

110.44.09  
 Fecha elaboración: DD 12 MM 03 AA 2021  
 Fecha actualización: DD MM AA

| Responsable actualización: Responsable del SG-SST |     |      |                               |                                  |   |   |   | Versión: 01      |    |                                      |
|---|-----|------|-------------------------------|----------------------------------|---|---|---|------------------|----|--------------------------------------|
| JERARQUÍA DE LA NORMA                             | No. | AÑO  | TÍTULO                        | ARTICULO APLICABLE               | DESCRIPCION DEL ALCANCE DE LA NORMA   | EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO   | RESPONSABLE                                     | Existe evidencia |    | OBSERVACIÓN                          |
|   |     |      |                               |                                  |   |   |   | SI               | NO |                                      |
| CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO                     | N/A | 1950 | CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO | Art 57, numeral 1, 2 y 3         | Art 57. Obligaciones 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.  |   | Alta Gerencia                                   |                  | X  |                                      |
|   |     |      |                               | Art 108<br>Numerales 10, 11 y 14 | En el reglamento interno de trabajo se debe incorporar:<br>10. Prescripciones de orden y seguridad<br>11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, instrucciones para prestar los primeros auxilios.<br>14. Normas que se deben cumplir en las diferentes labores de acuerdo a la edad y sexo del trabajador, con miras a conseguir mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.  | Reglamento Interno de Trabajo   | Alta Dirección                                  |                  | X  |                                      |
|   |     |      |                               | Art 205                          | El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación de que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.   | Procedimiento operativo normalizado para primeros auxilios  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST           |                  | X  |                                      |
|   |     |      |                               | Art 283                          | El empleador puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores invalidos, a su costo, a fin de rehabilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con su estado de salud, sus fuerzas y aptitudes; para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes.  | Programa de reincorporación   | Alta Dirección                                  |                  | X  |                                      |
|   |     |      |                               | Art. 84                          | Todos los empleadores están obligados a:<br><br>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;<br>Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional;<br>Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;<br>Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;<br><br>Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;<br><br>Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo;<br><br>g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control. | Inducción y re inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br><br>Perfil del Cargo | Alta Dirección Profesional encargado del SG-SST |                  | X  | Formatos de Inducción y re inducción |

|     |      |      |  |                                |   |  |  |   |   |  |
|-----|------|------|--|--------------------------------|---|--|--|---|---|--|
| LEY | 9    | 1979 | Por la cual se dictan Medidas Sanitarias (Codigo Sanitario)  | Art. 105                       | En todos los lugares de trabajo habra iluminación suficiente, en cantidad y calidad para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.   | Programas de Inspección de Seguridad   | Alta Gerencia-Responsable del SG-SST                         |   | X | Formatos de inspeccion propios de la Administración Municipal            |
|     |      |      |  | Art. 88                        | Toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de medicina, higiene y seguridad de la empresa respectiva.   | Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial   | Alta Gerencia-Responsable del SG-SST                         |   | X | Diseño e implementacion del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial |
|     |      |      |  | Art.111                        | 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.  | Programas de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo   | Alta Gerencia-Responsable del SG-SST                         |   | X | Diseño e implementación del SG-SST                                       |
|     |      |      |  | Art. 114                       | En todo lugar de trabajo debera disponerse de personal adiestrado, metodos equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevencion y extincion de incendios   | Conformación brigadas de emergencias<br>Plan de emergencias  | Alta Gerencia-Responsable del SG-SST                         |   | X | Brigada de emergencias conformada y dotada                               |
|     |      |      |  | Art. 96                        | 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.   | Señalización areas de trabajo  | Alta Gerencia-Responsable del SG-SST                         | X |   |  |
|     |      |      |  | Art. 122                       | 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.  | Botiquines, Brigadistas, Plan de emergencias, EPP de acuerdo a sus actividades   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        |   | X | Botiquines dotados   |
|     |      |      |  | Art 604                        | Es obligación de toda persona evitar, diligentemente, los accidentes personales y de las personas a su cargo, debiendo, para tales efectos, cumplir las disposiciones de seguridad, especiales o generales, que dicten las autoridades competentes y ceñirse a las indicaciones contenidas en los rotulos o a las instrucciones que acompañen al agente riesgoso peligroso, sobre su preservación, uso, almacenamiento y contraindicaciones.  | Informativo  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        |   |   | Informativo  |
|     |      |      |  | Art 606                        | Ninguna persona actuar o ayudar en actos que signifiquen peligro, menoscabo o daño para la salud de terceros o de la población.   | Informativo  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        |   |   | Informativo  |
| LEY | 1010 | 2006 | Por medio de la cual se adoptan medias para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. | Todos                          | La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.<br><br>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.  | Comité de Convivencia Laboral  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        | X |   | Creacion de Comité de Convivencia Laboral                                |
|     |      |      |  | Art 1 numeral 1 e inciso final | A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establezcanse las siguientes garantias:<br>1. La terminacion unilateral del contrato de trabajo o la destitucion de la victima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, careceran de todo efecto cuando se proferian dentro de los seis (6) meses siguientes a la peticion o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Las anteriores garantias cobijaran tambien a quines hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente Ley. | Procedimiento del comité de convivencia laboral  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        | X |   |  |
|     |      |      |  | Art. 22                        | El empleador sera responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efeto, se descontara del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladara estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.<br>El empleador respondera por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiera afectado el descuento al trabajador.  | Afiliacion de Servidores publicos y contratistas de apoyo a la gestion en el sistema de riesgos laborales, ARL POSITIVA. | Alta Dirección, Jefe Talento Humano, Responsable del SG-SST. | X |   |  |

|     |      |      |   |                     |  |  |   |   |   |   |
|-----|------|------|---|---------------------|--|--|---|---|---|---|
| LEY | 100  | 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones   | Art. 161            | <p>Como integrantes del sistema general de seguridad social en salud, los empleadores, deberán:</p> <p>1. Inscribir en alguna entidad promotora de salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral se esta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección sobre el trabajador sobre la entidad promotora de salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.</p> <p>2. En consonancia con el Art. 22 de esta Ley, contribuir al financiamiento del sistema general de seguridad social en salud, mediante acciones como las siguientes:</p> <p>a) pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el Art. 204.</p> <p>b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores.</p> <p>c) Girar oportunamente los aportes las cotizaciones a la entidad promotora de salud de acuerdo a la reglamentación que expida el gobierno.</p> <p>3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema general de seguridad social en salud.</p> <p>4. Garantizar un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.</p> <p>PARAGRAFO. Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 de libro primero de esta ley, además los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyen la subdeclaración de ingresos, corren a cargo del empleador. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el empleador en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.</p> | Certificado de afiliación de los trabajadores  | Alta Dirección-Jefe Talento Humano        | X |   |   |
|     |      |      |   | Art. 249 al Art 256 | Estas normas no establecen obligaciones específicas al empleador. Sin embargo, estructuran el sistema general de Riesgos Profesionales en el marco del sistema General de Seguridad Social Integral.   | Registro estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     |   |   | Cuando ocurran  |
| LEY | 1821 | 2016 | Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.   | Todos               | La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñe sin que puedan ser reintegrados bajo ninguna circunstancia.   | Reglamento Interno   | Talento Humano-Alta Gerencia              |   | X |   |
| LEY | 1523 | 2012 | Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones. | Todos               | Se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres.  | Plan de Contingencias y Emergencias.   | SG-SST- Alta Gerencia- BRIGADISTAS        |   | X | Formulación Plan de Emergencias Administración Municipal, formación de brigadistas. |
| LEY | 1610 | 2013 | Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.   | Art 8               | <p>Clausura del lugar de trabajo. Los inspectores del trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y de los trabajadores.</p> <p>La sanción a aplicar será por el término de tres (3) a diez (10) días hábiles, según la gravedad de la violación. Cuando el lugar clausurado fuere adicionalmente casa de habitación, se permitirá el acceso de las personas que lo habitan, pero en el no podrán desarrollarse ningún tipo de actividad laboral por el tiempo que dure la sanción.</p> <p>En caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables con esta medida, la sanción a aplicar será el cierre del lugar de trabajo por término de diez (10) días a treinta (30) días calendario y, en caso de reincidencia en la violación de las normas del trabajo, especialmente en materia de salud ocupacional y seguridad industrial, se podrá proceder al cierre definitivo del establecimiento.</p>   | Documento de remisión de reporte de accidente grave o mortal y de enfermedad laboral con certificación de envío y recepción. | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     |   |   | Informativo   |
| LEY | 1616 | 2013 | Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones   | Art 9, Inciso 1     | Las ARL dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su SG-SST, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.   | Acta de visita ARL   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-ARL | X |   |   |

|     |      |      |  |                   |  |   |                        |                |  |
|-----|------|------|--|-------------------|--|---|------------------------|----------------|--|
| LEY | 378  | 1997 | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985                   | Art. 5            | Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:<br>a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;<br>b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;<br>c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las substancias utilizadas en el trabajo;<br>d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;<br>e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;<br>f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;<br>g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;<br>h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;<br>i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;<br>j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales. | Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos          | SG-SST                 | En Formulación |  |
| LEY | 776  | 2012 | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales   | Todos             | Derecho a las prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto ley 1295 de 1994 y la presente ley.<br>Parágrafo 1°. La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.  | Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales                    | SG-SST, Alta Direccion | X              | N/A  |
| LEY | 50   | 1999 | Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.   | Art. 21           | El artículo 21 de la Ley 50 de 1990, por medio del cual se adicionó al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo, establece:<br><br>"Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación". (Subrayas fuera del texto original). Conforme a lo señalado en las normas referidas, es claro que las actividades recreativas, deportivas o de capacitación que el empleador realice, deberán ser desarrolladas dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo, para la que fue contratado el trabajador, independientemente del número de trabajadores de la empresa.   | Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Programas estilos de Vida Saludable | SG-SST                 | X              | Falta diseño e implementación de programas de Vida Saludable |
| LEY | 1496 | 2011 | Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.                          | Art. 10           | El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:<br>"Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley."   | Informativo   | Alta Gerencia          |                | Informativo  |
| LEY | 1257 | 2008 | Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. | Art. 12 Paragrafo | PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:<br>1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.<br>2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.<br>3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.  | Ley de Cuotas   | Alta Gerencia          | X              |  |

|     |      |      |  |         |   |                                    |                                       |   |    |  |
|-----|------|------|--|---------|---|------------------------------------|---------------------------------------|---|----|--|
| LEY | 962  | 2005 | Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. | Art. 55 | Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de Trabajo vigila el cumplimiento de esta disposición, pero no es necesaria la aprobación de dicho reglamento por parte de tal entidad  | Reglamento de Higiene y Seguridad  | SG-SST                                |   | No | Formulación y Adopción del Reglamento de Higiene y Seguridad |
| LEY | 361  | 1997 | Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.   | Art 26  | En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.<br>No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.   | Informativo                        |                                       |   |    | Informativo  |
| LEY | 1221 | 2008 | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.   | Art 6   | Se promueve la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y cuando proceda las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:<br>c) la protección en materia de seguridad social de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.  | Informativo                        |                                       |   |    | Informativo  |
| LEY | 1857 | 2017 | Se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de familia y se dictan otras disposiciones   | Art 3   | Adicionese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedara así:<br>Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su conyugue o compañero permanente, a sus hijos menores a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.<br>El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.<br>Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. | Programa de bienestar e incentivos | Alta Dirección-Jefe de Talento Humano | X |    |  |
| LEY | 828  | 2003 | Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social   | Todo    | El empleador que argumentando descontar al trabajador sumas correspondientes a aportes parafiscales no las remita a la seguridad social y al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar, cuando a ello hubiere lugar, será responsable conforme las disposiciones penales por la aprobación de dichos recursos, así como por las consecuencias por la información falsa que le sea suministrada al Sistema General de Seguridad Social. Será obligación de las entidades de seguridad social y de las cajas de compensación familiar, ICBF, SENA y de las autoridades que conozcan de estas conductas, correr traslado a la jurisdicción competente.   |                                    | Alta Dirección                        |   |    | Informativo  |

|             |      |      |   |                                      |  |  |   |   |   |   |
|-------------|------|------|---|--------------------------------------|--|--|---|---|---|---|
| DECRETO-LEY | 1295 | 1994 | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. | Art 4 literales c, d, e, f, h, i y l | El sistema general de riesgos profesionales tienen las siguientes características:<br>c) Todos los empleadores deben afiliarse al sistema general de riesgos laborales.<br>D) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores;<br>E) El empleador que no afilie a sus trabajadores al sistema general de riesgos profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto;<br>f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.<br>h) Las cotizaciones del sistema general de riesgos profesionales están a cargo de los empleadores;<br>i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto;<br>l) Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario. | Afiliación y Planillas pagadas de seguridad social                               | Alta Gerencia-Talento Humano-SG-SST       | X |   | Aplica para todo el personal de la Administración Municipal         |
|             |      |      |   | Art 8                                | Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.   |  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     |   |   |   |
|             |      |      |   | Art 16                               | Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.  | Planilla de Aportes y Pagos a Seguridad Social                                   | Alta Dirección                            | X |   | Aplica para todo el personal de la Administración Municipal         |
|             |      |      |   | Art 22 literal d y e                 | Son deberes de los trabajadores: d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la ARL.<br>E. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional o como vigías ocupacionales.  | Actas de Reunión del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     | X |   |   |
|             |      |      |   | Art 26                               | Para la clasificación de empresa se establecen cinco clases de riesgo:<br>Clase I Riesgo Mínimo<br>Clase II Riesgo Bajo<br>Clase III Riesgo Bajo<br>Clase IV Riesgo Medio<br>Clase V Riesgo Alto<br>Clase VI Riesgo Máximo   | Certificado de afiliación de la Empresa a la ARL                                 | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     | X |   |   |
|             |      |      |   | Art 58                               | Medidas especiales de prevención: Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales de prevención de riesgos profesionales.   | Documentos del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST     | X |   | Etapa de Diseño, por lo tanto aun no están en su totalidad          |
|             |      |      |   | Art 61                               | Estadísticas de riesgos profesionales Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de enfermedad con el reglamento que se expida.  | Registro estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales           | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-ARL |   |   | No se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales |
|             |      |      |   | Art 62                               | Información de riesgos profesionales: los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.   | perfil del cargo/ reportes de accidentes   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-ARL |   | X | No se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales |
|             |      |      |   | Art 17                               | La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales es la misma determinada para el Sistema General de pensiones establecida en los artículos 18 y 19 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.   | Informativo  | Alta Dirección                            |   |   | Informativo   |

|         |      |      |   |                |   |   |                                       |   |   |   |
|---------|------|------|---|----------------|---|---|---------------------------------------|---|---|---|
| DECRETO | 1919 | 2002 | Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial."  | Art 1-Art 6    | Especialmente las que le confiere el Art 150 numeral 19 literales e) y f) de la Constitución Política y el Art 12 de la Ley 4ta de 1992   | Cotizaciones y pagos mediante la PILA   | SG-SST                                |   | X | N/A   |
| DECRETO | 1772 | 1994 | Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales"   | Todos          | Campo de aplicación. El presente Decreto se aplica a todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, organizado por el Decreto 1295 de 1994.   | Certificación de afiliación, contrato de trabajo (por OPS y a Término fijo), Registros de pago. | SG-SST                                |   | X | N/A   |
| DECRETO | 1607 | 2002 | Por el cual se modifica la tabla de Clasificación y Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.  | Todos          | Tabla de clasificación de empresa. Modificación de la actividad económica.  | Informativo   |                                       |   |   | Informativo                                     |
| DECRETO | 1703 | 2002 | Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.   | Art 24         | Base de cotización para trabajadores con jornada laboral inferior a la máxima legal. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 65 del Decreto 806 de 1998, para la afiliación de trabajadores dependientes cuya jornada de trabajo sea inferior a la máxima legal y el salario devengado sea inferior al mínimo legal mensual vigente, se deberá completar por el empleador y el trabajador en las proporciones correspondientes, el aporte en el monto faltante para que la cotización sea igual al 12% de un salario mínimo legal mensual. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido legalmente para las empleadas del servicio doméstico. | Planillas de aportes y pagos a Seguridad Social.  | Alta Dirección                        | X |   | Informativo                                     |
| DECRETO | 723  | 2013 | Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. | Todos          | Tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.   | Certificación de afiliación.  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | N/A   |
| DECRETO | 1530 | 1996 | Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994  | Art 1; 4       | Art 1. Centro de Trabajo; Art 4. Accidente de Trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.   | Investigación de accidentes y enfermedades laborales.   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | Cuando se requiera                              |
| DECRETO | 1443 | 2014 | Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST)   | Todos          | El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.  | Políticas del Sistema de Gestión  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST | X |   | Formulación, diseño e implementación del SG-SST |
| DECRETO | 1477 | 2014 | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales  | Todos          | Tabla de enfermedades laborales basada en el concepto favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales   | Informativo   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   |   | Informativo                                     |
|         |      |      |   | Art. 2.2.1.5.7 | Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la planilla integrada de Liquidación de Aportes Pila.   | Planilla de Aportes y Pagos a Seguridad Social  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | No hay personal en teletrabajo                  |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Art 2.2.1.2.3.2                               | Programas recreativos, culturales o de capacitacion. El empleador elaborara los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el articulo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estaran dirigidos a la realizacion de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitacion incluyendo en estas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integracion de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.   | Programa estilos de vida saludable; programa de capacitacion<br>Plan de bienestar social e incentivos | Alta Direccion-Responsable del SG-SST-Jefe Talento Humano | X |   |   |
| Art 2.2.1.5.8                                 | Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y prevision de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso el empleador debera incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolucion las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad publica.   | Reglamento Interno de Trabajo   | Alta Direccion-Jefe Talento Humano                        |   | X |   |
| Art 2.2.4.2.6                                 | Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador debera adelantar, junto con el COPASST dentro de los quince (15) dias calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigacion encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente, en los formatos que para tal fin esta determine, los cuales deberan ser aprobados por la Direccion Tecnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigacion por la ARL esta lo evaluara y emitira concepto sobre el evento correspondiente y determinaran las acciones de prevencion a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) dias habiles.   | Procedimiento de reporte e investigacion de inidente, accidente y enfermedad laboral                  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST                     |   | X |   |
| Art 2.2.1.5.9                                 | La afiliacion al Ssistema General de Riesgos Laborales se hara a traves del empleador en las mismas condiciones y terminos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Proteccion Social en el que se debera precisar las actividades que ejecutara el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollaran , la clase de riesgo que corresponde a la empresa o centro de trabajo asi como el horario en el cual se ejecutaran. El empleador debera allegar copia del contrato o acto administrativo a la ARL adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.   | Contrato de trabajo y formulario de afiliacion a ARL  | Alta Direccion - Responsable del SG-SST                   |   |   | Informativo   |
| Art 2.2.4.2.2.18                              | La entidad o institucion contratante debera establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus sistemas de vigilancia epidemiologica, para lo cual podran tener en cuenta los terminos de duracion de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periodicos sera asumido por el contratante. A partir del 15 de Abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestacion de servicios en ejecucion tendran un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen pre ocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante.<br><br>Este examen tendra vigencia maxima de tres (3) años y sera valido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo mas alto al cual sera expuesto en todos los contratos. | Exámenes medicos ocupacionales  | Contratista   | X |   |   |
| Art 2.2.4.6.4                                 | El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participacion de los trabajadores y/o contratistas garantizando a traves de dicho sistema la aplicacion de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.<br><br>Para el efeto, el empleador o contratante debe abordar la prevencion de los accidentes y las enfermedades laborales y tambien la promocion y proteccion de la salud de los trabajadores y/o contratistas a traves de la implementacion, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestion cuyos principios estan basados en el ciclo PHVA.   | Politica del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo                                    | Alta Direccion-Responsable del SG-SST                     | X |   | Fechaada, firmada y divulgada   |
| Art 2.2.4.6.5, Art 2.2.4.6.6. y Art 2.2.4.6.7 | El empleador o contratante debe establecer por escrito una politica de SST que debe ser parte de las politicas de gestion de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratacion o vinculacion, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta politica debe ser comunicada al Comite Paritario.  | Politica del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo                                    | Alta Direccion-Responsable del SG-SST                     | X |   | A traves de correo electronico institucional y publicada en cartelera                     |
|   | Debe definir y asignar los recursos necesarios financieros, tecnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revision, evaluacion y mejora de las medidas de prevencion y control, para la gestion eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y tambien, para que los responsables de la SST en la empresa, el Comite Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo segun corresponda, pueden cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.  | Presupuesto de Seguridad y salud en el Trabajo  | Alta Direccion  |   | X | Se cuenta con el personal humano y tecnologico pero no se ha creado un rubro para tal fin |



|  |  |  |                |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--|--|----------------|--|---|--|---|--|---|--|
|  |  |  |                |  | Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.   | Matriz de requisitos legales del SG-SST  | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X | En construcción  |
|  |  |  | Art 2.2.4.6.8  |  | Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.  | Procedimiento e identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y controles específicos.<br>Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y controles específicos. | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X | En aprobación  |
|  |  |  |                |  | Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales  | Plan de Trabajo Anual del SG-SST   | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X | Aprobado y firmado   |
|  |  |  | Art 2.2.4.6.13 |  | El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegida contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tengan perfil de médico especialista en SST. La conservación puede hacerse de forma electrónica y siempre y cuando se garantice la preservación de la información.<br>Los siguientes documentos y servicios deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:<br>1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines de la SST.<br>2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la SST, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías y en general las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente. | Procedimiento conservación documental al SG-SST  | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X |  |
|  |  |  | Art 2.2.4.6.14 |  | El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:<br>1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST.<br>2. Garantizar que se de a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas.<br>3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST para que sean consideradas y atendidas por los responsables de la empresa.   | Matriz de comunicaciones internas y externas en el SG-SST  | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X | Correos electrónicos, cartelera informativa, página web de la Administración Municipal |

|  |  |   |   |                |   |  |   |   |   |   |
|--|--|---|---|----------------|---|--|---|---|---|---|
| DECRETO  | 1072   | 2015                                    | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. | Art 2.2.4.6.16 | <p>La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar prioridades en SST para establecer el Plan de Trabajo Anual o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal idóneo, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten. La evaluación inicial debe incluir entre otros los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.</li> <li>3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.</li> <li>5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.</li> <li>6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.</li> <li>7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad</li> <li>8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente interior.</li> </ol> | Evaluación inicial del SG-SST  | Alta Dirección - Responsable del SG-SST | X |   |   |
|  |  |   |   | Art 2.2.4.6.19 | <p>El empleador debe definir los indicadores (cualitativos y cuantitativos) mediante los cuales se evalúan la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición del indicador</li> <li>2. Interpretación del indicador</li> <li>3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera si cumple o no con el resultado esperado.</li> <li>4. Método de cálculo</li> <li>5. Fuente de la información para el cálculo</li> <li>6. Periodicidad del reporte</li> <li>7. Personas que deben conocer el resultado.</li> </ol>   | Indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST  | Alta Dirección - Responsable del SG-SST | X |   | Matriz de objetivos, metas e indicadores con sus respectivas fichas técnicas. |
|  |  |   |   | Art 2.2.4.6.24 | <p>Parágrafo 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.</p>  | Matriz de elementos de protección personal<br>Acta de entrega de EPP<br>Programa de capacitación | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |   | X |   |
|  |  |   |   |                | <p>Parágrafo 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.</p>  | Programa de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo                                    | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |   | X |   |
| <p>Parágrafo 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a las tareas.</p> | Procedimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |   |                | X   |  |   |   |   |   |

|  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|
|  |  |  |  | <p>El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas así como proveedores y visitantes.</p> <p>Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar la empresa.</li> <li>2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para preparación, prevención y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.</li> <li>3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.</li> <li>4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el numero de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.</li> <li>5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.</li> <li>6. Formular el plan de emergencias para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.</li> <li>7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.</li> <li>8. Implementar las acciones factibles para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuaciones.</li> <li>9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar de proteger su salud e integridad ante una emergencia real o potencial.</li> <li>10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.</li> <li>11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles que incluya la atención de primeros auxilios.</li> </ol> | <p>Analisis de vulnerabilidad</p> <p>Plan de emergencias, presupuesto acciones preventivas y de mejora. Informe de simulacro Acta de conformacion de brigada de emergencia Matriz dotacion y EPP</p> | Alta Dirección - Responsable del SG-SST |  | X |  |
|  |  |  |  | <p>El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos (introduccion de nuevos procesos, cambios en los metodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislacion, evolucion del conocimiento en SST, entre otros). Para ello debe realizar la identificacion de peligros y la evaluacion de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación con el apoyo del COPASST. De la misma manera debe actualizar el plan de trabajo anual es SST. Paragrafo. Antes de introducir los cambios internos el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.</p>   | Procedimiento de gestion del Cambio en el SG-SST   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST   |  | X |  |
|  |  |  |  | <p>El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones o productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.</p>  | Procedimiento de compras o adquisiciones de productos y servicios del SG-SST   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST   |  | X |  |
|  |  |  |  | <p>El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST de su empresa, por parte los proveedores, trabajadores dependientes, cooperados, en misión, contratistas o subcontratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.</p>   | Procedimiento de selección y evaluación de proveedores y contratistas del SG-SST   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST   |  | X |  |
|  |  |  |  | <p>El empleador debe realizar una auditoria anual, la cual sera planificada con la participacion del COPASST. Si la auditoria de realiza con personal interno de la entidad debe ser independiente a la actividad, area o proceso objeto de verificacion.</p> <p>Paragrafo. El programa de auditoria debe comprender entre otros, la definicion de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoria, la periodicidad, la metodologia y la presentacion de informes y debe tomarse en consideracion resultados de auditorias previas. La seleccion del personal auditor no implicara necesariamente aumento en la planta de cargos existentes. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.</p> <p>Los resultados de la auditoria deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.</p>  | <p>Procedimiento auditoria de cumplimiento del SG-SST</p> <p>Programa de auditoria de cumplimiento del SG-SST</p>  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST   |  | X |  |

|  |  |  |  |   |   |  |  |          |  |
|--|--|--|--|---|---|--|--|----------|--|
|  |  |  |  | <p>Art 2.2.4.6.30</p> <p>El proceso de auditoria de que trata el presente capitulo, debera abarcar entre otros los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El cumplimiento de la politica de SST</li> <li>2. El resultado de los indicadores de estructura, procesos y resultado.</li> <li>3. La participacion de los trabajadores</li> <li>4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligacion de rendir cuentas</li> <li>5. El mecanismo de comunicacion de los contenidos del SG-SST a los trabajadores</li> <li>6. La planificacion, desarrollo y aplicacion del SG-SST</li> <li>7. La gestion del cambio</li> <li>8. La consideracion de la SST en las nuevas adquisiciones</li> <li>9. El alcance y aplicacion del SG-SST frente a los proveedores y contratistas</li> <li>10. La supervision y medicion de los resultados</li> <li>11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.</li> <li>12. El desarrollo del proceso de auditoria</li> <li>13. La evaluacion por parte de la alta direccion</li> </ol>  | <p>Plan de Auditoria de cumplimiento del SG-SST</p>   | <p>Alta Direccion-Responsable del SG-SST</p> |  | <p>X</p> |  |
|  |  |  |  | <p>Art 2.2.4.6.31</p> <p>La alta direccion, independiente del tamaño de la empresa debe adelantar una revision del SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorias y demas informes que permitan recopilar informacion sobre su funcionamiento. Dicha revision debe determinar en que medida se cumple con la politica y los objetivos de SST y se controlan los riesgos. La revision no debe hacerse unicamente de manera reactiva sobre los resultados sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestion en SST.</p>  | <p>Procedimiento de revision por la direccion del SG-SST</p>  | <p>Alta Direccion-Responsable del SG-SST</p> |  | <p>X</p> |  |
|  |  |  |  | <p>Art 2.2.4.6.31</p> <p>La revision de la Alta Direccion debe permitir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SG-SST.</li> <li>2. Revisar el cumplimiento del trabajo anual en SST y su cronograma</li> <li>3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementacion del SG-SST y el cumplimiento de los resultados esperados.</li> <li>4. Revisar la capacidad del SG-SST para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de SST.</li> <li>5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST incluida la revision de la politica y los objetivos</li> <li>6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta direccion y realizar los ajustes necesarios.</li> <li>7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del SG-SST.</li> <li>8. Aportar informacion sobre nuevas prioridades y objetivos estrategicos de la organizacion que puedan ser insumos para la planificacion y la mejora continua.</li> <li>9. Recolectar informacion para determinar si las medidas de prevencion y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.</li> <li>10. Intercambiar informacion con los trabajadores sobre los resultados y desempeño en SST</li> <li>11. Servir de base para adoptar decisiones que tengan por objeto mejorar la identificacion de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestion del SG-SST de la empresa.</li> <li>12. Determinar si promueve la participacion de los trabajadores.</li> <li>13. Evidenciar que se cumple con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estandares minimos que le apliquen.</li> <li>14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en SST</li> <li>15. Establecer el cumplimiento de planes especificos de las metas establecidas y los objetivos propuestos.</li> <li>16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las maquinas, equipos y en general las instalaciones de la empresa.</li> <li>17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo</li> <li>18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores</li> <li>19. Mantener actualizada la identificacion de peligros y valoracion de los riesgos</li> </ol> | <p>Acta de revision por la direccion del SG-SST</p>   | <p>Alta Direccion-Responsable del SG-SST</p> |  | <p>X</p> |  |
|  |  |  |  | <p>Art 2.2.4.6.32</p> <p>La investigacion de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto No 1530 de 1996, La Resolucion 1401 de 2007 y las disposiciones que las modifiquen adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigacion, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementacion de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.</li> <li>2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.</li> <li>3. Informar a la Alta Direccion sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> <li>4. Alimentar el proceso de revision que haga la alta direccion de la gestion en SST y que se consideren tambien en las acciones de mejora continua.</li> </ol>  | <p>Procedimientos de reporte de investigacion de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.<br/>Procedimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora.</p> | <p>Alta Direccion-Responsable del SG-SST</p> |  | <p>X</p> |  |

|         |      |      |  |                                |  |   |                                       |   |    |             |
|---------|------|------|--|--------------------------------|--|---|---------------------------------------|---|----|-------------|
|         |      |      |  | Art 2.2.4.6.35                 | Los responsables de la ejecución de los SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el SG-SST que defina el ministerio del trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.  | Certificado curso 50 horas SG-SST                                   | Responsable del SG-SST                | X |    |             |
|         |      |      |  | Art 2.2.4.6.41, Art 2.2.4.6.42 | Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de SST a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en SST que se regulan en este capítulo tendrán las siguientes responsabilidades:<br>1. Cumplir con los requerimientos mínimos que el Ministerio de Salud y Protección Social que termine para su funcionamiento.<br>2. Obtener licencia o registro para operar servicios de SST<br>3. Sujetarse en la ejecución de actividades de SST al programa de medicina, higiene y seguridad del trabajo de la respectiva empresa.   | Licencia en salud ocupacional                                       | Responsable del SG-SST                | X |    |             |
| DECRETO | 2566 | 2009 | Por el cual se adopta la Tabla de enfermedades laborales.  | Todos                          | Informativo  | Informativo   | Informativo                           |   | Sí | N/A         |
| DECRETO | 1108 | 1994 | Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotropicas  | Art 38                         | Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotropicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio.   | Política de no consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X  |             |
| DECRETO | 1771 | 1994 | Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994   | Todo                           | Se aplica a todos lo afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, organizado por el decreto 1295 de 1994.  | Informativo   | Informativo                           |   | Sí | N/A         |
| DECRETO | 2923 | 2011 | Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales  | Todo                           | Por el cual se establece el sistema de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales  | Informativo   | Informativo                           |   | Sí | N/A         |
| DECRETO | 1931 | 2006 | Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo  | Todos                          | Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.<br><br>Son bienes jurídicos protegidos por la presente Ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente laboral. | Informativo   | Informativo                           |   |    | Informativo |
| DECRETO | 2090 | 2003 | Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. | Art.1                          | DEFINICIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiendo por actividades de alto riesgo aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo.  | Informativo   |                                       |   |    | Informativo |
| DECRETO | 171  | 2006 | Amplía plazo para SG SST   | Todos                          | Amplia a Enero 31 de 2017 el plazo para sustituir el Programa de salud Ocupacional por el SSG-SST  | Informativo   | Informativo                           |   |    | Informativo |

|         |      |      |  |                       |   |   |  |   |  |   |
|---------|------|------|--|-----------------------|---|---|--|---|--|---|
| DECRETO | 464  | 2020 | Por el cual se disponen medidas con el fin de atender la situación de emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020  | Todos                 | Medidas con el fin de atender la situación de emergencia económica social y ecológica   | Informativo   | Informativo  |   |  | Informativo   |
| DECRETO | 500  | 2020 | Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica | Todos                 | Promoción y prevención por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público.   | Informativo   | Informativo  |   |  | Informativo   |
| DECRETO | 1127 | 1991 | Por el cual se reglamentan los artículos 3 y 21 de la Ley 50 de 1990   | Artículos 3, 4, 5 y 6 | Art. 3 Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo   | Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Programas estilos de Vida Saludable | Alta Dirección, Jefe Talento Humano, Responsable del SG-SST. |   |  |   |
|         |      |      |  |                       | Art. 4. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.   |   |  | X |  | Pendiente diseño y formulación de programas estilos de vida saludable |
|         |      |      |  |                       | Art. 5. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.   |   |  | X |  | Planillas de asistencia   |
|         |      |      |  |                       | Art. 6. La ejecución de los programas señalados en el presente Decreto se podrán realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio."  |   |  |   |  |   |
| DECRETO | 676  | 2020 | Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones   | Todos                 | Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad  | Informativo   | Informativo  |   |  | Informativo   |
| DECRETO | 131  | 2020 | Por el cual se imparten lineamientos para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá y se toman otras determinaciones  | Art 8                 | Las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas y privadas, las entidades Administradoras de Planes de Beneficios, las ARL así como las demás autoridades locales, llevarán a cabo las acciones que resulten necesarias en cumplimiento de las medidas adoptadas por parte de la Administración Distrital con ocasión de la expedición del presente Decreto y las demás que resulten necesarias para garantizar la salubridad pública en Bogotá.   | Informativo   | Informativo  |   |  | Informativo   |
| DECRETO | 440  | 2020 | Por el cual se adoptan medidas de urgencias en materia de contratación estatal, con ocasión del estado de emergencia económica, social y ecológica derivada de la pandemia covid-19  | Art 8                 | Todos los contratos celebrados por las entidades estatales que se relacionen con bienes, obras o servicios que permitan una mejor gestión y mitigación de la situación de emergencia, podrán adicionarse sin limitación al valor. Para este propósito, la entidad estatal deberá justificar previamente la necesidad y la forma como dichos bienes y servicios contribuirán a gestionar o mitigar la situación de emergencia. Igualmente, esta disposición se aplicará a los contratos que se celebren durante el término de la declaratoria del estado de emergencia económica, social y ecológica y durante el término que dicho estado este vigente. | Informativo   | Informativo  |   |  | Informativo   |

|                     |      |      |   |                   |   |  |                                       |  |   |   |             |
|---------------------|------|------|---|-------------------|---|--|---------------------------------------|--|---|---|-------------|
| DECRETO             | 676  | 2020 | Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones  | Art 3             | Durante el termino de la emergencia sanitaria declarada mediante Resolucion 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Proteccion Social, las ARL deberan contribuir con la financiacion y/o con la entrega de los EPP de sus afiliados, cuando estos correspondan a personal de salud incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevencion, diagnosticos y atencion del COVID-19 y que esten vinculados mediante contrato de prestacion de servicios aplicando criterios de priorizacion de acuerdo con el nivel de exposicion al riesgo.   | Informativo  | Informativo                           |  |   |   | Informativo |
| DECRETO LEGISLATIVO | 539  | 2020 | Por el cual se modifica el Decreto 531 de 2020 en el marco de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 y el mantenimiento del orden publico. | Todos             | Art 1. Durante el termino de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Proteccion Social, con ocasion de la pandemia derivada del Covid-19 el Minsiterio de Salud y Proteccion Social sera la entidad encargada de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades economicas, sociales y sectores de la administracion publica, para mitigar, controlar evitar la propagacion y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.<br>Art 2. Obligaciones de las autoridades territoriales en materia de bioseguridad. Durante el termino de la emergencia sanitaria declarada con ocasion de la pandemia derivada del COVID-19 los gobernadores y alcaldes estaran sujetos a los protocolos que sobre bioseguridad expida el Ministerio de Salud y Proteccion Social, en virtud de la facultad otorgada en el articulo anterior.<br>La secretaria municipal o distrital o la entidad que haga sus veces que corresponda a la actividad economica, social o al sector de la Administracion publica del protocolo que ha de ser implementado, vigilara el cumplimiento del mismo. | Documento por meio del cual se adapta el protocolo definido por el Ministerio de Salud y Proteccion Social con los ajustes que permitan adecuarlo a la entidad | Informativo                           |  |   |   | Informativo |
| DECRETO             | 2493 | 2013 | Modifica el paragrafo 1 del articulo 40 del Decreto 1406 de 1999  | Todos             | Estara a cargo de los empleadores las prestaciones economicas correspondientes a los dos (2) primeros dias de incapacidad originada por enfermedad general y de las entidades promotoras de salud a partir del tercer (3) dia. En el Sisitema General las ARL reconcoeran las incapacidades temporales desde el dia siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.   | Desprendible de Nomina de Trabajadores con incapacidad   |                                       |  |   |   | Informativo |
| DECRETO             | 1295 | 1994 | Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales   | Art 61            | Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberan llevar las estadisticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberan en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinacion con el Ministerio de Salud estableceran las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remision de esta informacion.   | Registro estadistico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  |   | X |             |
|                     |      |      |   | Art 63            | A partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de mediciona higiene y seguridad industrial de las empresas se denominara comité paritario de salud ocupacional y seguira rigiendose por la Resolucion 2013 de 1986 de Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y demas normas que la modifiquen con las siguientes reformas:<br>a. Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del comite.<br>b. El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comite.   | Procedimiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  |   | X |             |
| DECRETO             | 614  | 1984 | Por el cual se determinan las bases para la organización y Administración de Salud Ocupacional en el país.  | Art 30, Numeral c | Los programas de salud ocupacional de las empresas deberan contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos minimos:<br>1. Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periodicos, los agentes y factores de riesgo 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 periodicamente 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 actualizada las estadisticas 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 de Trabajo.  | Programa de Higiene Industrial   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  |   | X |             |
|                     |      |      |   | 35, numeral b     | SERVICIOS DE PREVENCION. La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:<br>b. Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.   | Afiliacion ARL   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  | X |   | N/A         |

|             |          |      |   |                                       |   |   |  |   |   |   |
|-------------|----------|------|---|---------------------------------------|---|---|--|---|---|---|
| DECRETO LEY | 1295     | 1994 | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales              | Art. 4 literales C, D, E, F, H, I Y L | "El sistema general de riesgos profesionales tiene las siguientes características: c) Todos los empleadores deben afiliarse al sistema general de riesgos profesionales; d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores; e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al sistema general de riesgos profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto; f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador; h) Las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales están a cargo de los empleadores; i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto; j) Los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario." | Certificado de Afiliación de la Empresa a la ARL                        | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X |   | N/A   |
|             |          |      |   | Art. 16, 17                           | Art. 16 Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.<br>Art. 17 La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y 19 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.   | Planilla de Aportes y Pagos a Seguridad Social                          | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X |   | N/A   |
|             |          |      |   | Art. 22 literal d y e                 | "Son deberes de los trabajadores: 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. e. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales."  | Acta de Reunion del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X |   | Conformación del Comité Paritario               |
|             |          |      |   | Art. 24                               | La clasificación del Riesgo de la Empresa se determina por el empleador y la entidad administradora de riesgos profesionales al momento de la afiliación. Las empresas se clasifican por las actividades que desempeñan, de conformidad con lo previsto en este capítulo.   | Verificar pago oportuno de aportes                                      | Profesional de Apoyo Control Interno   | X |   | N/A   |
|             |          |      |   | Art. 26                               | "Para la Clasificación de Empresa se establecen cinco clases de riesgo: CLASE RIESGO CLASE I RIESGO MÍNIMO CLASE II RIESGO BAJO CLASE III RIESGO BAJO CLASE IV RIESGO ALTO CLASE V RIESGO MÁXIMO"   | Certificado de Afiliación de la Empresa a la ARL                        | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X |   | N/A   |
|             |          |      |   | Art. 58                               | Medidas especiales de prevención: Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.   | Documento del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |   | X | Diseño, Formulación e Implementación del SG-SST |
|             |          |      |   | Art 61                                | Estadísticas de riesgos profesionales Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.   | Registro estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |   | X | SG-SST, Registro e Investigación de Accidentes  |
|             |          |      |   | Art. 62                               | "Información de riesgos profesionales: Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad."  | perfil del cargo/ reportes de accidentes                                | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |   | X | Perfil de cargos/reportes de accidentes         |
| CIRCULAR    | UNIFICAD | 2004 | Unificar las instrucciones para la vigencia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. | Literal A, Numeral 3                  | Examen medico para efectos de salud ocupacional: en materia de salud ocupacional y para efecto es establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control de riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.   | Exámenes médicos ocupacionales  | Alta Dirección- Responsable del SG-SST |   | X |   |
|             |          |      |   | Artículo B, Numeral 6                 | Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud ocupacional, promover y garantizar la conformación del COPASST y su funcionamiento, el diseño y la aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo. Esta responsabilidad de los empleadores es indelegable, aun asumiendo la obligación de afiliarse a sus trabajadores al SGRL.   | Acta de conformación del COPASST  | Alta Dirección- Responsable del SG-SST | X |   |   |



|          |          |      |   |                      |   |   |  |   |   |                                  |  |
|----------|----------|------|---|----------------------|---|---|--|---|---|----------------------------------|--|
|          |          |      |   | Literal A, Numeral 6 | Medidas de seguridad personal: Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran. Entre los elementos de protección que el empleador debe proveer se encuentran los cascos, botas, guantes y demás elementos que protejan al trabajador, permitiéndole desarrollar eficientemente su labor y garantizando su seguridad personal."  | Acta de Entrega de Elementos de Protección Personal   | SG-SST   |   |   | Cuando se requiera               |  |
| CIRCULAR | 21       | 2020 | Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y la declaración de emergencia sanitaria                                     | Numeral 1            | Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo. Debe existir acuerdo entre empleador y trabajador.   | Acuerdo entre empleador y trabajador  | Alta Dirección-Jefe de Talento Humano                        | X |   |                                  |  |
| CIRCULAR | 17       | 2020 | Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 | Todos                | De manera general, se puede afirmar que existen tres grupos de trabajadores expuestos considerando el riesgo de exposición:<br>a) Aquellos cuya labor implica contacto directo con individuos clasificados como caso sospechoso o confirmado (principalmente trabajadores de salud)<br>b) Aquellos cuyo trabajador implica contacto con individuos clasificados como caso sospechoso. En este caso, la exposición es incidental, es decir, la exposición al factor de riesgo biológico es ajena a las funciones propias del cargo. Se pueden considerar los trabajadores cuyas funciones impliquen contacto o atención en transporte aéreo, marítimo o fluvial y personal de aseo y servicios generales.<br>c) Se consideran en este grupo aquellos trabajadores que pudieron tener contacto o exposición a un caso sospechoso o confirmado en un ambiente laboral en el cual se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía.<br>Los empleadores, contratantes y ARL deben fortalecer las acciones destinadas a proteger a los trabajadores del riesgo de contraer el Covid-19 | Verificar la inclusión de este riesgo en la matriz de peligros y en las diferentes actividades del SG-SST | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        | X |   |                                  |  |
|          |          |      |   |                      | El empleador y contratante deben establecer canales de comunicación oportunos frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, ante las autoridades de salud competentes.  | Correos electrónicos, números telefónicos, ruta de atención covid-19                                      | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-Salud Pública          | X |   |                                  |  |
|          |          |      |   |                      | Los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.  | Autoreporte diario de condiciones de salud  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-Salud Pública          | X |   |                                  |  |
| CIRCULAR | 41       | 2020 | Lineamientos respecto del trabajo en casa   | Art 4                | El trabajador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Así mismo adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo Anual del SG-SST.   | Programa de SG-SST  | Alta Dirección-Jefe de Talento Humano-Responsable del SG-SST |   | X | Diseño del SG-SST                |  |
| CIRCULAR | 38       | 2014 | Afiliación y pago de la cotización de Trabajadores Independientes que realizan actividades de alto riesgo al Sistema General de Riesgos Laborales.            | Todo                 | Los trabajadores independientes que realicen actividades clasificadas en los riesgos IV y V, se deben afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales sin que sea necesario presentar copia - del contrato de prestación de servicios. Igualmente, el costo de la cotización la empresa o entidad contratante, de manera anticipada.  | Certificado de Afiliación y pago ARL Trabajadores de Alto Riesgo  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        |   | X | Informativo                      |  |
| CIRCULAR | UNIFICAD | 2004 | Unificar las instrucciones para la vigencia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.   | Literal b, Numeral 3 | El empleador en compañía de la ARL a la cual se encuentre afiliado deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente información Política de Salud Ocupacional de la entidad, Derechos y deberes del trabajador en el SGRL.  | Inducción y re inducción del SG-SST   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        |   |   | X                                |  |
|          |          |      |   | Literal B, Numeral 6 | Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del ambiente de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos y en especial de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo.   | Documentación del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST                        | X |   | Parcialmente (diseño del SG-SST) |  |

|            |      |      |   |                      |  |   |  |   |   |  |
|------------|------|------|---|----------------------|--|---|--|---|---|--|
|            |      |      |   | Literal A, Numeral 3 | .Exámene médico para efectos de salud ocupacional: En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.   | Exámenes medicos ocupacionales  |  | X |   | Al ingreso   |
| RESOLUCIÓN | 2851 | 2015 | Modifica el Artículo 3 de la Resolución Numero 156 de 2005 (Reporte de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral)  | Todos                | "El Artículo 3º, de la resolución 156 de 2005 queda así: Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.1.6 y 2.2.4.1.7. del Decreto número 1072 de 2015, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes. Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado integralmente el formato, las entidades administradoras de riesgos laborales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. En tales casos, la entidad solicitante de dicha información, enviará copia de la solicitud a cada entidad administradora del Sistema de Seguridad Social Integral que haya recibido el informe, al trabajador y a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Trabajo. En el evento que no se suministre la información requerida en el plazo señalado, la entidad dará aviso a la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a efecto de que se adelante la investigación | Reporte de los Accidentes de trabajo y enfermedad profesional                 | Alta Direccion-Responsable del SG -SST               |   | X | Diseño, Formulacion e Implementation del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo |
| RESOLUCION | 2346 | 2007 | Por la cual se regula la practica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clinicas ocupacionales                           | Art 3                | Las evaluaciones medicas ocupacionales que debe realizar el empleador publico y privado en forma obligatoria son como minimo, las siguientes:<br>1. Evaluacion medica preocupacional o de preingreso<br>2. Evaluaciones medicas ocupacionales periodicas (programadas o por cambios de ocupacion)<br>3. Evaluacion medica posocupacional o de egreso<br><br>El empleador debera ordenar la realizacion de otro tipo de evaluaciones medicas ocupacionales, tales como la 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 razon de situaciones particulares.  | Procedimiento de exámenes medicos ocupacionales                               | Alta Direccion                                       |   | X |  |
| RESOLUCION | 666  | 2020 | Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 | Todos                | Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades economicas , sociales y sectores de la administracion publica, contenido en el anexo tecnico el cual hace parte integral de la presente resolucion. Dicho protocolo esta orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmision de la enfermedad y debera ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo en el ambito de sus competencias.   | Protocolo de Bioseguridad   | Alta Direccion-Salud Publica- Responsable del SG-SST | X |   | Adoptado mediante Resolucion 233 del 28 de mayo de 2020  |
| RESOLUCIÓN | 3546 | 2018 | Por la cual se regulan las practicas laborales  | Art. 9               | Seguridad Social del practicante. En concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, los estudiantes en práctica laboral deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.  | inclusion del estudiante en practica en la planilla de liquidacion de aportes | Alta Direccion-Responsable del SG-SST                |   | X |  |
|            |      |      | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma   | Art 10, numeral 12   | 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 riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Las principales actividades de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo son: Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.  | Bateria de riesgo psicosocial   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST                |   | X |  |

|            |      |      |  |                   |  |   |   |   |   |  |
|------------|------|------|--|-------------------|--|---|---|---|---|--|
| RESOLUCIÓN | 1016 | 1989 | de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. | Art 11, numeral 2 | 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. Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son: identificar los agentes de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las tareas, frentes de trabajo y equipos en general.   | Batería de riesgo psicosocial   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         |   | X |  |
| RESOLUCIÓN | 584  | 2004 | Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo  | Art. 11           | En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones: a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo; b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos; c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados; d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores; f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores. g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología; h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas; i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo; | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br><br>Matriz de identificación de riesgos, valoración de riesgos y controles específicos.<br><br>Programa de prevención y promoción.<br><br>Registro de incidentes y enfermedades laborales que se han presentado junto con sus seguimientos.<br><br>Programa de Capacitación<br><br>Acta de conformación del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         | X |   | Se cumple parcialmente (Política del SG-SST, Acta de conformación COPASST) |
|            |      |      |  | Art 12            | Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores entre otros, a través del SG-SST.   | Documentación del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         | X |   | Parcialmente ( diseño del SG-SST)  |
|            |      |      |  | Art 13            | Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Así mismo, deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan.  | Acta de Reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST-COPASST | X |   |  |
|            |      |      |  | Art 23            | Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo.   | Programa de capacitación  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         |   | X |  |
|            |      |      |  | Art 26            | El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes específicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.  | Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y controles específicos  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         | X |   |  |
|            |      |      |  | Art 27            | Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el periodo de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones del trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente.   | Programa de reubicación laboral   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         |   | X |  |
| RESOLUCIÓN | 4050 | 1994 | Por la cual se aclara la Resolución 003716 de 1994   | Art. 1            | 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.  | Inducción y reinducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br>Folleto del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST         |   | X | Formulación Programa de Promoción y Prevención                             |

|            |      |      |  |          |  |  |                                       |  |     |   |
|------------|------|------|--|----------|--|--|---------------------------------------|--|-----|---|
| RESOLUCIÓN | 577  | 2020 | Por medio de la cual se establecen medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19   | Art 1    | Establecer con carácter temporal y transitorio el trabajo en casa para todos los servidores publicos y contratistas del Departamento Administrativo para la prosperidad Social realizando las funciones propias del empleo que desempeñan y sus obligaciones de manera remota en casa bajo las directrices del jefe inmediato p supervisor respectivamente.  | Informativo  | Informativo                           |  |     | Informativo   |
| RESOLUCIÓN | 256  | 2014 | Por medio de la cual se reglamenta la conformacion, capacitacion y entrenamiento para las brigadas conra incendios de los sectores energetico, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia | Art 25   | Los costos de los cursos de capacitacion y entrenamiento seran asumidos por las empresas o instituciones solicitantes.   | Presupuesto del SG-SST   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  | X   |   |
| RESOLUCIÓN | 156  | 2005 | Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.  | Art 3; 5 | Art 3. Obligación de los empleadores y contratantes. Art 5. Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.   | A la fecha no han ocurrido estos casos.  | SG-SST-Talento Humano                 |  | N/A | N/A   |
| RESOLUCIÓN | 1401 | 2007 | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes  | Art 1    | Se reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo. Art 1. La presente Resolución se aplica a los empleadores publicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economia solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policia Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.   | Verificar si se realizan las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, con la participación del COPASST. | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  | X   | A la fecha no han ocurrido accidentes en la Administación Municipal                                 |
|            |      |      |  | Art 4    | Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el articulo anterior tienen las siguientes definiciones:<br>1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Art 7 de la presente Resolución.<br>2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) dias siguientes a su ocurrencia, a traves del equipo investigador.<br>3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y accidentes de trabajo que contenga como minimo los lineamientos establecidos en la presente Resolución.<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 accidentes o incidente de trabajo.<br>5. Implementar las acciones y medidas correctivas que como producto de la investigación recomienden el Comite Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las autoridades administrativas laborales y ambientales, así como la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador.<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 deberan ser parte del cronograma de actividades del programa de salud ocupacional incuyendo responsables y tiempo de ejecución.<br>7. Implementar el registro del seguimiento realizadóa 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 de 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 articulo 14 de la presente resolucion, los cuales deberan 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 deberan estar a disposicion del Ministerio de la Protección Social cuando este lo requiera. | Informe de investigación del incidente, accidente o enfermedad laboral   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |  | X   | A la fecha no se han identificado accidentes o enfermedades laborales en la Administación Municipal |

|            |      |      |   |   |   |  |                                       |   |  |                |
|------------|------|------|---|---|---|--|---------------------------------------|---|--|----------------|
|            |      |      | incidentes y accidentes de trabajo.   | <p>Art 7</p> <p>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 superior del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.</p> <p>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 mantenimientos.</p>  | Informe de investigación del incidente, accidente o enfermedad laboral        | Alta Dirección-Responsable del SG-SST        |                                       |   |  |                |
|            |      |      |   | <p>Art 12, inciso 3</p> <p>La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.</p>  | Acta de seguimiento de recomendaciones  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST        |                                       | X |  |                |
|            |      |      |   | <p>Art 14</p> <p>Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la ARL a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3 de la presente resolución.</p> <p>Recibida la investigación por la ARL, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.</p> <p>Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la ARL remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo a la Dirección Territorial del Trabajo o a la oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere el caso.</p>   | Carta de remisión de investigación con el debido soporte de envío y recepción | Alta Dirección-Responsable del SG-SST        |                                       | X |  |                |
|            |      |      |   | <p>Art 8; 10; 11; 13.</p> <p>Art 8. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Art 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Art 11. Reserva de la información y evaluación. Art 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales.</p>  | Matriz de identificación, valoración y control de riesgos.                    | Alta Dirección-Responsable del SG-SST        |                                       | X |  |                |
| RESOLUCIÓN | 2646 | 2008 | 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 en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. | <p>Art 14</p> <p>Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:</p> <p>Medidas preventivas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.</li> <li>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.</li> <li>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 medir en situaciones de acoso laboral.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>7. Conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.</li> <li>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.</li> </ol> <p>Medidas correctivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.</li> <li>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.</li> </ol> | Política prevención de acoso laboral  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST        |                                       | X |  |                |
| RESOLUCIÓN | 312  | 2019 | Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST   | Todos   | Estándares mínimos del SG-SST.  | Guía para el Diseño y Formulación del SG-SST | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   |  | En formulación |

|            |      |      |  |                  |  |  |  |   |    |   |
|------------|------|------|--|------------------|--|--|--|---|----|---|
| RESOLUCIÓN | 1075 | 1992 | Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional   | Art. 1           | Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campanas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco 38 dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.  | Programa Estilos de vida saludables  | SG-SST                                 |   | X  | Formulacion del Programa de Estilos de Vida Saludables  |
| RESOLUCIÓN | 652  | 2012 | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. | Todos            | Conformacion y funcionameinto del Comité de Convivencia Laboral  | Acta de Creacion de Comité de convivencia laboral  | SG-SST                                 |   | NO | Creacion del Comité de Convivencia Laboral  |
|            |      |      |  | Art 2            | <p>Son obligaciones del patrono:</p> <p>a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución y demas 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.</p> <p>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.</p> <p>d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los comites paritarios de Higiene y Seguridad que se reuniran periodicamente levantando las actas respectivas a disposicion de la division de salud ocupacional.</p> <p>e) El comite de higiene y seguridad debera intervenir en la elaboracion del reglamento de Higiene y Seguridad o en su defeto un representante de la empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.</p> <p>f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para proteccion de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales o condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.</p> <p>g) Suministrar instruccion adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupacion sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles y sobre la forma, metodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.</p> | Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial   | Alta Direccion- Responsable del SG-SST |   | X  | Diseño e implementacion del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Administración Municipal |
|            |      |      |  | Art 2, literal d | Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comites paritarios de Higiene que se reuniran periodicamente levantando las actas respectivas a disposicion de la Division de salud ocupaiconal.  | Acta de conformacion del Comité de Convivencia Laboral   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST  | X |    |   |
|            |      |      |  | Art 3            | <p>Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>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 articulo anterior.</p> <p>b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de proteccion personal que el patrono suministre y conservan el orden y aseo en los lugares de trabajo.</p> <p>c) Abstenerse de operar sin la debida autorización vehiculos, maquinarias o equipos distintos a los que le han sido asignados.</p> <p>d) Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos.</p> <p>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.</p> <p>f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares en los centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes estupefacientes o alucinogenos y comportarse en forma responsable y seria en la ejecucion de sus labores.</p>  | Induccion y re inducción del SG-SST<br>Perfil del cargo  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST  |   | X  |   |
|            |      |      |  | Articulo 3-8     | Elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitacion en promocion y prevencion, que incluya como minimo lo referente a los peligros / riesgos prioritarios y las medidas de prevencion y control.   | Documento soporte de las acciones de capacitacion realizadas / planillas donde se evidencia la firma de los trabajadores | Alta Direccion-Responsable del SG-SST  | X |    | Promocion y prevencion COVID-19   |

|                  |  |  |   |   |  |                                       |   |   |  |
|------------------|--|--|---|---|--|---------------------------------------|---|---|--|
| RESOLUCIÓN       | 2400   | 1979   | Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. | Elaborar el plan anual de trabajo del SG-SST, firmado por el empleador o contratante en el que se identifique como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.  | Plan anual de Trabajo  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST | X |   | Firmado por el empleador                                     |
|                  |  |  |   | Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Las evaluaciones medicas ocupacionales deben ser realizadas por medicos especialistas en medicina del trabajo o en SST con licencia en SST, siguiendo los criterios definidos en el SG-SST y los sistemas de vigilancia epidemiologica.   | Conceptos emitidos por el medico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales                          | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |   | X |  |
|                  |  |  |   | Conformar capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST  | Actas de conformacion, actas de reuniones e informes   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST | X |   |  |
|                  |  |  |   | Conformar capacitas y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral  | Actas de reunion e informes del Comité de Convivencia Laboral  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST | X |   |  |
|                  |  |  |   | Elaborar y ejecutar el programa de capacitacion en promocion y prevencion que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevencion y control, extensivo a todos los niveles de la organización.   | Programa de capacitacion y soportes de ejecucion del mismo/ planillas donde se evidencia firma de los trabajadores participantes | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |   | X |  |
|                  |  |  |   | Elaborar la politica de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.   | Política escrita y soporte de su divulgacion   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST | X |   | Correos electronicos institucionales y cartelera informativa |
|                  |  |  |   | Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el termino establecido en la normatividad vigente:<br>-Politica en SST<br>-Identificacion de peligros con todos los cargos/oficios y areas<br>-Conceptos exámenes medicos ocupacionales<br>-Plan de emergencias<br>-Evidencias de actividades del COPASST<br>-Afiliacion a Seguridad Social<br>-Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales | Archivo de documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente   | Alta Direccion-Responsable del SG-SST | X |   | Parcialmente ( diseño del SG-SST)                            |
|                  |  |  |   | Identificar las características de la poblacion trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel de escolaridad, etc) y el diagnostico de condiciones de salud que incluya la caracterizacion de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores.   | Perfil sociodemografico y diagnostico de condiciones de salud  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST |   | X |  |
| Artículo 9 al 15 | Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevencion y promocion de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnostico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios | Definicion y ejecucion de las actividades de medicina del trabajo, promocion y prevencion de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnostico de las condiciones de salud | Alta Direccion-Responsable del SG-SST   |   | X  |                                       |   |   |  |

|  |  |  |              |   |   |  |                                       |   |   |   |
|--|--|--|--------------|---|---|--|---------------------------------------|---|---|---|
|  |  |  |              |   | Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales ARL y a la entidad promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad. | Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) verificando si el reporte a la ARL se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad. | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | Actualmente no se han presentado Accidentes de Trabajo u enfermedades laborales |
|  |  |  |              |   | Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.  | Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | Actualmente no se han presentado Accidentes de Trabajo u enfermedades laborales |
|  |  |  |              |   | Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la Alta Dirección los resultados del SG-SST  | Soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del SG-SST  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   | X | Fin de año  |
|  |  |  | Art 16 al 19 | Asignar y documentar las responsabilidades específicas del SG-SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho sistema.                                    | Documento de asignación de responsabilidades en SST   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X                                     |   |   |   |
|  |  |  |              | Realizar anualmente la Rendición de cuentas del desarrollo del SG-SST, que incluya todos los niveles de la empresa.   | Documentos que evidencien la rendición de cuentas, mecanismos de rendición de cuentas.  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |                                       | X |   | Fin de año  |
|  |  |  |              | Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras   | observación directa dejando soporte fotografico   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X                                     |   |   |   |
|  |  |  |              | Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se pongan en riesgo a los trabajadores.                                       | Registro fotografico  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  | X                                     |   |   |   |
|  |  |  |              | Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.   | Documento soporte de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al COPASST   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |                                       | X |   |   |
|  |  |  |              | Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección  | Formatos de registro de visitas de inspección elaboradas  | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |                                       | X |   |   |
|  |  |  |              | Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST. | Evidencia visitas de inspección realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos y verificar la participación del COPASST   | Alta Dirección-Responsable del SG-SST  |                                       | X |   |   |



|            |      |      |  |         |   |  |   |  |     |  |
|------------|------|------|--|---------|---|--|---|--|-----|--|
|            |      |      |  | Art 36  | Se deberan tomar medidas efectivas para evitar la entrada o procreacion de insectos, roedores u otras plagas dentro del area de trabajo.  | Plan de saneamiento basico (control de plagas y vectores)                    | Alta Direccion-Responsable del SG-SST               |  | X   |  |
| RESOLUCION | 734  | 1993 | Por medio de la cual se aprueba el convenio No 170 y la Recomendación numero 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos químicos en el trabajo, adoptados por la 77a. Reunion de la Conferencia General de la O.I.T | Art 1   | Los empleadores deberan elaborar y adaptar un capitulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acosos laboral, asi como el procedimiento interno para solucionarlo. Para efecto de la adaptacion del reglamento de trabajo se debera escuchar a los trabajadores, quienes expresaran sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinacion laboral.  | Reglamento Interno de Trabajo  | Alta Direccion                                      |  | X   |  |
| RESOLUCION | 1956 | 2008 | Por la cual se adoptan medidas en relacion con el consumo de cigarrillo o de tabaco  | Art 2   | Todos los lugares utilizados por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehiculos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor. Esta definicion abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras. Prohibase fumar en areas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares publicos.   | Política prohibicion de tabaco, sustancias psicoactivas y consumo de alcohol | Alta Direccion-Responsable del SG-SST               |  | X   |  |
| RESOLUCIÓN | 926  | 2017 | Por la cual se reglamenta el desarrollo y operación del Sistema de Emergencias Médicas.  | Art 13  | Art 13. Primer respondiente: es la persona capacitada que en forma solidaria decide participar en la atención inicial de alguien que ha sufrido una alteración de la integridad fisica y/o mental, puede o no ser un profesional de la salud. Activará el SEM, apoyara en la valoración de los riesgos asociados al evento y brindará ayuda inicial al afectado.  | Plan de Contingencias y Emergencias  | SG-SST, Talento Humano-Brigadistas.                 |  | N/A | N/A  |
| RESOLUCIÓN | 223  | 2021 | Por medio de la cual se modifica la Resolucion 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo tecnico   | Todos   | Orientar las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19 para adaptar en los diferentes sectores diferentes al sector salud con el fin de disminuir el riesgo de transmision del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades.  | Ajustes protocolo de bioseguridad  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST-Salud Publica |  | X   |  |
|            |      |      |  | Art. 16 | Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.  | Plan de Emergencias y contingencias  | Alta Direccion-Responsable del SG-SST               |  | X   | Diseño Plan de Emergencias y Contingencias |
|            |      |      |  | Art 11  | En todo lugar de trabajo se deberan tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberan basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaboraran planes integrales de prevencion de riesgos que comprenderan al menos las siguientes acciones.                     | Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                 | Alta Direccion- Responsable del SG-SST              |  | X   | Diseño e Implementacion del SG-SST         |
|            |      |      |  | Art 18  | Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades fisicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevencion, forma parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. | Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                 | Alta Direccion- Responsable del SG-SST              |  | X   | Diseño e Implementacion del SG-SST         |

|                         |          |      |  |        |  |   |                                       |   |  |     |
|-------------------------|----------|------|--|--------|--|---|---------------------------------------|---|--|-----|
| DECISION                | 584      | 2004 | Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo  | Art 24 | <p>Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:</p> <p>a) cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.</p> <p>b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador;</p> <p>c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva.</p> <p>d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y en caso de ser necesario capacitados.</p> <p>e) Informar a sus superiores directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o los trabajadores.</p> <p>f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conoce ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.</p> <p>g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental; así, como por los demás trabajadores que dependen de ellos durante el desarrollo de sus labores.</p> <p>h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones o ambientes de trabajo.</p> <p>i) Someterse a los exámenes médicos a que estén explicados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral.</p> <p>j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.</p> | Asignación de Roles y Responsabilidades | Alta Dirección-Responsable del SG-SST | X |  |     |
| GUIA TÉCNICA COLOMBIANA | NTC 4114 | 1997 | Realización de inspecciones planeadas.   | Todos  | Guía para la elaboración de inspecciones planeadas   | Informativo                             | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   |  | N/A |
| GUIA TÉCNICA COLOMBIANA | GTC 45   | 2010 | Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. | Todos  | Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.   | Informativo                             | Alta Dirección-Responsable del SG-SST |   |  | N/A |









