inducción, INDUCCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Responsable del SG-SST | |
| 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. 3 Lit. a | Seguridad Industrial en Establecimientos | **Son obligaciones de los trabajadores:**<br>a) Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior. | X | | Se cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual contemplalos los programas de medicina preventiva, Seguridad industrial e higiene Industrial | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 3 Lit. b | Seguridad Industrial en Establecimientos | b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo. | X | | Una vez terminada la jornada de trabajo, el trabajador deja aseado y ordenado el sitio de trabajo.<br>Adicionalmente se cuenta con personal para que realice labores de orden y aseo. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 3 Lit. c | Seguridad Industrial en Establecimientos | c) Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distinto a los que les han sido asignados. | X | | Los vehículos, maquinarias o equipos, solamente son operados por personal autorizado. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 3 Lit. d | Seguridad Industrial en Establecimientos | d) Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos. | X | | A través del COPASST, se da la instrucción verbal a todos los trabajadores de avisar sobre cualquier anomalia en las máquinas, procesos, operaciones de trabajo y riesgos. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 3 Lit. e | Seguridad Industrial en Establecimientos | e) Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios. | X | | Se han conformado y capacitado las Brigadas de Emergencias. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 3 Lit. f | Seguridad Industrial en Establecimientos | f) No introducir bebidas u otras substancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores. | X | | Se cuenta conl Reglamento Interno de trabajo | Responsable del SG-SST | |
| 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. 4 | Seguridad Industrial en Establecimientos | Todos los edificios destinados a establecimientos industriales, temporales o permanentes, serán de construcción segura y firme para evitar el riesgo de desplome; los techos o cerchas de estructura metálica, presentarán suficiente resistencia a los efectos del viento, y a su propia carga; los cimientos y pisos presentarán resistencia suficiente para sostener con seguridad las cargas para las cuales han sido calculados, y ningún cimiento o piso será sobrecargado por encima de la carga normal; el factor de seguridad para el acero estructural con referencia a la carga de rotura, será por lo menos de cuatro (4) para las cargas estáticas, y por lo menos de seis (6) para las cargas vivas o dinámicas, y será correspondientemente más alto para otros materiales; además se dispondrá de un margen suficiente para situaciones anormales.<br>PARÁGRAFO. Las edificaciones permanentes o temporales para fines de industria, comercio o servicios, tendrán su extensión superficial en correcta relación con las labores, procesos u operaciones propias de las actividades desarrolladas, y con el número de trabajadores para evitar acumulación excesiva, hacinamiento o distribución inadecuada que impliquen riesgos para la salud. | X | | La edificaciós está construida en material sismoresistente | Responsable del SG-SST | |
| 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. 7 | Iluminanión | Todo local o lugar de trabajo debe contar con buena iluminación en cantidad y calidad, acorde con las tareas que se realicen; debe mantenerse en condiciones apropiados de temperatura que no impliquen deterioro en la salud, ni limitaciones en la eficiencia de los trabajadores. Se debe proporcionar la ventilación necesaria para mantener aire limpio y fresco en forma permanente. | X | | Las áreas de trabajo cuentan con buena iluminación; es suna combinación de luz natural y artificial.<br>Las áreas de trabajo tienen ventilación. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 16 | Puertas de Emergencia | Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior, y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias; las puertas de emergencia no deberán ser de corredera, ni de enrollamiento vertical. | X | | Se tiene Plan de Emergencias<br>Se tiene Planos de Evacuación, señalización, los cuales se socializan a todos los trabajadores. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Sanitarios | 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, deben tener o instalar 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.<br>PARÁGRAFO 1o. Los artefactos sanitarios (inodoros, orinales, lavamanos), deben ser construidos de un material impermeable inoxidable, y con acabado liso que facilite la limpieza, porcelana, pedernal, hierro esmaltado, cementa y gres impermeable, mosaico, granito. | X | | Se cuenta con sanitarios, lavamanos por área de trabajo separados por género, se les realiza aseo a diario, se hace revision durante el dia para colocar papel higiénico, jabón de manos, toallas de papel y ambientador. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 24 | Agua potable | Se debe instalar, por lo menos, un sistema de suministro de agua para beber, por cada cincuenta (50) trabajadores. Si se usa hielo para enfriar el agua, se evitará el contacto directo del hielo con el agua. Se prefieren cámaras de enfriamiento con tuberías a través de las cuales circule el agua; sinembargo, si no se dispone de éstas, se puede usar un recipiente cerrado con su compartimiento separado para el hielo, y su llave para la salida del agua fresca. En ningún caso se permitirá el uso de recipientes abiertos, de los que haya que verter o extraer el agua mediante tazas. | X | | Se cuenta con un dispensador de agua en la empresa. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 29 | Orden y Limpieza | Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios. | X | | Se tiene implementado planillas de control para el aseo de la empresa, el aseo se hace a diario y la recolección de basuras se hace a través de la empresa de servicio de aseo de la ciudad. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 36 | Saneamiento | Se deberán tomar medidas efectivas para evitar la entrada o procreación de insectos, roedores u otros plagas dentro del área de trabajo. | X | | Se contrata servicio de fumigación con un proveedor externo, cada seis (6) meses. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 79 | Iluminanión | Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice según la modalidad de la industria; a la vez que deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos. La iluminación natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas lumbreras, tragaluces, techos en diente de serrucho, etc.) proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con luz artificial.<br>Cuando no sea factible la iluminación natural, se optará por la artificial en cualquiera de sus formas y deberá instalarse de modo que:<br>a. No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión.<br>b. No produzca viciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores.<br>PARÁGRAFO. El número de focos, su distribución e intensidad estará en relación con la altura, superficie del local y de acuerdo al trabajo que se realice. | X | | La iluminación de la empresa es combinada. Se aprovecha la luz natural y adicionalmente se usa luz artificial. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 90 | Ruido | El control de la exposición a ruido se efectuará por uno o varios de los siguientes métodos:<br>a. Se reducirá el ruido en el origen mediante un encerramiento parcial o total de la maquinaria, operaciones o procesos productores del ruido; se cubrirán las superficies (paredes, techos, etc.), en donde se pueda reflejar el ruido con materiales especiales para absorberlos; se colocarán aislantes para evitar las vibraciones; se cambiarán o se sustituirán las piezas sueltas o gastadas; se lubricarán las partes móviles de la maquinaria.<br>b. Se controlará el ruido entre el origen y la persona, instalando pantallas de material absorbente; aumentando la distancia entre el origen del ruido y el personal expuesto.<br>c. Se limitará el tiempo de exposición de los trabajadores al ruido.<br>d. Se retirarán de los lugares de trabajo a los trabajadores hipersensibles al ruido.<br>e. Se suministrarán a los trabajadores los elementos de protección personal, como tapones, orejeras, etc. | X | | Se realiza mantenimiento preventivo continuo a las máquinas, para controlar las vibraciones y el ruido. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 91 | Exámenes Ocupacionales | Todo trabajador expuesto a intensidades de ruido por encima del nivel permisible, y que esté sometido a los factores que determinan la pérdida de la audición, como el tiempo de exposición, la intensidad o presión sonoras la frecuencia del ruido, la distancia de la fuente del ruido, el origen del ruido, la edad, la susceptibilidad, el carácter de los alrededores, la posición del oído con relación al sonido, etc, deberá someterse a exámenes médicos periódicos que incluyan audiometrías semestrales, cuyo costo estará a cargo de la Empresa. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 121 | Instalaciones Eléctricas | Todas las instalaciones, máquinas, aparatos y equipos eléctricos, serán construidos, instalados, protegidos, aislados y conservados, de tal manera que se eviten los riesgos de contacto accidental con los elementos bajo tensión (diferencia de potencial) y los peligros de incendio.<br><br>PARÁGRAFO 1o. El aislamiento de los conductores de los circuitos vivos deberá ser eficaz, lo mismo la separación entre los conductores a tensión; los conductores eléctricos y los contornos de los circuitos vivos (alambres forrados o revestidos y desnudos), deberán mantener entre estos y el trabajado | X | | Las instalaciones donde funciona la empresa, fueron construias teniendo en cuenta lo establecido al RETIE. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 124 | Instalaciones Eléctricas | Las herramientas manuales eléctricas, lámparas portátiles y otros aparatos similares, serán de voltaje reducido; además los equipos, máquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra para su seguridad. | X | | Las herramientas manuales son de bajo voltaje, se cuenta con polo a tierra | Responsable del SG-SST | |
| 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. 126 | Instalaciones Eléctricas | En los sistemas eléctricos las entradas y controles de alta tensión deberán estar localizados en sitios seguros para tal efecto y protegidos convenientemente, para evitar todo riesgo, y se prohibirá al personal no autorizado el acceso a dichos sitios. | X | | El contador está señalizado y sellados por la empresa prestadora del servicio. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | EPP | 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. | X | | Al personal operativo se le suministra dotacón, de acuerdo a la labor a desarrollar. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 176 | EPP | 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. | X | | Se hace entrega de EPP de manera periódica a trabajadores.<br>Se tiene MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL y se lleva un control de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | Responsable del SG-SST | |
| 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. 177 | EPP | En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal, de acuerdo con la siguiente clasificación:<br>b) Cofias para las personas con cabello largo que trabajen alrededor de maquinaria, y en aquellos establecimientos en donde se preparan comestibles, drogas, etc. las cofias serán de material que no sea fácilmente inflamable y durables para resistir el lavado y la desinfección.<br>c) Protectores auriculares para los trabajadores que laboran en lugares en donde se produce mucho ruido, y están expuestos a sufrir lesiones auditivas.<br>**2. Para la protección del rostro y de los ojos se deberán usar:**<br>a) Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de substancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.<br>b) Anteojos y protectores especiales contra las radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su naturaleza.<br>**3. Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:**<br>a) Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.<br>**5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:**<br>a) Calzado de seguridad para proteger los pies de los trabajadores con caídas de objetos pesados, o contra aprisionamiento de los dedos de los pies bajo grandes pesos; este calzado de seguridad tendrá puntera (casquillo) de acero, y deberá cumplir con la norma de fuerza aceptada, que la puntera soportará un peso de 1.200 kilos que se coloque sobre ella, o resistirá el impacto de un peso de 5 kilos que se deje caer desde una altura de 30 centímetros; la parte interior del casquillo (puntera), en cualquiera de estas dos pruebas, no deberá llegar a menos de 1,25 centímetros de la superficie superior de la suela. | X | | Se hace entrega de EPP de manera periódica a trabajadores.<br>Se tiene MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL y se lleva un control de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | Responsable del SG-SST | |
| 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. 205 | Prevencción de Incendios | En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extinguidores, con personal debidamente entrenado en extinción incendios. | X | | En todas las áreas de trabajo se tienen distribuidos de manera estratégica extintores para la prevención y extinción de incendios.<br>Se tienen conformadas las Brigadas de Emergencias | Responsable del SG-SST | |
| 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. 207 | Prevencción de Incendios | Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia'' suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos. | X | | La empresa cuenta con 2 salidas, en caso de tener que evacuar las instalaciones. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 220 | Prevencción de Incendios | Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año. | X | | En todas las áreas de trabajo se tienen distribuidos de manera estratégica extintores para la prevención y extinción de incendios.<br>Se tienen conformadas las Brigadas de Emergencias | Responsable del SG-SST | |
| 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. 221 | Prevencción de Incendios | El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad. El personal deberá ser instruido sobre el manejo de los extinguidores según el tipo, de acuerdo a la clase de fuego que se pueda presentar. | X | | Se tienen 6 extintores en toda el área de la empresa; los cuales está ubicados estratégicamente en toda la compañía.<br>Los extintores están ubicados en áreas despejadas y señalizadas.<br>Se socializa el Plano de Evacuación; incluyendo extintores y botiquines. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 223 | Prevencción de Incendios | Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. | X | | Se tiene conformada la Brigada Contra Incendios | Responsable del SG-SST | |
| 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. 266 a 282, 290 a 291, 295 | Máquinas y Herramientas Industriales | Características para la operación de las máquinas | X | | Se trabaja con herramientas originales, el personal que manipula las herramientas se encuentra capacitado<br>El mantenimiento de maquinas y herramientas lo realiza personal especializado<br>Las herramientas son de buena calidad<br>Los trabajadores deben informar sobre condiciones anormales de máquinas y herramientas | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Herramientas de mano | Las herramientas manuales que se utilicen en los establecimientos de trabajo serán de materíales de buena calidad y apropiadas al trabajo para el cual han sido fabricadas. | X | | La selección y compra de herramientas se hace de acuerdo a las características de la tarea. Adicionalmente se tiene en cuenta la calidad y precio de la herramienta. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 356 | Herramientas | 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. | X | | La selección y compra de herramientas se hace de acuerdo a las características de la tarea. Adicionalmente se tiene en cuenta la calidad y precio de la herramienta.<br><br>Los trabajadores encargados de manipular las máquinas son capacitados en manipulación de herramientas. cuando ingresan y cuando cambian de puesto de trabajo | Responsable del SG-SST | |
| 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. 388 | Trasporte manual de materiales | En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones.<br>PARÁGRAFO. Los patronos elaborarán un plan general de procedimientos y métodos de trabajo; seleccionarán a los trabajadores físicamente capacitados para el manejo de cargas; instruirán a los trabajadores sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano y sobre el uso del equipo mecánico y vigilarán continuamente a los trabajadores para que manejen la carga de acuerdo con las instrucciones, cuando lo hagan a mano, y usen en forma adecuada las ayudas mecánicas disponibles. | X | | Se tiene PVE que contempla la manupulación Manual de Cargas.<br>En la inducción se debe realiza capacitación sobre el manejo adecuado de cargas a quienes desarrollaran esta labor. | Responsable del SG-SST | |
| 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. 391 | Trasporte manual de materiales | Los trabajadores que al manipular materiales estén expuestos a temperaturas extremas, substancias tóxicas, corrosivas o nocivas a la salud, materiales con bordes cortantes, o cualquier otro material o substancia que pueda causar lesión, deberá protegerse adecuadamente con el elemento o equipo de seguridad recomendado en cada caso. | X | | Se hace entrega de EPP de manera periódica a trabajadores.<br>Se tiene MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL y se lleva un control de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | Responsable del SG-SST | |
| 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. 392 | Trasporte manual de materiales | La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta.<br>PARÁGRAFO. Se concederá a los trabajadores dedicados constantemente al levantamiento y transporte de cargas, intervalos de pausa, o períodos libres de esfuerzo físico extraordinario. | X | | Se tiene PVE que contempla la manupulación Manual de Cargas.<br>En la inducción se debe realiza capacitación sobre el manejo adecuado de cargas a quienes desarrollaran esta labor.<br>Se capacita a los operarios para que solo manipulen el peso sugerido y si lo sobrepasa deben hacerlo con la ayuda de otro operario o usando herramientas mecánicas | Responsable del SG-SST | |
| Ley 55 de 1993 | Congreso de Colombia | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 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 O.I.T., Ginebra, 1990 | Art. 7 | Productos Quimicos | ETIQUETADO Y MARCADO.<br>1. Todos los productos quimicos deberan llevar una marca que permita su identificacion.<br>2. Los productos quimicos peligrosos deberan llevar ademas una etiqueta facilmente para los trabajos, que facilite a estos productos quimicos peligros que enseñan y las precauciones de seguridad que deben observarse. | X | | Se cuenta con las hojas de seguridad de los productos quimicos que se manejan en la empresa, para labores de aseo y mantenimiento.<br>Ubicar las hojas de seguridad en los sitios donde estan almacenados los productos<br>El personal es capacitado sobre la manipulacion de productos quimicos, EPPs.<br>El personal es capacitado sobre Manejo en caso de emergencias | Responsable del SG-SST | |
| Ley 55 de 1993 | Congreso de Colombia | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 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 O.I.T., Ginebra, 1990 | Art. 8 | Fichas de Datos de Seguridad | FICHAS DE DATOS DE SEGURIDAD.<br>1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su pro-veedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.<br>2. Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad 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.<br>3. La denominación química o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta. | X | | Se cuenta con las hojas de seguridad de los productos quimicos que se manejan en la empresa, para labores de aseo y mantenimiento.<br>Ubicar las hojas de seguridad en los sitios donde estan almacenados los productos<br>El personal es capacitado sobre la manipulacion de productos quimicos, EPPs.<br>El personal es capacitado sobre Manejo en caso de emergencias | Responsable del SG-SST | |
| Ley 55 de 1993 | Congreso de Colombia | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 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 O.I.T., Ginebra, 1990 | Art. 10 a 14 | Productos Quimicos | Identificacion de productos, exposicion de productos quimicos y control operativo frente a estos productos quimicos<br>. | X | | Se cuenta con las hojas de seguridad de los productos quimicos que se manejan en la empresa, para labores de aseo y mantenimiento.<br>Ubicar las hojas de seguridad en los sitios donde estan almacenados los productos<br>El personal es capacitado sobre la manipulacion de productos quimicos, EPPs.<br>El personal es capacitado sobre Manejo en caso de emergencias | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Ley 55 de 1993 | Congreso de Colombia | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 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 O.I.T., Ginebra, 1990 | Art. 15 | Productos Quimicos | Los empleadores deberan:<br>a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposicion a los productos quimicos que utilizan en el lugar de trabajo;<br>b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la informacion que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad.<br>c) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la informacion especifica del lugar de trabajo, como base para la preparacion de instrucciones para los trabajadors, que deberan ser escritas si hubiere lugar;<br>d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procdimientos y practicas que debe seguirse con miras a la utilizacion segura de productos quimicos en el trabajo. | X | | El personal que manipula productos quimicos es capacitado sobre el riesgo.<br>El personal que manipula productos quimicos es capacitado en manejo en caso de emergencias.<br>Se suministra EPP | Responsable del SG-SST | |
| Ley 55 de 1993 | Congreso de Colombia | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 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 O.I.T., Ginebra, 1990 | Art. 17 a 18 | Productos Quimicos | Obligacion y derechos de los trabajadores por el manejo de los productos quimicos en el trabajo. | X | | El personal que manipula productos quimicos es capacitado sobre el riesgo.<br>El personal que manipula productos quimicos es capacitado en manejo en caso de emergencias.<br>Se suministra EPP | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 652 de 2012 | Ministerio de Trabajo | Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresaes públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. | Art. 5 | Comité de Convivencia Laboral | Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. | X | | Se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 652 de 2012 | Ministerio de Trabajo | Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresaes públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. | Art. 11 | Comité de Convivencia Laboral | Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las empresaes públicas o 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. | X | | Se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1356 de 2012 | Ministerio de Trabajo | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. | Art. 1 | Comité de Convivencia Laboral | Modifíquese el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las empresaes públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.<br><br>Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.<br><br>En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.<br><br>El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o empresa pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.<br><br>El Comité de Convivencia Laboral de empresaes públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación". | X | | Se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1356 de 2012 | Ministerio de Trabajo | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. | Art. 3 | Comité de Convivencia Laboral | Modifíquese el artículo 9° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 9°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes" | X | | Se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1075 de 1992 | Ministerio de trabajo y Seguridad Social | Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. | Art. 1 | Consumo de Cigarrillo | Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores. | X | | La empresa ha establecido en el SG-SST, actividades de prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 1 | Consumo de Cigarrillo | Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:<br><br>Area Interior o cerrada: Todo espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado para el techo, las paredes o los muros y de que la estructura sea permanente o temporal.<br><br>Humo de tabaco ajeno o humo de tabaco ambiental: El humo que se desprende del extremo ardiente de un cigarrillo o de otros productos de tabaco generalmente en combinación con el humo exhalado por el fumador.<br><br>Fumar: El hecho de estar en posición de control de un producto de tabaco encendido independientemente de que el humo se esté inhalando o exhalando en forma activa.<br><br>Lugar de trabajo: Todos los lugares utilizados 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. Esta definición abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras.<br><br>Lugares públicos: Todos los lugares accesibles al público en general, o lugares de uso colectivo, independientemente de quién sea su propietario o del derecho de acceso a los mismos.<br><br>Transporte público: Todo vehículo utilizado para transportar al público, generalmente con fines comerciales o para obtener una remuneración. Incluye a los taxis. | X | | Se tiene prohibido fumar dentro de la empresa, en sitios conexos o anexos y dentro de los vehiculos de la empresa | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Consumo de Cigarrillo | Prohíbase fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos.<br><br>Parágrafo. Solamente se podrán establecer zonas para fumadores en sitios abiertos o al aire libre. | X | | Se tiene prohibido fumar dentro de la empresa, en sitios conexos o anexos y dentro de los vehiculos de la empresa | Responsable del SG-SST | |
| 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. 4 | Consumo de Cigarrillo | Los propietarios, empleadores y administradores de los lugares a los que hacen referencia los artículos 2º y 3º tienen las siguientes obligaciones:<br><br>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;<br><br>b) Fijar en un lugar visible al público un aviso que contenga uno de los siguientes textos:<br><br>"Por el bien de su salud, este espacio está libre de humo de cigarrillo o de tabaco";<br>"Respire con tranquilidad, este es un espacio libre de humo de tabaco,"<br>"Bienvenido, este es un establecimiento libre de humo de tabaco".<br>Los avisos no deben incluir figuras alusivas al cigarrillo ni ningún recordatorio de marca;<br><br>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 | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |
| Circular 38 de 2010 | Ministerio de la Protección Social | Sin titulo | Num. 5<br>Lit a y b | Consumo de Cigarrillo | La Resolución No. 1956 de 2008 a través de la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o del 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 vehículo que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.<br>En las campañas y programas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, del subprograma de medicina preventiva del Programa de salud ocupacional conforme a la Resolución 1075 de 1992 en el ámbito laboral, los lugares de trabajo anexos y conexos a la empresa son:<br>a) **LUGARES DE TRABAJO ANEXOS**: Áreas que forman parte de la planta física a las sedes, instalaciones o dependencias de la empresa y estrechamente ligados a las actividades, dentro de la jornada laboral; entre ellos están por ejemplo: cafeterías y/o comedores, auditorios, cobertizos (tejado que sale fuera de la pared y sirve para protegerse de la lluvia), parqueaderos en las instalaciones de la empresa y demás áreas que hagan parte de las instalaciones de la misma.<br>b) **LUGARES DE TRABAJO CONEXOS**: Áreas o espacios contiguos o unidos a las sedes o instalaciones de la empresa, tales como las aceras, jardines, patios, puertas o vías de ingreso a las áreas o sedes de las empresas | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Consumo de Sustancias psicotrópicas | Se 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 por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 39 | Consumo de Sustancias psicotrópicas | En el reglamento interno de trabajo a que se refieren los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo de Trabajo es obligación del patrono consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior.<br><br>El incumplimiento de esta obligación ocasionará la imposición de las sanciones contempladas en el mismo código. | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 2663 de 1950 | Presidencia de la República | Código Sustantivo del Trabajo | Art. 57 | Obligaciones del Empleador | OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:<br>1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.<br>2. 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.<br>3. 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, según reglamentación de las autoridades sanitarias.<br>4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.<br>5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.<br>6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.<br>7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.<br>8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y<br>9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. | X | | Contemplado en el reglamento interno de trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 2663 de 1950 | Presidencia de la República | Código Sustantivo del Trabajo | Art. 58 | Obligaciones del trabajador | OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:<br>1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.<br>2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.<br>3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.<br>4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.<br>5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.<br>6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.<br>7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Decreto Ley 1295 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales | Art. 21 | Obligaciones del Empleador | OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:<br>a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;<br>b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la empresa administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;<br>c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;<br>d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;<br>e. Notificar a la empresa administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;<br>f. Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;<br>g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y<br>h. Informar a la empresa administradora de riesgos profesionales a la que esta afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluído el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.<br>PARAGRAFO. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este decreto. | X | | Se realiza cumplidamente el pago de Seguridad Social de los trabajadores.<br>Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)<br>Se tiene establecido el procedimiento de INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO | Responsable del SG-SST | |
| Decreto Ley 1295 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales | Art. 22 | Obligaciones del trabajador | OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son deberes de los trabajadores:<br>a. Procurar el cuidado integral de su salud.<br>b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.<br>c. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.<br>d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.<br>e. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.<br>f. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.<br>g. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la empresa administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. | X | | Contemplado en el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | Responsable del SG-SST | |
| Decreto Ley 1295 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales | Art. 26 | Clasificación de empresas | TABLA DE CLASES DE RIESGO. Para la Clasificación de Empresa se establecen cinco clases de riesgo:<br>TABLA DE CLASES DE RIESGO<br>CLASE RIESGO<br>CLASE I RIESGO MÍNIMO<br>CLASE II RIESGO BAJO<br>CLASE III RIESGO BAJO<br>CLASE IV RIESGO ALTO<br>CLASE V RIESGO MÁXIMO | X | | De acuerdo a la tabla de clasificació, los trabajadores de la organización se encuentran clasificados como:<br>CLASE I RIESGO MÍNIMO | Responsable del SG-SST | |
| Decreto Ley 1295 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales | Art. 56 | Prevención de Riesgos Profesionales | RESPONSABLES DE LA PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES. La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.<br>Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.<br>Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.<br>Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.<br>Las empresaes administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional. | X | | Se tiene documentado e implmentado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Decreto Ley 1295 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales | Art. 63 | Copaso | COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS. 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<br>1986 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:<br>a. Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité.<br>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. | X | | Se tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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. 26 | Obligaciones del Empleador | Modifíquese el literal g) y adiciónese el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994 así:<br>g) Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.<br><br>Parágrafo 2°. Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente. | X | | La empresa da los espacios para el desarrollo de estas capacitaciones de programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. | Responsable del 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. | Art. 27 | Obligaciones del trabajador | Modifíquese el literal d), y adiciónese un parágrafo al artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 así:<br><br>d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.<br><br>Parágrafo. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente. | X | | La empresa da los espacios para el desarrollo de estas capacitaciones de programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 3 | Historias Clínicas Ocupacionales | Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:<br><br>1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.<br>2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).<br>3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.<br><br>El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad 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.<br><br>Parágrafo. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 4 | Historias Clínicas Ocupacionales | Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.<br><br>El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.<br><br>El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.<br><br>En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.<br><br>Parágrafo. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 5 | Historias Clínicas Ocupacionales | Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.<br><br>A. Evaluaciones médicas periódicas programadas<br><br>Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.<br><br>Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.<br><br>B. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación<br><br>El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.<br><br>Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nuevas condiciones de exposición afecten su salud.<br><br>Parágrafo. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 6 | Historias Clínicas Ocupacionales | Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.<br><br>Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.<br><br>El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.<br><br>Parágrafo. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales ¿no diagnosticados¿, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las empresaes administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 16 | Historias Clínicas Ocupacionales | Reserva de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:<br><br>1. Por orden de autoridad judicial.<br>2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.<br>3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.<br>4. Por la empresa o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.<br><br>Parágrafo. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional. | X | | La historia clinica ocupacional la maneja la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Decreto 614 de 1984 | Presidencia de la República | por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. | Art. 24 | Copaso | Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:<br>a) Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo;<br>b) Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocupacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial para la protección de la salud de los trabajadores;<br>c) Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente;<br>d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan;<br>e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;<br>f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la intervención de los riesgos profesionales;<br>g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo;<br>h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros, actas y documentos relacionados con la medicina, higiene y seguridad industrial;<br>i) Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas;<br>j) Proporcionar a las autoridades competentes la información necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas de Salud Ocupacional. | | X | Se han realizado capacitación en formación de brigada de emergencia, Higiene postural y Manipulación de cargas.<br><br>Implementar las evaluaciones medicas ocupacioanles periódicas de acuerdo a la descripción del cargo.<br><br>Se tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo reglamentario.<br><br>A todo trabajador que ingresa a la empresa se le realiza Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo | Responsable del SG-SST | 15-may-17 |
| Decreto 614 de 1984 | Presidencia de la República | por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. | Art. 25 | Copaso | Comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas. En todas las empresas e instituciones públicas o privadas, se constituirá un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expiden conjuntamente los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social. | X | | Se tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 614 de 1984 | Presidencia de la República | por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. | Art. 26 | Copaso | Responsabilidades de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas. Los comités de medicina, higiene y seguridad industrial, tendrán las siguientes responsabilidades:<br>a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la empresa;<br>b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo;<br>c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo. | X | | Se tiene Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo.<br><br>Se tiene un Programa Anual de capacitación, donde se contemplan temas como: Charlas sobre el uso adecuado de los EPP's, Riesgo Ergonómico, Riesgo químico, Tabaquismo, consumo de alcohol, Planificación Familiar, sustancias psicoactiva, entre otros. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 614 de 1984 | Presidencia de la República | por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. | Art. 28 | Copaso | Programas de Salud Ocupacional en las empresas. Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:<br><br>a) El programa será de carácter permanente;<br>b) El programa estará constituído por 4 elementos básicos;<br>1. Actividades de medicina preventiva;<br>2. Actividades de medicina de trabajo;<br>3. Actividades de higiene y seguridad industrial;<br>4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.<br>c) Las actividades de medicina preventiva, y medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada;<br>d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo;<br>e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Decreto 614 de 1984 | Presidencia de la República | por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. | Art. 30 | Copaso | Contenido de los Programas de Salud Ocupacional. Los Programas de Salud Ocupacional de las empresas se deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:<br>a) El subprograma de medicina preventiva comprenderá las actividades que se derivan de los artículos 125, 126 y 127 de la Ley 9a. de 1979, así como aquellas de carácter deportivo-recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte;<br>b) El subprograma de medicina del trabajo de las empresas deberán:<br>1.Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.<br>2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.<br>3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de higiene industrial y seguridad industrial.<br>4. Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias.<br>5. Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.<br>6. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva.<br>7. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.<br><br>c) El subprograma de higiene y seguridad industrial deberá:<br><br>1. Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los operarios.<br>2. Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.<br>3. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir.<br>4. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgos del trabajo, conjuntamente con el subprograma de medicina de trabajo.<br>5. Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud - Ocupacional, conjuntamente con el subprograma de medicina del trabajo. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 1 | PSO | Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 2 | PSO | El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 4 | PSO | El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será especifico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.<br><br>PARÁGRAF0 1: Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.<br><br>PARÁGRAFO 2: Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 6 | PSO | Los subprogramas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y Seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garantice la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional. | X | | Se cuenta con la asesoría de la ARL y de un consultor externo especialista en Salud Ocupacional. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 10 | PSO | Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.<br><br>1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.<br>2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo:<br>a)Accidentes de trabajo.<br>b)Enfermedades profesionales<br>c)Panorama de riesgos<br>3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.<br>4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.<br>5. Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.<br>6. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.<br>7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.<br>8. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.<br>9. Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.<br>10. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.<br>11. Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.<br>12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.<br>13. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores o | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 11 | PSO | El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.<br>Ver Listado completo | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 14 | PSO | El Programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos:<br><br>1. Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.<br>2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.<br>3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.<br>4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.<br>5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.<br>6. Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.<br>7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.<br>8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.<br>9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.<br>10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control clínico y biológico.<br>11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 15 | PSO | Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las empresaes competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos:<br><br>1. Indices de frecuencia y severidad de accidente de trabajo.<br>2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.<br>3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.<br>4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.<br><br>PARÁGRAFO: Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de ejecución del programa de Salud Ocupacional, con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos en el presente articulo | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1016 de 1989 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el pais | Art. 16 | PSO | El programa de Salud Ocupacional será evaluado por la empresa, como mínimo cada seis (6) meses y se reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y los resultados obtenidos o dentro del término de tiempo establecido por requerimientos de la autoridad competente. | X | | Se tiene documentado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 2013 de 1986 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comtés de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo | Art. 2 | Copaso | 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, asi:<br><br>De 1 0 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.<br>De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.<br>De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.<br>De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.<br><br>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. | X | | Se tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 2013 de 1986 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud | Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comtés de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo | Art. 8 a 15 | Copaso | Funciones del COPASO | X | | Se tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo reglamentario. | Responsable del SG-SST | |
| Ley 1429 de 2010 | Congreso de Colombia | Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo | Art. 65 Parag. 2 | Supresión del Registro del COPASO | Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y promulgación y deroga o modifica las disposiciones que le sean contrarias.<br><br>Parágrafo 2°. Registro Comité Paritario de Salud Ocupacional. Suprímase el literal f) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994.<br><br>Parágrafo 3°. Derogatorias del Código Sustantivo del Trabajo. Deróguese las siguientes disposiciones y artículos del Código Sustantivo del Trabajo: 72, 74, 75, 90, 91, 92, 93, **116 (Reglamento de Trabajo), 117, 118, 120 (Publicación de 2 copias en 2 sitios distintos del Reglamento de Trabajo), 121, 122, 123, 124 y 125.** | X | | Informativo. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) ya no se debe registrar ante el Ministerio de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 6 | Riesgo Psicosocial | Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. 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.<br><br>Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:<br><br>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.<br>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.<br>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.<br>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.<br>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.<br>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.<br>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.<br>h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral, existencia y suspensión de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas, trabajo | | X | a) Los trabajadores se encuentran afiliados al SGSST, participan de actividades inducción y capacitación.<br><br>b) Todas las actividades del SG-SST son comunicadas a las partes interesadas (interno y externo)<br><br>c) En el PVE se contempla el riesgo psicosocial<br><br>d,e,f) Se tiene Matriz de Identificacion de Peligros y valorazión de Riesgos, done se incorporan todos los peligros que se pueden presentar de acuerdo a la actividad económica de la empresa<br><br>g) Están contempladas en la descripción del cargo y en la evaluación de desempeño que se realiza anualmente<br><br>h) Se de hacer la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por parte de un profesional especializado. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 7 | Riesgo Psicosocial | Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:<br><br>a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.<br>b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.<br>c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.<br>d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.<br>e) Acceso a servicios de salud.<br><br>Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador. | | X | Se de hacer la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por parte de un profesional especializado; para obtener un diagnostico de las condiciones de los factores psicosociales extralaborales que afecten al trabajador. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 8 | Riesgo Psicosocial | Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:<br><br>a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.<br>b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.<br>c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.<br><br>Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa. | | X | Se tienen establecido lo siguiente:<br>-Metodología para realizar Diagnóstico de las Condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora<br>-Procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo<br>-Indicadores de SST<br><br>Se de hacer la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por parte de un profesional especializado.<br><br>En el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo se se contemplan los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro a todos los trabajadores de la empresa, de acuerdo a la labor que desempeñan | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 9 | Riesgo Psicosocial | Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:<br><br>a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.<br>b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.<br>c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.<br>d) Ausentismo.<br>e) Rotación de personal.<br>f) Rendimiento laboral. | X | | Se tienen establecido lo siguiente:<br>-Metodología para realizar Diagnóstico de las Condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora<br>-Procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo<br>-Indicadores de SST | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 10 | Riesgo Psicosocial | Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. | X | | Informativo | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 11 | Riesgo Psicosocial | Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.<br><br>La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador. | | X | Se de hacer la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por parte de un profesional especializado. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 12 | Riesgo Psicosocial | Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.<br><br>Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales. | | X | Se de hacer la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por parte de un profesional especializado. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 13 | Riesgo Psicosocial | Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:<br><br>1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.<br>2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.<br>3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:<br>3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.<br>3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.<br>4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.<br>5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.<br>6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.<br>7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.<br>8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.<br>9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis. | | X | La Alta Dirección debe contratar los servicios de un Psicológo especialista en Salud Ocupacional para evaluar el riesgo Psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 14 | Riesgo Psicosocial | **Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.** Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:<br><br>**1. Medidas preventivas:**<br>1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.<br>1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.<br>1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.<br>1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.<br>1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.<br>1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.<br>1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.<br>1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador. | | X | La Alta Dirección debe contratar los servicios de un Psicológo especialista en Salud Ocupacional para evaluar el riesgo Psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 14 | Riesgo Psicosocial | **2. Medidas correctivas:**<br>2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.<br>2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.<br>2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.<br>2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral. | | X | La Alta Dirección debe contratar los servicios de un Psicológo especialista en Salud Ocupacional para evaluar el riesgo Psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 16 | Vigilancia Epidemiológica | Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.<br><br>Para tal efecto, las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional. | | X | La Alta Dirección debe contratar los servicios de un Psicológo especialista en Salud Ocupacional para evaluar el riesgo Psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |
| 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 | Art. 17 | Vigilancia Epidemiológica | Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes:<br><br>1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.<br>2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.<br>3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:<br>3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.<br>3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.<br>3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.<br>3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.<br>4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.<br>5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa. La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.<br>6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa. | | X | La Alta Dirección debe contratar los servicios de un Psicológo especialista en Salud Ocupacional para evaluar el riesgo Psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | 14-jul-17 |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 9 | Acoso Laboral | Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.<br><br>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 relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.<br>2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.<br>3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.<br><br>Parágrafo 2°. 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.<br><br>Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. | X | | Se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo reglamentario.<br>En el Reglamento Interno de Trabajo, se tiene contemplado todo lo relacionado con el Comité de Convivencia Laboral, para evitar conductas de acoso laboral. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 231 de 2006 | Presidencia de la República | Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 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 | Art. 1 | Acoso Laboral | Corríjase el parágrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma:<br><br>Artículo 9°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL<br><br>Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y 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, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. | X | | En el Reglamento Interno de Trabajo, se tiene contemplado todo lo relacionado con el Comité de Convivencia Laboral, para evitar conductas de acoso laboral. | Responsable del SG-SST | |
| 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 del Trabajador | 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. | X | | La empresa tiene establecidos mecanismos para reubicar a los trabajadores. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Reubicación del Trabajador | REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. 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. | X | | La empresa tiene establecidos mecanismos para reubicar a los trabajadores. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Resolución 1401 de 2007 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. | Art. 4 | Investigación de Accidentes de trabajo | Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:<br>1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución.<br>2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.<br>3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales.<br>Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.<br>4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.<br>5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.<br>6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.<br>7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.<br>8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.<br>9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.<br>10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera. | X | | Se tiene el documento INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO y su respectivo formato, para la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1401 de 2007 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. | Art. 6 | Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo | 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. | X | | Se tiene el documento INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO y su respectivo formato, para la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1401 de 2007 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. | Art. 7 | Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo | Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.<br><br>Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.<br><br>Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso. | X | | Se tiene el documento INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO y su respectivo formato, para la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1401 de 2007 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. | Art. 8 | Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo | Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.<br><br>Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores. | X | | Se tiene el documento INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO y su respectivo formato, para la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1401 de 2007 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. | Art. 9 a 14 | Informes de Accidentes de Trabajo | Establece los parámetros para la Presentación de Informes de Accidentes de Trabajo. | X | | Se tiene el documento INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO y su respectivo formato, para la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Resolución 1918 de 2009 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones | Art. 1 | Evaluaciones médicas ocupacionales | Modificar el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 11. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.<br><br>El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>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. | X | | El costo de los exámenes médicos ocupacionales son asumidos por la empresa.<br>En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1918 de 2009 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones | Art. 2 | Evaluaciones médicas ocupacionales | Modificar el artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 17. Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:<br><br>1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.<br><br>Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.<br><br>En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.<br>2. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.<br>3. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.<br>4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la empresa o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la empresa que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.<br>5. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre empresaes, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.<br><br>Parágrafo. El archivo, seguridad, producción, recepción, distribución, consulta, organización, recuperación, disposición, conversión a sistemas de información, tiempo de conservación y disposición final de la historia clínica ocupacional, se regirán por las normas legales vigentes para la historia clínica y los parámetros definidos por el | X | | El manejo de las Historias médicas se hace acorde a lo planteado en este artículo | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Ley 1566 de 2012 | Congreso de Colombia | Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "empresa comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas | Art. 6 | Sustancias Psicoactivas | Promoción de la salud y prevención del consumo.<br><br>El Gobierno Nacional en el marco de la Política Pública Nacional de Prevención y Atención a la adicción de sustancias psicoactivas formulará líneas de política, estrategias, programas, acciones y procedimientos integrales para prevenir el consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1° de la presente ley, que asegure un ambiente y un estilo de vida saludable, impulsando y fomentando el desarrollo de programas de prevención, tratamiento y control del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas al interior del lugar de trabajo, las cuales serán implementadas por las Administradoras de Riesgos Profesionales.<br><br>Las empresaes Administradoras de Planes de Beneficios y las empresaes territoriales deben cumplir con la obligación de desarrollar acciones de promoción y prevención frente al consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, en el marco del Plan Nacional de Salud Pública, Plan Decenal de Salud Pública, Planes Territoriales de Salud y Plan de Intervenciones Colectivas y demás políticas públicas señaladas en la presente ley.<br><br>Tales acciones de promoción y prevención requerirán para su construcción e implementación la participación activa de todos los sectores productivos, educativos y comunitarios en las respectivas empresaes territoriales. | X | | Contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.<br>Se tiene POLITICA PARA LA PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 2663 de 1950 | Presidencia de la República | Código Sustantivo del Trabajo | Art. 108 | Reglamento de Trabajo | CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:<br>1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.<br>2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.<br>3. Trabajadores accidentales o transitorios.<br>4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.<br>5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.<br>6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.<br>7. Salario mínimo legal o convencional.<br>8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.<br>9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.<br>10. Prescripciones de orden y seguridad.<br>11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.<br>12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.<br>13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.<br>14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.<br>15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.<br>16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.<br>17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.<br>18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.<br>19. Publicación y vigencia del reglamento. | X | | Se tiene documentado el Reglamento Interno de Trabajo, que tiene en cuenta lo establecido en este artículo. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 4050 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por la cual se aclara una Resolución | Art. 1 | Obligación del empleador | 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. | X | | A todo trabajador que ingresa a la empresa se le brinda una Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 4050 de 1994 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | Por la cual se aclara una Resolución | Art. 2 | Prohibición prueba del embarazo | 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, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5º del artículo 2º del Decreto 1835 de 1.994. | X | | No se exige la realización de la prueba de embarazo para el ingreso a la compañía. | Responsable del SG-SST | |
| 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 | Art. 50 | Protección y conservación de la audición, salud y bienestar de las personas. | Todo programa de conservación de la audición deberá incluir:<br><br>a.El análisis ambiental de la exposición a ruido.<br>b.Los sistemas para controlar la exposición al ruido.<br>c.Las mediciones de la capacidad auditiva de las personas expuestas, mediante pruebas audimétricas de ingreso o pre empleo, periódicas y de retiro.<br><br>Se deberá mantener en el establecimiento un registro completo de los resultados de las menciones ambientales de ruido, de la exposición a ruido por ocupación y de las pruebas audiométricas por persona, accesibles a la autoridad sanitaria en cualquier momento que se solicite. | X | | En el Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, se tiene establecido un Profesiograma que indica la frecuencia y el tipo de examenes que se deben practicar a los trabajadores según el cargo que van a desempeñar. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| 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 | Art. 51 | Protección y conservación de la audición, salud y bienestar de las personas. | El control de la exposición a ruidos se efectuará, en su orden mediante:<br><br>a.Reducción del ruido en el origen.<br>b.Reducción del ruido en el medio de transmisión.<br>c.Cuando los sistemas de control adoptados no sean suficientes para la reducción del ruido, podrá suministrarse protección personal auditiva como complemento de los métodos primarios, pero no como sustitutivos de estos. | X | | El ruido se controla en el origen a través del mantenimiento preventivo y correctivo de maquinas y equipos; y utilización de máquinas modernas | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1918 de 2009 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. | Artt. 1 | Evaluaciones médicas ocupacionales | Modificar el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 11. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.<br><br>El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.<br><br>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. | X | | El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales está a cargo de la empresa. | Responsable del SG-SST | |
| Resolución 1918 de 2009 | Ministerio de la Protección Social | Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. | Artt. 2 | Evaluaciones médicas ocupacionales | Modificar el artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 17. Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:<br><br>1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.<br><br>Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.<br><br>En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.<br><br>2. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.<br><br>3. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.<br><br>4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la empresa o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la empresa que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.<br><br>5. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre empresaes, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios | X | | La custodia de las historias clínicas, está a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional. | Responsable del SG-SST | |

| **Elaborado por:** | **FRANCY ALEXANDRA GARZÓN RODRÍGUEZ** | **Cargo:** | **CONSULTOR / ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL** |
|---|---|---|---|

| NORMA | AUTORIDAD | TITULO | ARTICULO APLICABLE | DISPOSICIÓN QUE REGULA | REQUERIMIENTO | CUMPLE | | ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | SI | NO | | | |
| Decreto 1477 de 2014 | Ministerio del Trabajo | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales | Art. 4 | Tabla de enfermedades laborales | Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico y hasta tanto no establezca lo contrario la calificación en firme en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez.<br><br>Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección II Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.<br><br>Parágrafo 1°. Conforme al parágrafo 3° del artículo 5° de la Ley 1562 de 2012, en caso de presentarse controversia sobre el origen de la enfermedad, las incapacidades temporales se pagarán al mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta tanto se dirima la controversia. | X | | Se tienen en cuenta estas dicertices, para el pago de las prestaciones económicas de los trabajadores. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 1072 de 2015 | Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo | Arts. 2.2.4.6.1. a 2.2.4.6.42. | SGSST | Implementar en el SGSST en su totalidad para toda la compañía, cumpliendo con los plazos dados. | X | | Se encuentra documentado e implementado el SG-SST | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 1072 de 2015 | Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo | Arts. 2.2.4.2.2.1. a 2.2.4.2.2.24. | Afiliaciones SGRL | Verificar que los contratistas se encuentren afiliados al SGRL y tengan vigente sus servicios. | X | | Cuando se contratan servicios con proveedores externos se verifica que se encuentren afiliados al SGRL | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 1072 de 2015 | Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo | Arts. 2.2.4.2.4.1. | Afiliaciones SGRL | Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Laborales. PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan. | X | | Todas las empresas de servicios temporales que presten servicios a la empresa deberan presentar el desprendible de pago de cotizacion vigente de la ARL para sus trabajadores. En caso de accidente se debe reportar a la ARL a la que se encuentran afiliadas. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 1072 de 2015 | Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo | Arts. 2.2.4.3.1. a 2.2.4.3.11. | Afiliaciones SGRL | COTIZACIONES EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES | X | | Se realiza el pago respectivo de la cotización al SGRL de los trabajadores de la empresa. | Responsable del SG-SST | |
| Decreto 1072 de 2015 | Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo | Arts. 2.2.4.2.1.1. a 2.2.4.2.1.7. | Afiliaciones SGRL | AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES. REGLAS GENERALES SOBRE AFILIACIÓN | X | | Se tienen afiliados a los trabajadores al SGRL. | Responsable del SG-SST | |