PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACION DE ESTUDIOS PREVIOS[1]

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo que intervengan en la elaboración de los Estudios Previos responderán porque la información consignada en ellos sea veraz, responsable, ecuánime, suficiente y oportuna y verificarán que los estudios, diseños, planos y proyectos requeridos para la contratación se hagan con la debida antelación y con las evaluaciones necesarias.

ESTUDIO PREVIO

Previo a la firma del contrato por contratación directa, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos, de conformidad con lo establecido en numeral12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, modificado por el art. 87 de la Ley 1474 de 2011.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, establece que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato y deben contener los elementos que se indican en el presente documento, la veracidad de estos son responsabilidad del área solicitante, a quien le corresponde, por su ámbito funcional, conocer de primera mano los detalles de la necesidad y determinar, conforme a su conocimiento y experticia los detalles técnicos de su alcance. por el contenido y alcance de la información aportada para la celebración del contrato.

Como solicitante el área reconoce que SECOP II (Sistema Electrónico de Contratación Pública) es una plataforma transaccional y en consecuencia es responsabilidad de cada uno de los actores del proceso de contratación el cargue de los documentos, así como la validez que tiene la suscripción de los documentos en la plataforma.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

El Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo",* señala en el Art. 1º., dentro de los objetivos del Ministerio del Trabajo lo siguiente:

> *"(…) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.*
>
> *El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."*

El Artículo 2º. del Decreto 4108 de 2011 señala dentro de las funciones del Ministerio del Trabajo, coordinar y evaluar las políticas y estrategias para enfrentar los riesgos en materia laboral, articulando las acciones que

[1] *De conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 25 numeral 12 y artículo 26 numeral 3 y en la Ley 1150 de 2007 artículo 8.*

realiza el Estado, con la sociedad, la familia y el individuo, fijar las directrices para realizar la vigilancia y control de las acciones de prevención de riesgos laborales en la aplicación de los programas permanentes de salud ocupacional, formular las políticas y estrategias orientadas a facilitar la divulgación para el conocimiento de los derechos de las personas en materia de empleo, trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo, y su reconocimiento por los entes competentes, proponer, desarrollar y divulgar, en el marco de sus competencias, estudios técnicos e investigaciones para facilitar la formulación y evaluación de políticas, planes y programas en materia de empleo, trabajo, seguridad y salud en el trabajo, articular con el ministerio de salud modificaciones de la Tabla de enfermedades laborales y al manual único de calificación de invalidez, administrar el Fondo de Riesgos Laborales y presupuesto de gastos.

En el contexto de la norma en cita y de acuerdo con la estructura de esta Cartera, el artículo 23 del mencionado Decreto establece las funciones a la Dirección de Riesgos Laborales, dentro de las cuales encontramos, entre otras, la siguiente: *"Proponer y diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia,* en concordancia con esto la Dirección de Riesgos Laborales por mandato legal, debe adelantar programas de higiene y seguridad industrial, diseñar políticas planes y proyectos de norma y conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo y medicina laboral, coordinar con el Ministerio de Salud la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales con sus reportes estadísticos en todo el territorio nacional, así como las políticas, planes y programas para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Profesionales, entre otras.

En concordancia con lo anterior y conforme a la normatividad que regula la materia (Decreto Ley 1295 de 1994[2], la Ley 776 de 2002[3] y la Ley 1562 de 2012[4]), la Dirección de Riesgos Laborales adelanta programas de higiene y seguridad industrial, propone y diseña políticas, planes y proyectos de norma y conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo y medicina laboral, coordina con el Ministerio de Salud la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales con sus reportes estadísticos en todo el territorio nacional, así como las políticas, planes y programas para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Profesionales y dar cumplimiento a los objetos del Fondo de Riesgos Laborales que indica el artículo 12 de la Ley 1562 de 2012.

Ahora bien, en cuanto al Sistema de Riesgos Laborales, es preciso señalar que este, es un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Decreto 1833 de 1994, determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Laborales y en su artículo 6º establece el recaudo de los recursos por parte de las entidades administradoras de Riesgos Laborales provenientes de los aportes de los empleadores. Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales sólo podrán ser administrados a través de fiducia, según lo ordena el artículo 87 del Decreto 1295 de 1994, para estos efectos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá elegir una de las sociedades fiduciarias

---

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

[3] *"Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales"*

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

autorizadas que le presenten propuestas, mediante el proceso de contratación autorizado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

Por otro lado, la Ley 2294 de 2023 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", tiene como propósito sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. El Plan está compuesto por cinco transformaciones: (a) ordenamiento del territorio alrededor del agua, (b) seguridad humana y justicia social, (c) derecho humano a la alimentación, (d) Transformación productiva, internacionalización y acción climática, y (e) convergencia regional.

Este plan de desarrollo 2022-2026, propende por garantizar un trabajo digno y decente del eje de seguridad humana, establece que una de las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente en el cual los trabajadores puedan acceder a empleo con ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En cumplimiento del Plan de Desarrollo, se trabajará en una nueva política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, que se ajusten a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento, de la misma manera se deberá realizar el diseño de un modelo de aseguramiento y protección de riesgos Laborales.

Así mismo, dentro de la línea estratégica para la equidad laboral y el cierre de brechas de género en el mundo del trabajo se fortalecerá la implementación de programas de equidad al interior de las empresas organizaciones y asociaciones rurales y urbanas para el fomento y prevención de riesgos laborales en mujeres rurales.

La Ley 1562 de 2012, en su Artículo 12. Objeto del Fondo de Riesgos Laborales, modifica el artículo 22 de la Ley 776 de 2002, que sustituyó el artículo 88 del Decreto-ley 1295 de 1994, Establece que el Fondo de Riesgos Laborales tiene por objeto:

"(…)

a) Adelantar estudios, compañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.

b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.

c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarían o técnicas se requiere para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales así como crear e, implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales.

d) Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que este es un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto explica el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral.

e) Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.

f) Financiar la realización de actividades de protección y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.

g) Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales dentro del ámbito de su competencia.

h) Pago del encargo fiduciario y su auditoria y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.

Parágrafo: *Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales no pertenecen al Presupuesto General de la Nación, no podrán ser destinados a gastos de administración y funcionamiento del Ministerio ni a objeto distinto del fondo previsto en la Ley 1562, serán manejados en encargo fiduciario, administrado por entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera. (…)"*

Ahora bien, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en diversas oportunidades, el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión. Así, la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente, y así lo establece el artículo 121 la Constitución Política que señala: "Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley".

La Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional M.P.Jorge Ignacio Pretelt, estableció parámetros para determinar que se entiende por funciones permanentes, para lo cual se refiere a los siguientes criterios: funcional, de igualdad, temporal o de la habitualidad, así como, el de la excepcionalidad el cual se describe "si la tarea acordada corresponde a "actividades nuevas" y estas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario distribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública (…)

en síntesis, una de las condiciones que permite diferenciar un contrato laboral de un contrato de prestación de servicios es el ejercicio de la labor contratada, pues solo sino hace parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados, pueden celebrarse contratos de prestación de servicios. De lo contrario, la administración debe recurrir a la ampliación de planta de personal para celebrar contratos laborales (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 21 de febrero de 2002 a que se ha hecho referencia)".

En correspondencia con el Artículo 82. "*Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia" de la Ley no. 2294 de 2023: "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 – Colombia, Potencia mundial de la vida"*; así como, con la Circular Conjunta No. 100-005 del 2022 a partir de la cual se exponen los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad para las entidades, órganos y organismos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, y; la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023 a partir de la cual se define la Ruta para Rediseños Organizacionales Sectoriales y la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad, el Ministerio de Trabajo -en cumplimiento de las referidas disposiciones- inició el proceso de formalización del empleo público a través del acuerdo No. 20 del 15 de mayo de 2024 *"Por el cual se convoca y establecen las reglas del proceso de selección, en la modalidad de Ascenso y abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024"* suscrito entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Ministerio del Trabajo, el cual, no ha surtido la totalidad de las etapas que permitan proveer de manea definitiva los referidos empleos, razón por la cual, la entidad no cuenta con el personal de planta suficiente para el cumplimiento de su misionalidad, funciones y las responsabilidades que tiene a cargo, conforme se evidencia en el certificado expedido por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015.

Ahora bien, la Dirección de Riesgos Laborales es responsable de aplicar la normatividad vigente, (Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012), para fortalecer todos los ámbitos especialmente los derechos, deberes y funciones de los diferentes actores del Sistema de Riegos Laborales para efectos de la puesta en marcha del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022- 2031, en el marco de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, con el propósito de dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo.

En virtud de lo anterior, es necesario atender aspectos relacionados con la administración y manejo adecuado de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, lo cual genera para La Dirección de Riesgos Laborales exceso de actividades para realizar el seguimiento a los procesos que su reglamentación requiere, como la ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, la asistencia jurídica, técnica, tecnológica, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ejecución de programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, estudios de investigación que soporten decisiones en materia financiera, actuarial o técnica para el desarrollo del sistema General de Riesgos Laborales así cómo crear e, implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de Garantía de Calidad, financiación y ejecución de actividades de protección y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional, acciones de inspección vigilancia y control de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, el buen manejo del sistema de información del Fondo de Riesgos Laborales y en general el acompañamiento a todos los procesos que se derivan de la Ley 1562 de 2012.

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012 en el literal **G)** del Artículo 12, (…) Objeto del Fondo de Riesgos Laborales, establece: "*Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales dentro del ámbito de su competencia",* así entonces, desde la Dirección de Riesgos Laborales se impulsan estrategias para garantizar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, promoviendo así la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la cultura de la prevención, y la protección de los trabajadores, actuando con énfasis en la vigilancia de sectores de alto riesgo y la promoción en el ámbito general, asegurando la mejora continua del sistema.

De conformidad con lo anterior, la Entidad Estatal requiere contratar a un profesional para que preste servicios profesionales en los asuntos jurídicos relacionados con los procesos de calificación del origen y la pérdida de la capacidad laboral, en primera instancia ante las EPS, ARL, Fondos de Pensiones, Colpensiones, y las juntas regional y nacional de calificación de invalidez.

Asimismo, se requiere la proyección de lineamientos jurídicos para el fortalecimiento del proceso de calificación del origen y de la pérdida de la capacidad laboral, orientando a las entidades del sistema (EPS, ARL, Fondos de Pensiones, Colpensiones y juntas calificadoras) en la aplicación uniforme de la normatividad vigente, incluidos los regímenes especiales exceptuados del Sistema General de Seguridad Social, como también la elaboración de conceptos jurídicos de carácter orientador sobre casos críticos o de alto impacto, identificando patrones recurrentes, vacíos normativos y conflictos de competencia que afecten la determinación del origen y la pérdida de capacidad laboral, con recomendaciones dirigidas a la mejora de la política pública y la articulación con las juntas calificadoras. La contratación de este profesional es indispensable para garantizar la eficiencia, eficacia y continuidad de las actividades adelantadas por la Dirección de Riesgos Laborales.

En virtud de lo señalado, y considerando la obligación de cumplir con el objeto del Fondo de Riesgos Laborales establecido en el artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, se hace necesario contratar los servicios de un profesional que cumpla con los requisitos de idoneidad señalados en el numeral 5.1 del presente documento. Esta solicitud se fundamenta en la certificación de inexistencia y/o insuficiencia de personal expedida por la Subdirección de Gestión del Talento Humano, en la que se indica que la Entidad no cuenta con el recurso humano suficiente para atender el requerimiento identificado

De igual manera, se deja expresa constancia que, revisados los criterios establecidos por las normas y la jurisprudencia nacional recogidos en la sentencia de unificación del Consejo de Estado SUJ-025-CE-S2-2021, con el objeto y las actividades del contrato a celebrar no se configura la contratación de funciones permanentes a cargo de la dependencia, toda vez que para el desarrollo del objeto contractual no se requiere de presencia permanente del contratista en las instalaciones del Ministerio y este goza de autonomía para el cumplimiento de la labor contratada.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se considera conveniente y oportuno adelantar el proceso contractual respectivo, tendiente a cumplir con los propósitos establecidos, para la buena marcha y efectivo cumplimiento de los cometidos de la Entidad.

2. OBJETO POR CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

2.1. OBJETO

512-Prestar servicios profesionales jurídicos especializados a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, orientados a la formulación de lineamientos y conceptos jurídicos en materia de riesgos laborales, con énfasis en los procesos de calificación del origen y de la pérdida de la capacidad laboral y la actuación de las Juntas de Calificación de Invalidez.

2.2 IDENTIFICACION DEL CONTRATO:

El contrato que se pretende celebrar es de prestación de servicios profesionales, el cual se define en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, como: *"contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales*.

Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida."

2.3 OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA

1. Acatar la Constitución, la ley, los procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, y demás disposiciones pertinentes.
2. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del contrato.
3. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, deberá constituir la garantía pactada en el mismo si a ello hubiere lugar y cargarla en el SECOP II, en el evento que la garantía requiera modificación la misma debe modificarse y cargarse en la plataforma ya corregida dentro de los dos (2) días siguientes a su devolución.
4. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado.
5. Hacer entrega al/la supervisor/a del contrato de los informes de gestión sobre las actividades realizadas durante el periodo de ejecución y los demás que sean requeridos por la supervisión, con los soportes documentales correspondientes. La entrega y aprobación de los informes se realizará a través de la Plataforma Transaccional de SECOP II.
6. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.
7. Cumplir con el pago de los aportes al sistema general de seguridad social integral (Salud, Pensión, ARL) durante la vigencia del contrato y presentar la constancia respectiva, de conformidad con lo legalmente exigido en las normas que regulan la materia.
8. Realizar los desplazamientos en desarrollo del objeto contractual, a nivel nacional e internacional cuando así lo requiera el Ministerio. Los viáticos y demás gastos de dicho desplazamiento correrán por cuenta del Ministerio.

9. Ejecutar las obligaciones específicas en forma independiente, bajo su propio riesgo y responsabilidad, sin sujeción a condiciones u horarios diversos a aquellos necesarios para el cumplimento del objeto contractual, sin que ello implique exclusividad, salvo en los eventos en que otras asesorías impliquen conflicto de interés.
10. Aplicar en la ejecución del contrato y en todas las actividades que realice las políticas de calidad, MIPG, control interno y demás adoptadas por la entidad.
11. Tramitar la expedición, en caso de que le aplique, de la factura electrónica validada previamente por la DIAN, como requisito necesario para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto No. 358 del 5 de marzo de 2020, en concordancia, con lo dispuesto en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020.
12. Utilizar la imagen del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos por éste. Salvo autorización expresa y escrita del Ministerio, ningún/a contratista, podrá utilizar el nombre, emblema o sello oficial de la Entidad para fines publicitarios o de cualquier otra índole.
13. El contratista se obliga a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y/o basado en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución de este contrato. Se obliga también a cumplir el protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basado en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
14. Informar sobre los actos o conductas irregulares o ilícitas de los cuales tenga conocimiento, que sean realizados por cualquier persona relacionada con los proyectos y las actividades a cargo de la Entidad.
15. Entregar con el último informe de actividades un inventario de los documentos de archivo a su cargo, especialmente cuando correspondan o sean relativos al Derecho Internacional Humanitario, de conformidad con lo ordenado en el artículo 15 de la ley 594 de 2000, desarrollado por el articulo 2.8.2.2.4 del decreto 1080 de 2015 y el acuerdo no. 1 de 2024, del Archivo General de la Nación.

2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Emitir lineamientos jurídicos para el fortalecimiento del proceso de calificación del origen y de la pérdida de la capacidad laboral, orientando a las entidades del sistema (EPS, ARL, Fondos de Pensiones, Colpensiones y juntas calificadoras) en la aplicación uniforme de la normatividad vigente, incluidos los regímenes especiales exceptuados del Sistema General de Seguridad Social.

2. Elaborar conceptos jurídicos de carácter orientador sobre casos críticos o de alto impacto, identificando patrones recurrentes, vacíos normativos y conflictos de competencia que afecten la determinación del origen y la pérdida de capacidad laboral, con recomendaciones dirigidas a la mejora de la política pública y la articulación con las juntas calificadoras.

3. Asesorar a la Dirección de Riesgos Laborales en la toma de decisiones estratégicas y en la interlocución con actores del sistema, mediante la participación en mesas técnicas, comités de análisis, espacios de coordinación interinstitucional y procesos consultivos, garantizando la coherencia jurídica y el alineamiento con la política nacional de riesgos laborales.

4. Proyectar respuestas de manera consultas, peticiones y conceptos presentadas por los usuarios del sistema General de Riesgos Laborales y Entes de Control.

5. Participar en eventos, reuniones, comités y actividades asignadas por el Supervisor, aportando insumos financieros y operativos pertinentes al objeto contractual.

2.5 OBLIGACIONES DEL MINISTERIO

1. Realizar el pago del valor del contrato, conforme a lo pactado.
2. Entregar al contratista la información necesaria para la ejecución del contrato y obligaciones contractuales.
3. Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados de la presente contratación y sanción para quien los vulnere.
4. Exigir al CONTRATISTA la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual, para lo cual designará el supervisor.
5. Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar para lo cual el supervisor dará aviso oportuno al MINISTERIO sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de incumplimiento.
6. Reconocer y pagar de conformidad con las normas que regulen la materia, los viáticos y pasajes al contratista, cuando se ordene su desplazamiento, para lo cual, el supervisor debe diligenciar con la debida antelación y previamente al desplazamiento las autorizaciones, reconocimientos y pagos a que hubiere lugar.
7. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en el desarrollo o con ocasión del contrato.
8. Cumplir con lo señalado en el artículo 4° de la Ley 80 de 1993 y demás normatividad concordante.
9. Las demás que se deriven del objeto contractual.

2.6 LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DOMICILIO CONTRACTUAL

El domicilio contractual corresponderá a la ciudad de Bogotá D.C., y la ejecución del contrato se llevará a cabo en la ciudad de Bogotá D.C., o en el lugar que el Ministerio determine.

2.7 PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del contrato será por ocho (08), sin que supere el 31 de diciembre de 2026, término contado a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Para la selección del Contratista, se tiene en cuenta lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, en particular lo establecido en el numeral 3º del Artículo 32, que señala:

> *"Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.*

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”.

En concordancia con lo anterior, se sigue lo establecido en la Ley 1150 de 2007, artículo 2º, Numeral 4º, literal h) que establece como causal de contratación directa *la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales*.

Finalmente, se observa lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto No. 1082 de 2015, que prevé:

“Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos.”

4. EL VALOR DEL CONTRATO

El valor del contrato se estima hasta **NOVENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS SESENTA MIL PESOS ($ 94.760.000) M/CTE,** incluidos el IVA y todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato.

El valor estimado del contrato es la suma del valor total por concepto de honorarios. A su vez el valor total por concepto de honorarios es el producto de los honorarios mensuales y el plazo de ejecución del contrato, establecido en atención al mercado laboral y al presupuesto utilizado en contratos de similares características, así como el presupuesto de gastos de desplazamientos, así como los descuentos y retenciones que se le deben realizar al contratista, en virtud de la Ley 1429 de 2010.

En el evento de autorizarse gastos de desplazamiento al contratista, se pagarán acorde con la resolución que los regula y sin que ello implique que hacen parte de los honorarios pactados.

PARÁGRAFO. Liberación de saldos: El contratista acepta que se podrán liberar saldos del valor estimado del contrato, cuando el Supervisor encuentre que no se ejecutarán dentro del plazo de ejecución del contrato. Para ello, se adelantará el procedimiento fijado por el Ministerio para la reducción de los registros presupuestales del

compromiso y reducción de los certificados de disponibilidad presupuestal, garantizando en todo caso los recursos para respaldar las obligaciones contraídas.

4.1. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL

El Ministerio del Trabajo pagará al/a Contratista el valor del contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal que se encuentra anexo al presente documento de estudios previos y el cual hace parte integral del contrato.

4.2. FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará en mensualidades vencidas, iguales y sucesivas por valor de **ONCE MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS ($ 11.845.000) M/CTE** y/o fracción de tiempo ejecutado, con corte al último día de cada mes, previa presentación del informe de gestión y certificación de la correcta prestación del servicio por parte de la supervisión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Toda vez que el valor a pagar está establecido en mensualidades, para el cálculo de la cantidad de los días de la fracción de mes y consecuentemente el valor, este se hará sobre mensualidades de 30 días.

EL MINISTERIO no asume responsabilidad alguna por la demora que pueda presentarse en dichos pagos, y por lo tanto, EL CONTRATISTA cumplirá con sus obligaciones y no podrá aducir como justificación alguna para su no realización, demora en el pago.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL MINISTERIO hará las retenciones a que haya lugar sobre el pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO TERCERO: Los servicios se prestarán y pagarán hasta concurrencia de los recursos que por este contrato se apropien.

PARÁGRAFO CUARTO: En caso de terminación anticipada solo habrá lugar al pago de los servicios efectivamente prestados, liquidados en forma proporcional a los servicios realizados de conformidad con el parágrafo primero.

4.3. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

¿La presente contratación se encuentra reportada en el Plan de Adquisición de Bienes y Servicios y Obras?

Si [X] No [ ]

¿Existen vigencias futuras?

Si [ ] No [X]

Atendiendo los principios de planeación y anualidad de la Contratación Pública, la dependencia solicitante se compromete a ejecutar la totalidad de los recursos asignados para la presente vigencia y en caso de existir vigencias futuras, a ejecutar las respectivas partidas presupuestales dentro de la respectiva vigencia futura.

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación, por cuanto la selección de la persona natural o jurídica se realiza en atención a su idoneidad, experiencia y capacidad para ejecutar el objeto contractual, conforme al perfil descrito en el numeral 5.1 del presente estudio previo.

La contratación resulta pertinente en la medida en que las actividades a desarrollar no pueden ser asumidas por el personal de planta de la entidad, por lo cual, se requiere la contratación de una persona que acredite el perfil conforme se señala a continuación:

5.1. PERFIL DEL CONTRATISTA

En consideración al objeto del contrato y las actividades a desarrollar, se requiere que el/la contratista cumpla las siguientes condiciones:

Perfil Académico: Título profesional en una de las disciplinas académicas del área de conocimiento de ciencias sociales y humanas, con posgrado en la modalidad de especialización.

Experiencia: De cinco (5) años en adelante de experiencia relacionada con el objeto del contrato, de acuerdo con el literal C del numeral 1.4. de la tabla de honorarios 0001 del 2 de enero de 2026 o su equivalencia conforme lo establecido en el artículo 2.2.2.5.2. del Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

De manera que el factor de selección del contratista es la capacidad de ejecutar el objeto del contrato, la idoneidad y experiencia, la cual responde a las necesidades de esta dependencia, y permite el cumplimiento del objeto que se solicita.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la Resolución de tabla de fijación de honorarios y validación de requisitos que se encuentra vigente y fue expedida por el Ministerio del Trabajo.

6. ANALISIS DE RIESGOS DEL CONTRATO

EL MINISTERIO debe "incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación" en los pliegos de condiciones o su equivalente. (Art. 4º.- Ley 1150 de 2007).

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, define el Riesgo, como: "(…) *un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato y/o convenio".*

Atendiendo las Directrices de Colombia Compra Eficiente, en el análisis previsible de posibles riesgos en la presente contratación, se tienen los siguientes:

a. Eventos que pueden alterar la ejecución del contrato
b. Eventos que pueden alterar el equilibrio económico del contrato
c. La eficacia del Proceso de Contratación, es decir que EL MINISTERIO pueda satisfacer la necesidad que motivó el pproceso de ccontratación; y
d. La reputación y legitimidad de la Entidad encargada de ejecutar el objeto contractual.

De acuerdo con lo anterior, y atendiendo la matriz de riesgos presentada por Colombia Compra Eficiente, se presenta el análisis de riesgos para el presente proceso, así:

6.1 MATRIZ DE RIESGOS

De conformidad con el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, se identifican los siguientes riesgos asociados al proceso de contratación.

Para efectos de realizar el análisis del riesgo, se invita a consultar el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los procesos de contratación, adoptado por Colombia Compra Eficiente, a través del link http://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-pliegos-tipo/manuales-y-guias

El Ministerio del Trabajo, identificó para el presente proceso de contratación los riesgos que se relacionan en la siguiente tabla, sin embargo, la Dependencia podrá incluir riesgos que considere necesarios en el marco de la ejecución del objeto contractual.

MATRIZ DE RIESGOS										
No.	**Clase**	**Fuent**	**Etapa**	**Tipo**	**DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)**	**Consecuencia de la ocurrencia del evento**	**Probabilidad**	**Impacto**	**Valoración**	**Categ**
1	General	Interno	Planeación	Operacional	Se presenta cuando la definición de la necesidad y el objeto establecido en el estudio previo, no se ajusta a la modalidad de selección aplicable.	Retrasos en la revisión y ajuste del estudio previo por parte del abogado a cargo del tema.	Probable 4	Menor 2	6	Riesgo Alto
2	General	Externo	Selección	Operacional	Se presenta cuando en el mercado no existe suficiente oferta de profesionales que cumplan con el perfil requerido para la ejecución del contrato.	Retraso en el proceso de selección del contratista, que afecta la satisfacción de la necesidad.	Raro 1	Menor 2	Bajo	Riesgo Bajo
3	General	Externo	Contratación	Operacional	Se presenta cuando el profesional seleccionado no acepta el contrato en el plazo establecido y/o se retrasa en la constitución y presentación de las garantías que amparan el cumplimiento del contrato.	Retraso en el inicio de la ejecución del contrato y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Improbable 2	Menor 2	4	Riesgo Bajo

MATRIZ DE RIESGOS										
No.	Clase	Fuent	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categ
4	General	Externo	Contratación	Tecnológico	Ocurre cuando se presentan fallas en la disponibilidad del Sistema de Contratación Pública – SECOP II (www.colombiacompra.gov.co)	Retraso o incumplimiento de los plazos legales para la publicación de los actos y/o documentos derivados de los procesos contractuales	Posible 3	Insignificante 1	4	Riesgo Bajo
5	General	Interno	Ejecución	Operacional	Ocurre cuando se presentan demoras por parte de la Entidad en las aprobaciones previas de los productos y/o informes desarrollados por el contratista.	Afecta el cumplimiento de las obligaciones del contratante a cargo del Supervisor del contrato, relacionadas con la aprobación de productos y/o informes, y genera retraso en el trámite de pago a favor del contratista.	Improbable 2	Moderado 3	5	Riesgo Medio
6	General	Interno	Contratac	Financier	Se presenta cuando la entidad no cuenta con los recursos para pagar el valor del contrato en los plazos establecidos.	Genera mora de la entidad en el pago que puede afectar al contratista, hasta el punto de romper la ecuación económica del contrato.	Raro 1	Menor 2	3	Riesgo

FORMA DE MITIGARLO

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabili	Impacto	Valoración del	Categori			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	MINTRABAJO	Elaboración de los estudios previos por la dependencia solicitante sin el lleno de los requisitos de acuerdo con la modalidad de selección.	Improbable 2	Insignificante 1	3	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Asesoría a las dependencias, revisión y ajuste del Estudio Previo. Constante actualización normativa.	Cada vez que lo requiera la dependencia que presenta la solicitud de contratación.

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración del	Categoría			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
2	MINTRABAJO	Verificar con antelación a la solicitud del proceso de contratación, que los perfiles de las personas naturales o jurídicas cumplan con los requisitos establecidos por los lineamientos de la Entidad	Raro	Insignificante	Baja	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Verificando el perfil e idoneidad de la persona natural o jurídica que se pretende contratar	Cada vez que surja la necesidad en la Entidad de suscribir un contrato.
3	CONTRATISTA	Se establecen plazos perentorios para el perfeccionamiento y ejecución del contrato y se realiza el seguimiento respectivo.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Grupo de Gestión Contractual, Dependencia solicitante, y Contratista	Verificando el cumplimiento de los plazos establecidos para el perfeccionamiento y ejecución del contrato.	Cada vez que se, elabora un contrato.
4	CONTRATISTA	Reporte al Administrador del SECOP II, y dejar evidencia de la interrupción del servicio.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Grupo de Gestión Contractual	Revisando la Página de SECOP II para el cargue de la información	Cada vez que hay que publicar actos administrativos de contratación

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración del	Categoría			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
5	MINTRABAJO	Revisión y aprobación oportuna de la documentación inherente a los productos e informes del contrato.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	Cumplir con lo dispuesto en el Manual de Contratación y Supervisión, realizado oportunamente el seguimiento y supervisión, previa a la recepción de los productos y/o informes.	Conforme a los plazos contractuales.
6	MINTRABAJO	Verificación del valor total del contrato y/o sus adiciones en valor, de manera previa a la expedición del registro presupuestal.	Raro 1	Menor 2	2	Riesgo Bajo	No	Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Contabilidad	En el momento de expedir el registro presupuestal al contrato y/o sus adiciones en valor, verificar que los valores correspondan a los del registro presupuestal.	Cada vez que se expide registro presupuestal a un contrato y/o adición.

7. GARANTÍAS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, el CONTRATISTA garantizará el cumplimiento de las obligaciones surgidas a favor del Ministerio, con ocasión de la ejecución del contrato y de su liquidación, a través de cualquiera de los mecanismos de cobertura del riesgo señalados en el art. 2.2.1.2.3.1.2, del decreto antes mencionado, ya sea por contrato de seguro contenido en una póliza, patrimonio autónomo o garantía bancaria.

De acuerdo con el análisis de riesgo contenido en el numeral 6, se considera pertinente la exigencia de siguientes garantías, teniendo en cuenta el objeto del contrato a suscribir, atendiendo a la naturaleza del mismo, a la cuantía y la especificidad de las obligaciones que contendría, se requiere de un tercero garante, quien

asumiría los posibles riesgos derivados de la ejecución de éste, blindando al Ministerio, respecto de afectaciones por incumplimiento total o parcial, legal o contractual del objeto y/o de los compromisos pactados.

AMPARO	%	SOBRE EL VALOR	VIGENCIA
Cumplimiento	10	Del contrato	Término de ejecución del contrato y seis (06) meses más
Calidad	10	Del contrato	Término de ejecución del contrato y seis (06) meses más

El contratista deberá cargar directamente en la plataforma SECOP II, las condiciones e identificación del mecanismo de cobertura del riesgo, para revisión y aprobación por parte del Ministerio en esa plataforma.

8. APLICACIÓN DE ACUERDOS INTERNACIONALES O TRATADO DE LIBRE COMERCIO

De acuerdo con la normatividad vigente, la presente contratación no se encuentra cobijada por un Acuerdo Internacional o un Tratado de Libre Comercio vigente para el Estado Colombiano.

9. SUPERVISIÓN

La supervisión será ejercida por el DIRECTOR DE RIESGOS LABORALES CÓDIGO 0100 - GRADO 22, o por quien designe el ordenador del gasto.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

La Supervisión es la responsable de dar inicio a la ejecución del contrato, dejando evidencia del mismo en la plataforma Secop II; así mismo, deberá cumplir con las funciones señaladas en el contrato, en el Manual de contratación de la Entidad y las que se mencionan en los artículos 83 y 84 de la ley 1474 de 2011.

RESPONSABLE DE AREA Directora de Riesgos Laborales	**FIRMA:** **WILMAR JULIAN RINCÓN MARIÑO** **Cargo: Director de Riesgos Laborales**

Elaboró: Equipo Dirección de Riesgos Laborales
Revisó y aprobó: Wilmar Julián Rincón Mariño – Director de Riesgos Laborales

ANEXO 1 - ESPECIFICACIONES IDONEIDAD Y EXPERIENCIA

El área solicitante indicó en el numeral 5.1 del estudio previo, los requisitos de formación y experiencia de acuerdo con lo establecido en la Resolución por medio de la cual se adopta la tabla de fijación de honorarios y validación de requisitos, vigente para la fecha de elaboración de este.

Una vez revisada la hoja de vida del SIGEP de la persona a contratar: **PEDRO EMILIO JAIMES DELGADO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **71.660.573**, se evidencia que la presente formación y experiencia está relacionada con el objeto y con el requisito establecido por la entidad y cuenta con la siguiente:

1.1 **FORMACIÓN:**

REQUERIDA	ACREDITADA
Título profesional en una de las disciplinas académicas del área de conocimiento de ciencias sociales y humanas	Título Profesional de Abogado otorgado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo el siete (7) de noviembre de 2009.
Tarjeta profesional.	Tarjeta profesional Nro. 190784 otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura el 07/'5/2010
Título de postgrado en la modalidad de Especialización.	Título de Especialista en Dirección para el Desarrollo de la Gestión Pública otorgado por la Universidad de Santander el veinte 20 de abril de 2022.

1.2 EXPERIENCIA: De 5 años en adelante de experiencia profesional relacionada

Una vez verificada la hoja de vida registrada en el SIGEP se identifica que acredita la siguiente experiencia:

EMPRESA O ENTIDAD	PERIODO LABORADO						Tiempo Laborado		
	Ingreso			Retiro					
	dd	mm	aaaa	dd	mm	aaaa	Años	Meses	Días
MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	1	8	2024	26	12	2024	0	4	26
ALCALDÍA MAYOR DE TUNJA	30	1	2024	30	6	2024	0	5	1
DEPARTAMENTO DE SANTANDER	2	2	2023	1	6	2023	0	4	0
DEPARTAMENTO DE SANTANDER	1	9	2021	30	11	2021	0	3	0

DEPARTAMENTO DE SANTANDER	19	2	2021	18	8	2021	0	6	0
CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN MINUTO DE DIOS	19	1	2020	5	1	2021	0	11	17
CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN MINUTO DE DIOS	15	1	2019	14	12	2019	0	11	0
CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN MINUTO DE DIOS	19	7	2015	8	12	2018	3	5	30
CORPORACIÓN ORGANIZACIÓN MINUTO DE DIOS	19	1	2015	18	07	2015	0	6	0
INVISBU	13	1	2014	19	12	2014	0	11	7
TOTAL							**5**	**7**	**11**

RESPONSABLE DE AREA Directora de Riesgos Laborales	**FIRMA:** **WILMAR JULIAN RINCÓN MARIÑO** **Cargo: Director de Riesgos Laborales**

Elaboró: Equipo Dirección de Riesgos Laborales
Revisó y aprobó: Wilmar Julián Rincón Mariño – Director de Riesgos Laborales