
	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS

SEPTIEMBRE DE 2015

NOTA: Esta guía entra en vigencia a partir del 1 de febrero 2016. A
LA FECHA ES INFORMATIVA



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

TABLA DE CONTENIDO

1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIA

- 1.1. Políticas de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
- 1.2. Elementos Visibles del Compromiso Gerencial
- 1.3. Objetivos y Metas
- 1.4. Recursos

2. DESARROLLO Y EJECUCION DEL SG - SSTA

- 2.1. Documentación
- 2.2. Requisitos Legales y de otra índole
- 2.3. Funciones y Responsabilidades
- 2.4. Competencias
- 2.5. Capacitación y Entrenamiento
- 2.6. Programa de Inducción y Reinducción en SSTA
- 2.7. Motivación, Comunicación, Participación y Consulta

3. ADMINISTRACION DEL RIESGO SSTA

3.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, ASPECTOS AMBIENTALES, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROL DE RIESGO E IMPACTOS. (GESTIÓN DEL RIESGO)

3.2. TRATAMIENTO DEL RIESGO

- 3.2.1. Administración de Contratistas y Proveedores
- 3.2.2. Visitantes, comunidad y autoridad
- 3.2.3. Programas de Gestión de Riesgos Prioritarios
- 3.2.4. Salud en el Trabajo
- 3.2.5. Ambientes de Trabajo
- 3.2.6. Seguridad en el Trabajo
- 3.2.7. Planes de Emergencia
- 3.2.8. Gestión Ambiental

4. EVALUACION Y MONITOREO

- 4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes) de Trabajo y Ambientales
- 4.2 Auditoría Internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
- 4.3. Acciones Correctivas y Preventivas
- 4.4. Inspecciones SSTA
- 4.5. Seguimiento a los Requisitos Legales
- 4.6. Medición y Revisión de los Progresos

5. IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD EN LA EVALUACION DEL RUC



ANEXOS

GLOSARIO

TERMINOS



SUPLEMENTO NORMATIVO

BIBLIOGRAFIA

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	



OBJETIVOS

- Establecer requisitos en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para las empresas Contratistas.
- Suministrar herramientas a los Contratistas para la implementación de un sistema de seguridad, salud ocupacional y ambiente acorde con las exigencias a nivel Legal.
- Mejorar continuamente la gestión en el SG-SSTA de las empresas contratistas, mediante la implementación de las herramientas proporcionadas por el RUC.
- Salvaguardar el bienestar de los trabajadores, elevar la competitividad, la rentabilidad de las organizaciones.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

ALCANCE

El RUC es un Sistema de evaluación y seguimiento sobre la Gestión del riesgo en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (-SSTA), de acuerdo con las mejores prácticas exigidas por normas legales y sistemas de gestión aplicables contenidos en la “Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente”, la cual ha sido adoptada por las compañías contratantes como referente del desempeño de las empresas contratistas y sus grupos de interés.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

INTRODUCCION

Esta Guía ha sido preparada por el Comité Técnico Operativo del RUC (Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas), integrado por representantes de las compañías operadoras, representantes de las grandes contratantes, por representantes de las empresas contratistas y por el Consejo Colombiano de Seguridad, así:

COMPAÑÍAS OPERADORAS DEL SECTOR HIDROCARBUROS:

- EQUION
- Exxon Mobil
- Hocol S.A.
- Empresa Colombiana de Petróleos – ECOPELROL

GRANDES CONTRATANTES

- Argos
- Centrales Eléctricas de Norte de Santander (CENS)

EMPRESAS CONTRATISTAS

- Mecánicos Asociados SAS - MASA
- Baker Hughes

Las empresas contratantes creen firmemente que ese alto desempeño en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente es sinónimo de calidad y efectividad en la Operación.



Estos factores conducen a salvaguardar el bienestar de los trabajadores, así como también contribuyen a elevar la competitividad y la rentabilidad de las organizaciones.

Principios comunes en este sentido, resultarán en ganancias tanto para operadoras y grandes contratantes como para contratistas y sus grupos de interés.

El objetivo de la Guía es brindar información sobre requisitos legales y de gestión para el manejo del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente al grupo de contratistas que prestan servicios al Sector Hidrocarburos y otros sectores. Busca facilitar y obtener consistencia en la formulación de estos requisitos por parte de las compañías operadoras y de los grandes contratantes hacia las empresas contratistas durante las licitaciones para la contratación y ejecución de servicios. Igualmente, sobre la base de estos requisitos, las compañías operadoras y las grandes contratantes evaluarán las ofertas y su desempeño.



La estructura de la Guía ha sido elaborada con base en un esquema de gestión con los siguientes elementos:

- Liderazgo y compromiso gerencial
- Desarrollo y ejecución del SG-SSTA.
- Administración del Riesgo
- Evaluación y Monitoreo

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

En el proceso de evaluación, las evidencias de todos los requisitos de la guía tienen en cuenta a todos los trabajadores, independientemente del vínculo de contratación que estos tengan. Incluye subcontratistas, empresas temporales, cooperativas, entre otros. El cumplimiento de todos los elementos se validará en campo por medio de la aplicación, conocimiento e interiorización de los trabajadores frente a los numerales de la guía.

De acuerdo con los resultados, seguimientos, evaluaciones, inspecciones, auditoría, las empresas deben realizar el análisis de causas raíz y desarrollar un plan de acción.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

1. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE (SG-SSTA)

La gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA), contenida en esta guía tiene como fundamento la Constitución Política de Colombia, la legislación vigente aplicable y las mejores prácticas adoptadas por los sistemas de gestión y estándares internacionales en la materia, las cuales establecen un marco normativo de deberes y derechos que regulan todas las actividades productivas y de servicios. Es aplicable a las compañías contratistas y sus grupos de interés. Este marco normativo también debe ser cumplido por todo empresario que adelante su actividad en el país.

Toda labor desarrollada en la ejecución de un contrato genera situaciones de riesgo, tanto para los trabajadores y otros grupos de interés, como para las instalaciones, la propiedad y el ambiente. Por esta razón, el Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA) define los criterios para gestionar los riesgos en cada actividad.

Estos factores de riesgo pueden exponer a los trabajadores a accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales laborales, daños a la propiedad e instalaciones o impactar negativamente el ambiente.



El punto de partida de la gestión del riesgo es la declaración emitida por la alta dirección del contratista comprometiéndose al desarrollo, implementación y mejora continua, de esta en su trabajo. Esto es: una Política, una organización y los recursos apropiados para llevar a la práctica dicha gestión.

Como cualquier otra actividad del negocio, debe involucrar a todos los niveles de la organización a través de una clara asignación de responsabilidades para las tareas relacionadas con:

Establecimiento y divulgación de políticas, identificación de objetivos y metas, elaboración de diagnóstico de condiciones de trabajo, preparación de normas y procedimientos, programas de entrenamiento, programas de inspección.

Como elemento fundamental para la preparación de las normas y los procedimientos, se debe elaborar la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos por medio del cual se preparará un inventario detallado de los agentes de riesgos a que están expuestos los trabajadores en su labor y los riesgos que sobre el Ambiente generen las actividades a realizar. La efectividad dependerá de la calidad de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. Es recomendable que la preparación de estos diagnósticos cuente con la participación del personal expuesto al riesgo y expertos en las diferentes disciplinas de Seguridad, Salud en el Trabajo y en el caso de los riesgos sobre el ambiente se cuente con la participación del equipo de planeación de actividades, expertos en el área ambiental y se tengan presentes los Estudios Ambientales previos, si este último es necesario.

Al igual que otras actividades del negocio, se requiere que la ejecución cuente con una adecuada planeación que indique claramente objetivos, estrategias, metas, sistemas de evaluación, prioridades, personal responsable, fechas de cumplimiento y disponibilidad de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

recursos. La ejecución debe acompañarse de una apropiada divulgación, motivación y registros.

La efectividad de los programas debe ser medida periódicamente mediante un sistema de evaluación. La información resultante de la medición debe ser analizada y debe generar acciones que permitan ajustar los Programas.

La alta gerencia debe examinar la calidad de la gestión y el grado de realización de los Programas mediante inspecciones y/o auditorías periódicas que permitan identificar áreas de mejoramiento.

La empresa debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Los indicadores propuestos en el SG - SSTA pueden ser de Estructura, Proceso y Resultado

Esta guía ayuda a identificar la existencia y alcance de las mejores prácticas de las organizaciones en relación con la Seguridad, Salud en el Trabajo y el Ambiente de sus grupos de interés a lo largo del ciclo de vida de sus productos y servicios.



El sistema de -SSTA cubre los programas de desarrollo de infraestructuras y servicios de beneficio público.

Teniendo en cuenta el taller “Nuevo sistema de calificación”, realizado el pasado 4 de abril del 2014 con empresas contratantes y contratistas, se replantearon en esta guía aspectos por mejorar específicamente en el nivel E, generando las aclaraciones correspondientes a la implementación de este escenario, las cuales se presentan enmarcadas en un cuadro dentro de cada uno de los elementos en donde aplica.

Por otra parte, a continuación se presenta la definición de cada uno de los escenarios generales de calificación:

NIVEL	DEFINICION
A	No Existe.
B	Existe pero no está implementado los elementos básicos, no está documentado totalmente
C	Implementa los elementos básicos definidos pero los demás elementos no se encuentran totalmente
D	100% implementado, medido y mejora continúa
E	Excelencia, supera las expectativas

Los aspectos que en esta guía se encuentran sombreados en gris corresponden a requisitos de cumplimiento del **Decreto 1072 de 2015** (Libro 2 / Parte 2 / Título 4 / Capítulo 6) que inicia su aplicación de acuerdo con los periodos de transición definidos en

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

éste, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas como se describe en la siguiente tabla:

EMPRESAS	TIEMPOS DEL DECRETO	TIEMPOS DE APLICACIÓN RUC
MENOS DE 10 TRABAJADORES	18 MESES (Enero 31 de 2016)	1 Febrero de 2016
ENTRE 10 Y 200 TRABAJADORES	24 MESES (Julio 31 de 2016)	1 Agosto de 2016
MAS DE 201 TRABAJADORES	30 MESES (enero 31 de 2017)	1 Febrero de 2017

1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

1.1. Política de seguridad, salud en el trabajo y ambiente



Toda empresa contratista, debe demostrar la existencia e implementación de su política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente. Una política bien formulada debe tener en cuenta los siguientes elementos:

- Compromiso con:
 - **La Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles**
 - La Promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades ocupacionales, la prevención de los accidentes y daños a la propiedad, así como el impacto socio- ambiental.
 - El Cumplimiento de la legislación Colombiana y otros requisitos que haya suscrito la organización en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente.
 - Mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.

La empresa debe contar con una política en -SSTA que tenga en cuenta a los proveedores, subcontratistas y demás grupos de interés.

La política de -SSTA y otras relacionadas debe tener en cuenta las siguientes actividades:

- **Debe ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa**
- Divulgar en diferentes medios de comunicación pertinentes, como por ejemplo programas de inducción y entrenamiento, cartelera, afiches, manuales entre otros.
- Mantenerlas disponible en los sitios de trabajo.
- Asegurar su conocimiento por todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, incluyendo a las partes interesadas.
- **Ser revisada como mínimo una vez al año no siendo necesario su modificación anualmente.**

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Los anteriores aspectos deben ser contemplados para las otras políticas aplicables y las que suscriba la organización, tales como de promoción y prevención de la salud, campañas para prevenir adicciones tales como el tabaquismo, alcohol y sustancias psicoactivas, seguridad vial, transparencia, entre otras.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que cuenta con políticas relacionadas con bienestar de los trabajadores y/o familias y/o comunidad y/o estilos de vida saludable y/o producción más limpias y/o energías renovables, entre otros o estos elementos se incluyen en la política -SSTA .

Estas políticas deberán ser divulgadas, se debe asegurar que los trabajadores y las partes interesadas las conocen y aplican para garantizar su cumplimiento.

Buenas Prácticas: Políticas de empleados de corta duración, Reincorporación de post incapacidad por ATEL, acompañamiento a empleados con adicciones, personas en condición de discapacidad, teletrabajo o reincorporación temprana. Para que se obtenga el nivel, deben estar relacionadas con la planeación estratégica (objetivos estratégicos, asignación de recursos, establecimiento de directrices a corto, mediano y largo plazo).



1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial

El nivel más alto de la empresa debe participar en las actividades contempladas en este elemento:

- Incluir el tema de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente e [información de las partes interesadas](#) en las reuniones gerenciales, que se llevarán a cabo al menos trimestralmente.
- Realizar un programa de inspecciones que contemple todos los centros de trabajo para evaluar las condiciones de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente y se implemente a nivel gerencial. El nivel más alto de la empresa debe participar en la realización de las inspecciones.
- Revisión por la Gerencia a la implementación del Sistema -SSTA con el fin de asegurar su adecuación y efectividad permanente. Es decir la gerencia debe revisar la operación del Sistema de Gestión del SG-SSTA por lo menos una vez al año, para evaluar si está implementado plenamente y sigue siendo apto para cumplir los objetivos y la políticas.

El proceso de revisión de la gerencia debe asegurar que se recoja la información necesaria que le permita llevar a cabo esta evaluación.

La información de entrada para la revisión por la gerencia debe incluir: políticas, objetivos, análisis estadístico de accidentalidad, estado de la investigación de accidentes y casi accidentes, análisis estadístico de enfermedad laboral, revisión del desempeño ambiental de la organización, resultados de la participación y consulta, [resultados de la gestión de los aspectos de sostenibilidad de la empresa relevantes en materia del SG-SSTA](#), resultados de auditorías, estado de las acciones correctivas y preventivas, evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y con de otros compromisos que la

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

organización suscriba, cambios en los requisitos legales y de otra índole relacionados con el SG-SSTA, recomendaciones para la mejora, resultados de la participación y consultas y, resultados de las revisiones gerenciales anteriores, **Suficiencia de los recursos, Revisión del Plan de Trabajo Anual, Determinar si han sido eficaces las estrategias implementadas, Revisar la capacidad del sistema para satisfacer las necesidades globales de la empresa, Determinar si promueve la participación de los trabajadores, Identificar los programas de rehabilitación de la salud, ausentismo laboral por causas asociadas a SST, Resultados de las inspecciones.** El análisis de revisión por la gerencia debe estar documentado.

La revisión debe incluir la necesidad de efectuar cambios en el sistema, incluyendo la política y objetivos. Se deben establecer objetivos nuevos o actualizados para el mejoramiento en el nuevo período y considerar si se necesitan cambios para cualquier elemento del sistema de gestión. Los resultados de este análisis se deben documentar y se debe implementar el plan de acción a seguir.

La gerencia debe demostrar el conocimiento de los aspectos relacionados con los elementos visibles del compromiso gerencial.

El resultado de la revisión gerencial debe estar disponible para consulta y debe comunicarse incluyendo una comunicación formal al **COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quienes deberán definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiese lugar. Este resultado de Revisión gerencial es insumo para toma de decisiones estratégicas**



REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E relacionado con el elemento **reuniones e inspecciones gerenciales**, la empresa que demuestre que la gerencia es proactiva cuando el nivel más alto de la empresa realiza personalmente y periódicamente inspecciones en los frentes de trabajo y reuniones con el personal de campo y/o participan en auditorías comportamentales y/o campañas de -SSTA y/o lidera capacitaciones o charlas de seguridad, entre otros. Se evidencian el cumplimiento y seguimiento a los planes de acción resultantes de estas actividades.

Obtendrá el nivel E relacionado con el elemento **revisiones gerenciales**, la empresa que demuestre que la gerencia aprueba, implementa y hace seguimiento a planes de acción que trasciendan a otras partes interesadas (Ej: autoridad, comunidad, familias, clientes, colegas, entre otros). Los planes de acción que involucren a esas partes interesadas deben ser comunicados a ellas según aplique.

Buenas Prácticas: evidenciar la pro actividad de la gerencia a través de la participación en actividades relacionadas con la gestión del sistema tales como: simulacros, capacitaciones, inversión a las propuestas generadas para la gestión del sistema.

1.3. Objetivos y metas

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

El establecer objetivos estratégicos para el Sistema -SSTA y metas cuantificables para el cumplimiento de los objetivos, permite a la organización conocer el grado de avance y hacer seguimiento a su progreso.

Se deben establecer objetivos y metas alcanzables en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización, considerando la política, naturaleza y contexto de esta así como la **protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.**

Para establecer los objetivos la organización, debe revisar los resultados de la identificación de peligros, valoración y determinación de controles de riesgos, indicadores de desempeño, requisitos legales y de otra índole, aspectos ambientales significativos, revisión por la gerencia, cambios tecnológicos, incidentes, registros de no conformidades, actividades de mejoramiento. Se deben definir para cada función y nivel pertinentes de la organización. **Los objetivos y metas del sistema de gestión SSTA deben estar firmados por el empleador.**

En este aspecto se incluyen: Objetivos, metas cuantificables, análisis periódico al menos semestralmente del grado de cumplimiento de los objetivos y metas del sistema -SSTA.

De la revisión de objetivos y metas debe demostrarse si es necesario ajustar los planes de acción.

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del SG-SSTA se deben definir indicadores adecuados para cada uno, de tal forma que permita el seguimiento a su implementación. Los objetivos deben ser alcanzables pero retadores y deben propender por el mejoramiento continuo.

Es necesario comunicar a los empleados los objetivos del sistema -SSTA así como los de su área de trabajo.



REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que se establecen y evalúan objetivos y metas para la gestión del sistema, relacionados con las políticas definidas en el escenario E del elemento 1.1. Los trabajadores y partes interesadas conocen los objetivos y metas establecidos.

La empresa debe demostrar que los objetivos y metas evolucionan con la gestión y tienen un direccionamiento estratégico y visión a largo plazo. Los objetivos deben estar alineados y reflejar las estrategias en el SG-SSTA de la compañía.

La gestión -SSTA está incluida en el proceso de direccionamiento estratégico de la organización.

Buenas Prácticas: *Evolución de la gestión con el cumplimiento de los indicadores del sistema (Ej. Análisis de los objetivos estratégicos en los últimos tres años), el mejoramiento en el cumplimiento de los requisitos, entre otros.*

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

1.4. Recursos

Especificar los recursos que asignarán para el cumplimiento de la gestión del SG-SSTA. Asignación de un presupuesto para el desarrollo del sistema -SSTA y ajustes del mismo con base en la revisión gerencial, los nuevos contratos **acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos** y los programas, operaciones o proyectos que desarrolle por sí mismo o a través de subcontratistas con las comunidades locales o cualquier otro grupo de interés.

Los recursos asignados para la gestión del SG-SSTA son compatibles con el cumplimiento de la normatividad en SST, SGRL y estándares mínimos.

En la asignación de recursos para la gestión del sistema -SSTA, en cada uno de los proyectos, se incluyen cláusulas y/o análisis relativos a aspectos de derechos humanos relevantes para la operación.

Programa de inversiones para cada contrato y relación de cumplimiento y exigirlo a contratistas.

Se asignan los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión del -SSTA (NOTA 1: en términos de la infraestructura organizacional y los recursos tecnológicos).

También debe presentar periódicamente la relación de su cumplimiento y exigirá lo mismo a sus contratistas y se deben generar planes de acción.

Nombrar un representante de la alta dirección para el sistema de gestión -SSTA con funciones, perfil y tiempo asignado definido, conforme al tamaño y clase de riesgo de la empresa.

Los trabajadores deben conocer al representante o delegado de la alta dirección para la administración del sistema.



Para la ejecución de los programas se debe disponer de personal calificado (propio o contratado) en el SG-SSTA que demuestre las competencias (formación académica, capacitación, entrenamiento y experiencia en la disciplina de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente). **Ver elemento 2.4.**

Si el personal es contratado (externo) debe además tener Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo otorgada por la Secretaria de Salud independiente de su carrera profesional.

Exigirá lo mismo a sus contratistas.

REQUISITOS ESCENARIO E

<p>Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que realiza la asignación de recursos propios para la gestión del sistema -SSTA más allá del cumplimiento legal. Mide y Realiza el análisis de la efectividad en la asignación de los recursos y/o se evidencia la</p>
--

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

asignación de recursos para darle cumplimiento a los planes de acción derivados del sistema -SSTA que involucre a otras partes interesadas (entre otros Elemento E del numeral de liderazgo y compromiso gerencial).

Buenas Prácticas: asignación de recursos propios teniendo en cuenta los procesos que trascienden los límites de la empresa: Seguridad en el hogar, seguridad en la comunidad, conectado con el plan de gestión, materias primas amigables con el ambiente, cambios de tecnología, cumplimiento del escenario E de los demás elementos, entre otras.

Para que tenga el nivel realizará la evaluación sistemática de la efectividad de los recursos asignados y de los planes de acción generados en términos de mejoramiento del sistema de gestión enfocados a la disminución de los ATEL e impactos ambientales (indicadores de estructura).

2. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SG-SSTA

2.1. Documentación

- **Manual del Sistema de Gestión en Seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.**
Documentar por medio de un manual la información relacionada con el sistema de gestión -SSTA, en el que se debe incluir:



Brindar en el manual información como procedimientos, documentos, indicadores y registros, la política y objetivos del SG-SSTA, la descripción de los principales elementos del sistema del SG-SSTA y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados, incluyendo los registros exigidos en la Guía RUC.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la organización que demuestre que el manual está integrado con los demás procesos operativos, administrativos y de mejoramiento continuo de la organización.

- **Control de Documentos y Datos**
La organización debe establecer y mantener procedimiento escrito que le permita controlar todos los documentos y datos requeridos para asegurar que:
 - Se puedan localizar,
 - Se identifiquen los cambios,
 - Sean revisados y actualizados cuando sea necesario.
 - Sean aprobados por personal autorizado,
 - Las versiones vigentes de los documentos y datos pertinentes estén disponibles en todos los sitios en donde se realicen operaciones
 - Los documentos y datos obsoletos se retiren rápidamente de todos los puntos de emisión y de uso, o de otra forma asegurar contra el uso provisto y,
 - Se identifiquen adecuadamente los documentos y datos que se conservan archivados con propósitos legales o de preservación del conocimiento, o ambos.

Asegurar que se identifican los documentos de origen externo necesarios para la planificación y operación del sistema de gestión -SSTA y que su distribución esté controlada.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- **Control de los registros**

El contratista debe establecer y mantener los registros que sean necesarios, para demostrar la conformidad con los requisitos de su sistema de gestión -SSTA y **cumplimiento de la legislación legal vigente (Decreto 1072 de 2015 capítulo 6 o el que lo sustituya, remplace o modifique)**, para evidenciar los resultados logrados

El contratista debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, **el tiempo de retención de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente** y la disposición de los registros y **documentos**.

Los registros deben ser y permanecer legibles, identificables y trazables.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa, que demuestre que cuenta con un sistema de protección de la información.

La actualización de la información es dinámica de acuerdo con los cambios de la organización, se apropian tecnologías de la información o mejores prácticas para el control de la documentación. El plan de continuidad del negocio cubre las contingencias relacionadas con pérdida de documentación.

Buenas Prácticas: La organización podrá evidenciar sistemas de protección de información donde se garantiza su efectividad, teniendo en cuenta que la actualización de la información sea dinámica de acuerdo a los cambios que se generan.

- **Manual de imagen y aplicación uso de la marca del RUC**



Las empresas evaluadas por el RUC que tengan una calificación mínima del 80% y que no hayan tenido impacto a la accidentalidad de acuerdo con los criterios del registro uniforme de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente – SSTA para contratistas RUC, que se encuentre vigente en el registro, que se realice auditoria documental y campo, podrán hacer uso de la marca RUC de acuerdo con lo definido en el manual de imagen y aplicación.

El incumplimiento a los requisitos establecidos en el manual generará no conformidad frente al elemento evaluado.

2.2 Requisitos Legales y de otra índole

Demostrar conocimiento de las normas y regulaciones en el SG-SSTA, que rigen en el país, aplicables a la organización.

Definir un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole, que garantice la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos aplicables a la organización, así como la forma de cumplimiento.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Además se debe establecer en el procedimiento una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole y dejar registro de esta revisión (4.5).

La información pertinente de requisitos legales y de otra índole se ha comunicado a las personas que trabajan bajo el control de la organización y grupos de interés pertinentes, la cual a su vez es identificada por el personal directo y contratistas, de acuerdo a lo aplicable a sus actividades.

De igual manera de debe evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales identificados.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que realiza acciones para anticiparse a los cambios en la legislación en el SG-SSTA aplicables a su actividad económica.

Buenas Prácticas: Las acciones que le permiten a la empresa anticiparse a los cambios de legislación son recibir información sobre los requisitos legales a través de las diferentes fuentes como las páginas de los Ministerios, participación en mesas de trabajo, consultas previas, presentación de alternativas frente a los requisitos legales. Para obtener el nivel deberá informarse y evaluar cómo le afectan los cambios que se prevén en la legislación (remitirse a lo referente en gestión de cambio Numeral 3.1.)

2.3 Funciones y Responsabilidades



Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe:

Documentar y comunicar la asignación de funciones y responsabilidades a todos los niveles de la misma (nivel directivo, nivel ejecutivo, representante del sistema -SSTA, nivel operativo y de supervisión, coordinador del programa) para el desarrollo del Sistema.

Dentro de la cuales se debe incluir:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Realizar la evaluación a los diferentes niveles para verificar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Es responsabilidad del contratista verificar el cumplimiento de este requisito en sus subcontratistas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Contar con un procedimiento escrito donde se especifique cómo se va a llevar a cabo la evaluación periódica del cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a cada uno de los niveles enunciados anteriormente.

Presentar el organigrama de la empresa, destacando la ubicación de los responsables de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, aportando información que permita determinar su idoneidad. Los trabajadores deben conocer plenamente al representante o delegado del sistema.

A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

REQUISITOS ESCENERIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que las acciones resultantes de la evaluación de funciones y responsabilidades en el SG-SSTA fomentan en los trabajadores cambios comportamentales y su contribución al sistema de -SSTA, por medio de registro como: evaluación de desempeño, registros de actos y condiciones inseguras y/o observaciones de seguridad basadas en el comportamiento, campañas y reconocimientos enfocados en -SSTA, entre otros.

Se debe evidenciar mejora en el desempeño en el SG-SSTA de los trabajadores cada año.



Buenas Prácticas: Comparativo de las evaluaciones de desempeño la mejora de los periodos anteriores, con la participación de los trabajadores en las actividades propuestas para la gestión del sistema -SSTA.

Las acciones resultantes de la evaluación de funciones y responsabilidades en el SG-SSTA deberían fomentar en los trabajadores la toma de conciencia para comprender la importancia de su contribución al sistema de -SSTA traduciendo los objetivos estratégicos del sistema en objetivos individuales dentro de las evaluaciones de desempeño.

2.4 Competencias

Para garantizar el cumplimiento de la Política, el logro de los objetivos y metas del SG-SSTA y en cumplimiento de los requisitos legales vigentes, es indispensable definir, mantener y comunicar las competencias de todo el personal incluyendo auditor en el SG-SSTA y brigadista de la empresa. La competencia se debe definir en términos de la educación, experiencia y entrenamiento apropiados. Si es auditor externo debe además demostrar formación como auditor y en el SG-SSTA.

La empresa debe asegurar que la totalidad de los trabajadores cumplan con las competencias definidas. Igualmente, la exigencia de este requisito debe ser extensiva a sus subcontratistas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Los responsables de la ejecución del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en, el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 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, una vez este esté disponible.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa, que demuestre que los trabajadores conocen su nivel de competencia en el SG-SSTA y son retroalimentados sobre cómo mejorarla para contribuir en la mejora de la gestión del sistema -SSTA. Se tiene un plan de desarrollo de competencias definido para el cargo que les permite a los trabajadores participar en el mejoramiento del sistema -SSTA.

Buenas Prácticas: El resultado de las evaluaciones de desempeño y/o evaluaciones de competencias y/o observaciones de seguridad basadas en el comportamiento, y/o evaluaciones de la formación, entre otras, deben generar acciones para el desarrollo de la competencia.

2.5 Capacitación y Entrenamiento

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la existencia de su Programa de Capacitación y Entrenamiento en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente. El programa de capacitación y entrenamiento incluye:



- Una identificación de las necesidades de entrenamiento en el SG-SSTA, de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización frecuente de acuerdo con las necesidades de la empresa
- Registros del personal capacitado,
- Contenido de los cursos,
- Evaluación de la efectividad del entrenamiento,
- Validación en campo de la aplicación de competencias para tareas críticas, de acuerdo con su priorización de riesgos y evaluación de los capacitadores.

En el programa de capacitación y entrenamiento en -SSTA se deben incluir aspectos de derechos humanos relevantes para la operación.

El programa de capacitación y entrenamiento debe evaluarse mediante la aplicación de indicadores, resultado de los mismos, análisis de tendencias y el respectivo plan de acción o toma de decisiones y seguimiento de acuerdo con los resultados de la misma en esta evaluación deben participar **miembros del COPASST o vigía ocupacional**.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la jornada y horario laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

Se deben definir los contenidos mínimos y de manera formal de los cursos de capacitación y entrenamiento, especialmente cuando se traten temas asociados a las

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

actividades críticas de la organización los cuales deben estar diseñados de acuerdo a las competencias requeridas por el personal para el desempeño de su labor.
Cada contenido del curso debe incluir: objetivo, alcance y temarios.

La empresa debe realizar seguimiento al cumplimiento del programa que le permita la fácil y permanente verificación de las capacitaciones recibidas por persona, actividades pendientes por realizar, evaluación periódica del programa y determinación de desviaciones para la implementación de acciones.

El programa de capacitación se debe revisar y ajustar de acuerdo a la naturaleza y riesgos de la organización, los aspectos ambientales significativos, a las características del servicio contratado (áreas de trabajo, riesgos, impactos significativos, duración, número de trabajadores, entre otros) y a las condiciones pactadas entre las partes **mínimo una (1) vez al año, con el fin identificar las acciones de mejora.**

Las medidas de control de riesgos e impactos deben complementar las acciones de motivación, formación y entrenamiento, buscando que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda identificar, aplicar o apoyar las medidas que se establezcan para mitigar su exposición y efecto en el trabajador.

Durante la ejecución del contrato la empresa debe demostrar su cumplimiento a la compañía contratante. Igualmente, debe exigir lo mismo a sus subcontratistas, **cooperados y trabajadores en misión.**

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con herramientas y metodologías de formas pedagógicas, innovadoras, creativas y planeadas en el marco del ciclo PHVA para mejorar las prácticas seguras y limpias en el desarrollo de las tareas que demuestre continuidad y trascendencia en el tiempo.

El proceso de rendición de cuentas se evidencia que la gerencia en todos los niveles y los trabajadores asumen la responsabilidad y el liderazgo del sistema SSTA.

***Buenas Prácticas:** Para alcanzar el nivel puede utilizar herramientas de formas pedagógicas en el marco del ciclo PHVA, previo análisis de la población objeto y niveles de formación. Ejemplos: Guías de formación estructuradas, videos, cartillas, juegos, actuaciones, mimos, concursos, campañas, entre otros. El resultado de la aplicación de estas herramientas es la mejora de las prácticas seguras y limpias en el desarrollo de las tareas.*

2.6 Programa de Inducción y Reinducción en -SSTA

El programa de Inducción y reinducción en -SSTA, que se realiza a todo el personal, debe estar por escrito e incluir como mínimo: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, políticas de no: alcohol, consumo de sustancias psicoactivas y fumadores, políticas de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, reglamento de higiene y seguridad industrial, funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, plan de emergencia, factores de riesgo

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

y sus controles, aspectos e impactos ambientales inherentes al cargo, procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea, derechos y deberes del sistema de riesgos laborales, entre otros.

La reinducción debe ser de manera periódica o cuando se realiza cambio de sitio de trabajo, cambio de cargo, cambios en los procesos o cuando no se evidencia conocimiento de los aspectos básicos del SG-SSTA.

La cobertura de la inducción y reinducción al personal debe ser del cien por ciento enfocada a los aspectos generales de la empresa que no estén incluidos en el programa de reentrenamiento y de esto se deben tener los registros escritos correspondientes. Se debe evaluar la efectividad de la inducción y reinducción de todo el personal.

La reinducción se debe realizar al cien por ciento de los trabajadores y debe ir enfocada a los aspectos generales de la empresa que no estén incluidos en el programa de reentrenamiento.

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el nivel E la empresa, que demuestre que la inducción a los trabajadores incluye el seguimiento y aseguramiento de que el trabajador conoce y aplica los procedimientos seguros y limpios de trabajo.

Buenas Prácticas: Para lograr el aseguramiento en la aplicación de los procedimientos de trabajo seguros y limpios, la empresa podrá realizar el análisis de accidentalidad, ausentismo, renunciaciones, despidos durante el primer año de las personas nuevas, por cambios de cargo, por cambios de lugar de trabajo y de acuerdo a los resultados establecer oportunidades de mejora en los procesos de selección, contratación e inducción/reinducción y entrenamiento, entre otros y/o la empresa debería incluir adicionalmente acompañamiento en el entrenamiento inicial enfocado en su cargo, el seguimiento y aseguramiento de que el trabajador conoce y aplica los procedimientos seguros de trabajo.

2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta

La empresa debe:

- Identificar necesidades y desarrollar programas para lograr la participación del personal en el sistema de -SSTA **y adicionalmente con sus trabajadores y restantes grupos de interés:**
- **Contar con mecanismos de diálogo (diálogo social).**
- Establecer y mantener mecanismos para difundir las acciones y resultados de las actividades del sistema de -SSTA.
- Establecer y documentar un plan de comunicación el cual debe desarrollarse de acuerdo a los diferentes aspectos del sistema de -SSTA y a las actividades desarrolladas con los grupos de interés. La organización debe comunicar sus riesgos y documentar cuales de sus aspectos ambientales significativos informará a sus grupos de interés.
- La organización debe establecer e implementar uno o varios mecanismos para difundir acciones y resultados del sistema -SSTA **a los grupos de interés.** Cabe aclarar que para **ello** debe contar con un mecanismo de difusión.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Dentro del plan se deben registrar los medios de comunicación que los empleados podrán utilizar para transmitir a la Gerencia problemas / inquietudes sobre -SSTA y [actividades de Gestión Sostenible](#), lo cual debe evidenciarse en los diferentes procesos.

Adicionalmente, se debe recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas; y recomendaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo; se deben procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, también informando a estos sobre el desarrollo de todas las etapas del SG –SST.

Se deben identificar las necesidades y desarrollar programas para lograr la participación del personal, en el Sistema -SSTA y [contar con mecanismos de diálogo con sus trabajadores y sus restantes grupos de interés \(diálogo social\)](#).

Igualmente contar con un mecanismo para llevar registros de quejas por incidentes, con sus grupos de interés ocurridos durante el último año (Discriminación, Seguridad, Salud, Ambiente, prácticas corruptas), en relación con aspectos de -SSTA y la respuesta a dichos incidentes.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que tiene algún instrumento para medir el grado de motivación, comunicación, participación y consulta y este retroalimenta los programas.

Buenas Prácticas: *Mecanismos de motivación que les permita demostrar acciones para la mejora continua con beneficios adicionales tales como: teletrabajo, horario flexible, salario emocional, salarios variables, beneficios extralegales, claridad en el proceso, etc. Los instrumentos pueden ser: Medición del clima organizacional, baterías para riesgo psicosocial, programa de comunicación implementado dentro del ciclo PHVA, encuestas para percibir la eficacia de la motivación, comunicación, participación y consulta. Se demuestran acciones para la mejora continua.*

3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSTA



3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración Y Determinación de Control de Riesgos E Impactos. (Gestión del Riesgo)

Para la identificación de peligros y aspectos ambientales, y el establecimiento de acciones de control, es necesario tener en cuenta los grupos de interés y la procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios.

El contratista debe definir una metodología para identificar y caracterizar sus grupos de interés. El propósito es establecer acciones y darles seguimiento enfocadas a -SSTA.

Dentro de la identificación y caracterización como mínimo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Clasificación de los principales grupos de interés de la organización
- Identificación de las personas o grupos de personas específicas que integran cada uno de los grupos de interés con su información general de contacto.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Determinación de las principales expectativas de los grupos de interés frente a la organización.

El propósito de la identificación de los grupos de interés es asegurar que sistema de - SSTA cubija los programas de desarrollo de infraestructuras y servicios de beneficio público, y todas las intervenciones de la organización con sus grupos de interés.

La organización debe garantizar la existencia de medidas de prevención y mitigación, para ser aplicadas frente a impactos negativos significativos en materia de SSTA generados a las comunidades locales o a otros grupos de interés en razón de sus operaciones, programas o proyectos que desarrolle por si mismo o a través de subcontratistas.

- **IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE LOS RIESGOS.**



Toda empresa contratista debe establecer y mantener procedimientos para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, **que tenga alcance sobre todos los procesos** y los cuales deben incluir: actividades rutinarias y no rutinarias **internas o externas**, actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo; comportamientos, aptitudes y otros factores humanos; peligros identificados, que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad para afectar adversamente la salud y seguridad de las personas, infraestructura, equipos y materiales de trabajo; peligros generados por la vecindad del lugar de trabajo, y las actividades relacionadas con las labores controladas por la organización.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratista con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento que afecte la continuidad del negocio en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria, en los equipos, materias primas o la ocurrencia de eventos con alta potencialidad de pérdida

La organización debe asegurar que los resultados de estas valoraciones se tengan en cuenta al momento de establecer los respectivos controles.

Para la determinación de los controles de riesgos valorados y priorizados, asociados a las actividades de la empresa contratista, se deben definir las acciones encaminadas al control de los mismos, implementación y seguimiento, teniendo en cuenta el siguiente orden jerárquico, para la intervención de los riesgos identificados:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería (Rediseñar, Aislar/ Separar, entre otros)
- Precauciones y/o controles administrativos
- Equipos de Protección Personal

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Las anteriores medidas de control para cada riesgo formarán parte de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

La empresa debe demostrar que ha implementado las medidas de control propuestas para los riesgos prioritarios identificados.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición. La empresa deberá mostrar la gestión de sustitutos de sustancias peligrosas.

En consecuencia de lo anterior, toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar el seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la Identificación de Peligros, Evaluación y Determinación de Controles. Otorgado el contrato, la gestión del riesgo se debe ajustar de acuerdo con el programa de la compañía contratante y las condiciones del contrato.

Igualmente, exigirá lo mismo a sus subcontratistas.

Los empleados y subcontratistas deben tener el conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y se debe evidenciar su participación en la identificación de peligros, valoración y determinación de controles de los riesgos de su actividad.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que existe una evolución en el análisis y efectividad del control de sus riesgos que incluya, además de controles administrativos y EPP, eliminación, sustitución, controles de diseño, ingeniería.



Demostrar que los riesgos altos han sido controlados y los riesgos nuevos evaluados como altos se controlan rápidamente.

Buenas Prácticas: Realización de auditorías, simulacros, análisis de tendencias, visitas planeadas, incidentes entre otros para evaluar la efectividad del control de sus riesgos, para lo cual puede utilizar metodologías como ATS, HAZOP, WHAT IF, HAZID entre otros, según aplique a la actividad económica y riesgo de la empresa.

Revisar la efectividad de los controles de sus riesgos a través del análisis de los resultados de la investigación de los accidentes, casi accidentes, inspecciones, observaciones de comportamiento, análisis de los reportes de actos y condiciones, entre otros.

- **AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD**

Se deben definir mecanismos escritos para el **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud** en todas las áreas y sedes de la organización y contar con registros que aseguren la implementación de las acciones propuestas y el seguimiento al cierre de los **Auto-reportes de condiciones de trabajo y salud**.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Los trabajadores y contratistas deben tener conocimiento y participación en la elaboración del reporte mencionado.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que analiza y clasifica los auto-reportes de condiciones de trabajo por la magnitud de potencial de riesgo. Y da prioridad al seguimiento y cierre de los reportes evaluados como de riesgo alto.

Buenas Prácticas: la participación del nivel directivo en el reporte de auto-reporte de condiciones de trabajo y salud, su retroalimentación a los trabajadores y el compromiso visible con su comportamiento.

- **Identificación de Aspectos Ambientales, Valoración y determinación de controles de los impactos**

El contratista debe definir un procedimiento para identificar continuamente los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios que pueda controlar y aquellos sobre los cuales pueda influir, y evaluar los impactos en condiciones normales, anormales y de emergencia, y obrar en consecuencia, [teniendo en cuenta materiales, emisiones, vertimientos, residuos, consumos de energía y agua, así como los impactos significativos sobre la biodiversidad.](#)



Para el control de los aspectos e impactos identificados y evaluados de las actividades y servicios propios de la empresa contratista y una vez priorizados, se deben definir las acciones encaminadas al control, implementación y seguimiento de los mismos.

En consecuencia de lo anterior, toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar el seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de los impactos, de sus actividades y servicios. Otorgado el contrato la gestión de los aspectos ambientales se debe ajustar de acuerdo con el programa de la compañía contratante y las condiciones del contrato.

Para que el proceso de identificación de aspectos e impactos ambientales sea dinámico, la empresa debe integrar todas sus actividades, [incluyendo los riesgos y oportunidades para la organización derivados del cambio climático](#), y actualizar la identificación de manera sistemática. La empresa debe demostrar que existe una mejora continua en la identificación, análisis y efectividad del control de los aspectos e impactos ambientales que incluya además de los controles administrativos, controles de diseño, ingeniería, eliminación, sustitución. El programa debe enfocarse en la eliminación o reducción del impacto ambiental (Ej.: PGIR, emisiones, efluentes, etc.).

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que existe una evolución en el análisis y efectividad del control de sus aspectos e impactos ambientales que incluya además de los controles administrativos; controles de diseño, ingeniería, eliminación, medidas de mitigación, compensación, corrección y prevención.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Demostrar que los impactos ambientales negativos evaluados como significativos han sido controlados y los nuevos impactos negativos se controlan rápidamente.

Buenas Prácticas: Contar con un programa enfocado en la eliminación o reducción de los impactos ambientales significativos. Revisar la efectividad de los controles de sus impactos a través de prácticas como: reconversión o sustitución de materias primas, uso de tecnologías limpias, contrataciones verdes. Incluyendo recursos como: fauna, flora, agua, energía, energías alternativas, aire, entre otros, dentro del ciclo PHVA.

- **Gestión del Cambio**

Para la gestión del cambio se debe establecer y mantener un procedimiento documentado en donde se defina una metodología, se identifiquen los peligros y aspectos ambientales, se valoren los riesgos e impactos y se determinen los controles asociados antes de introducir tales cambios. **La implementación de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio contará con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Esto incluye cambios en la infraestructura, legislación, personal, sistemas de gestión, procesos, actividades, uso de materiales, accidentes de trabajo (fatales) etc., de una organización.

Los trabajadores que hacen parte de la gestión del cambio deben conocer sus responsabilidades en el mismo y **el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores en lo relacionado con estas modificaciones antes de ser introducidas.**



3.2. Tratamiento del riesgo

3.2.1. Administración de contratistas y proveedores.

Se debe establecer un procedimiento documentado para la selección y evaluación de contratistas – proveedores, alineados al servicio que prestan, en donde se contemplen criterios de selección en **-SSTA y derechos humanos relevantes para la operación, y procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios, especialmente respecto a los que podrían tener impacto ambiental o social (-SSTA) y tener esta información disponible a sus grupos de interés.** De los contratistas – proveedores se debe tener registros del monitoreo al trabajo, evaluación del desempeño de acuerdo a los criterios establecidos, y seguimiento al plan de acción derivado de la evaluación.

La selección debe estar basada en criterios tales como actividades de alto riesgo y permanencia, entre otros.

Este procedimiento debe ser comunicado a los contratistas - proveedores con el fin de asegurar su implementación. Así mismo, comunicarles el resultado de su evaluación de desempeño para la obtención de mejoras relacionadas con **-SSTA y sostenibilidad**, dentro del proceso de selección de contratistas – proveedores los resultados debe representar un alto puntaje de adjudicación del contrato.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Se debe verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral el nuevo personal reciba la misma información.

La empresa debe establecer programas para desarrollar en -SSTA a los proveedores y subcontratistas locales.

La organización debe tener información disponible a sus grupos de interés sobre la procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios, especialmente respecto a los que podrían tener impacto ambiental y/o social (-SSTA).

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que dentro del proceso de selección de contratistas y proveedores, los criterios de SSTA representan un alto puntaje de adjudicación del contrato. Demostrar que el contratista y/o proveedor identificado como crítico en términos de SSTA, implementa un sistema de gestión en SSTA y/o se realiza acompañamiento a estos contratistas y proveedores para buscar el desarrollo o madurez de su sistema.

Buenas Prácticas: Realización de auditorías de segunda parte, definición e implementación de un programa de fortalecimiento de sub-contratistas o proveedores críticos, con miras a evidenciar la mejora en su desempeño y garantizar el cumplimiento de todos los aspectos de SSTA.



3.2.2. Visitantes, comunidad y autoridad

La empresa debe comunicar a los visitantes, sobre los riesgos e impactos en -SSTA a lo que se puede encontrar expuesto y, como actuar en caso de emergencia.

A la comunidad y autoridades se les debe informar sobre la identificación y control de los riesgos e impactos en -SSTA y verificar su participación en las actividades de simulacros, prevención y atención de emergencias.

La organización debe garantizar la adecuada gestión del sistema -SSTA en cada uno de los programas, operaciones o proyectos que desarrolle por si misma, o a través de subcontratistas, con las comunidades locales o con cualquier otro grupo de interés. Igualmente, debe evaluar la gestión de dicho sistema a través de la implementación de indicadores de desempeño.

3.2.3. Programas de gestión de Riesgos

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Establecer y mantener uno o varios programas de gestión para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos deben incluir:

- Objetivos y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Hacer seguimiento, revisar y registrar el progreso frente al cumplimiento de los objetivos y actualizar o enmendar las estrategias y planes con respecto a esto.

La evaluación periódica de (los) programa(s) de gestión debe estar planteada en términos de indicadores, resultados de los mismos, análisis de tendencias, replanteamiento de las actividades del programa de gestión e implementación y seguimiento del plan de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

Las empresas deben demostrar estabilidad de sus resultados en el tiempo (mínimo en un periodo de tres años) relacionados con la reducción de los incidentes asociados a los riesgos prioritarios.

Cabe aclarar que el establecimiento de los programas de gestión de los riesgos que causan enfermedad laboral se deberán desarrollar en el numeral 3.2.4 como Programas de vigilancia epidemiológica y los programas de gestión ambiental se deberán desarrollar en el numeral 3.2.8.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre disminución o ausencia de los accidentes asociados a sus riesgos prioritarios.



El periodo que se revisara corresponde a los últimos tres años vencidos hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de este tiempo de constituida, se revisara desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

Buenas Prácticas: Mantener registros estadísticos que muestren año a año, el comportamiento de los indicadores de frecuencia y severidad de accidentalidad, asociada a cada uno de los programas de gestión de riesgo prioritario que se implementan.

3.2.4. Salud en el Trabajo

Las empresas deben demostrar la existencia de un subprograma de medicina preventiva y del trabajo, presentar las estrategias y recursos para su realización y contar con un profesional del área de la salud con experiencia y Licencia en Seguridad y salud en el trabajo.

- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales**
Se debe definir un procedimiento por escrito para la realización de evaluaciones médicas basado en el profesiograma, practicadas a todos los candidatos o trabajadores.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Definir la realización de exámenes periódicos de reubicación y post-incapacidad según la legislación vigente e incluir a los trabajadores de todas las sedes. Los exámenes deben ser realizados por médicos graduados, con registro médico y con licencia de Seguridad y salud en el trabajo.

Todo examen médico debe tener como respaldo una historia clínica ocupacional que implique la determinación de aptitud al cargo y la ubicación respectiva. Además debe incluir todas las recomendaciones con respecto a los hallazgos encontrados.

Se debe establecer y mantener un mecanismo que garantice la confidencialidad de la información de las historias clínicas.

- **Actividades de Promoción y Prevención en Salud**
Riesgos de salud pública



Se deben identificar los riesgos de salud pública, propios de la región a través de la consulta con las entidades de salud de la zona donde se está laborando y establecer un plan de acción para la implementación de las medidas de control de los riesgos como:

- Diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones relevantes como enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, mordeduras de serpientes, enfermedades de transmisión sexual.
- Definir las actividades de promoción y prevención de acuerdo con la actividad económica de la empresa y el lugar de trabajo.
- Buscar mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, apoyarse en los programas de vigilancia epidemiológica, identificar claramente los riesgos relacionados con el trabajo y presentar planes para su control, incluyendo actividades de promoción de la salud y capacitación.
Como mínimo, todas las personas que vayan a laborar en áreas localizadas en zonas endémicas para fiebre amarilla o que estén expuestas al riesgo de tétano, deben tener el registro de vacunación de la primera y esquema completo de la vacunación de la segunda.
- Definir formalmente e implementar campañas de promoción y prevención del uso y consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaquismo que tenga un alcance a la totalidad de la población trabajadora.

La empresa puede destinar recursos adicionales para el control de los riesgos de salud pública para sus empleados e involucrar a la comunidad en estos programas.

REQUISITOS ESCENARIO E

<p>Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre su compromiso en la realización de actividades adicionales para el control de los riesgos de salud pública y actividades de promoción y prevención para los empleados y sus familias.</p>

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Buenas Prácticas: Campañas de vacunas para cáncer de útero, exámenes de seno y útero para mujeres, examen de cáncer de próstata para los hombres, campañas de salud oral, actividades de promoción y prevención de ETS, jornadas de planificación familiar, etc.

- **Programas de vigilancia epidemiológica**

Realizar diagnóstico de salud de la población el cual como mínimo debe incluir lo establecido en la Resolución 2346/2007.

Se debe disponer de protocolos de vigilancia epidemiológica ocupacional y registros asociados a la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica.

La evaluación periódica del(os) sistema(s) de vigilancia epidemiológica deben estar planteados en términos de indicadores de gestión (cobertura y eficacia), indicadores de impacto (incidencia y prevalencia), resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre disminución o ausencia de enfermedades de origen laboral relacionadas con el impacto en los indicadores y la severidad asociados al riesgo ocupacional.

El periodo que se revisara corresponde a los últimos tres años vencidos hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de este tiempo de constituida, se revisara desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

Buenas Prácticas: Mantener registros estadísticos que muestren año a año, el comportamiento de los indicadores estadísticos de frecuencia y severidad de Enfermedad Laboral, asociada a cada uno de los programas de vigilancia epidemiológica que se implementan.

- **Registros y Estadísticas en Salud**



La empresa debe llevar registros estadísticos de los eventos relacionados con casi accidentes, accidentes y enfermedades que incluyan análisis y establecimiento de planes de acciones resultantes de:

- Primeros Auxilios.
- Morbi-mortalidad.
- Ausentismo laboral.

La empresa de acuerdo con el análisis de causalidad de los registros estadísticos puede generar actividades para disminuir los eventos de primeros auxilios, ausentismo y morbi- mortalidad.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que realiza análisis de causalidad de los registros estadísticos de salud de sus colaboradores y genera actividades en

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

donde se demuestra la disminución de los eventos ocasionados por primeros auxilios y/o ausentismo y/o morbimortalidad.

Buenas Prácticas: actividades de promoción y prevención apoyadas por profesionales de la salud.

3.2.5. Ambientes de trabajo

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe mantener un enfoque preventivo frente a los riesgos en los ambientes de trabajo, identificando, evaluando y controlando los factores de riesgo antes de que se presenten efectos nocivos sobre la salud. La implementación de las actividades exige una actuación interdisciplinaria con las actividades de medicina y de seguridad en el trabajo incluyendo:

- **Estudios Ambientales:** a los factores de riesgo identificados como prioritarios se les deben realizar mediciones higiénicas para determinar el grado de riesgo y compararlos con los valores límites permisibles.
- **Identificación de los riesgos compartidos y sus implicaciones.** Conocer las mediciones realizadas por la compañía contratante y determinar acciones a seguir.
- **Medidas de Control:** de acuerdo a los resultados de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos y a los resultados de los estudios higiénicos se deben establecer e implementar las medidas de control apropiadas para disminuir la exposición de acuerdo a la siguiente jerarquía:
 - Eliminación
 - Sustitución
 - Controles de ingeniería (Rediseñar, Aislar/ Separar, entre otros)
 - Precauciones y/o controles administrativos
 - Equipos de Protección Personal

Las mediciones ambientales deben ser una de las entradas de los programas de vigilancia epidemiológica.



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

Como complemento de lo anterior se debe contar con los certificados de calibración y registros de mantenimiento de los equipos con los cuales se llevan a cabo los estudios, y así garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Si el servicio es contratado, el profesional técnico o tecnólogo que realiza el estudio debe contar con la Licencia S.O. y ésta debe tener autorizado el desarrollo de estudios de higiene industrial.

Se debe establecer la programación de las fechas de ejecución de las mediciones de higiene industrial y evidencias de su cumplimiento.

REQUISITOS ESCENARIO E

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que identifica los riesgos higiénicos de los nuevos proyectos, actividades u operaciones antes de iniciarlos. Conforme a los resultados define e implementa planes de acción para controlar los riesgos identificados antes de iniciar sus proyectos.

Si no se ha iniciado el proyecto, actividad u operación solamente se debe evidenciar la identificación y planes de acción.

Buenas Prácticas: Para nuevos equipos, procesos o cambios administrativos, se solicita y considera la información que brinden los fabricantes de los equipos; sobre niveles de riesgos como el ruido y realizar mediciones en fase de instalación antes de iniciar operación o uso.

3.2.6. Seguridad en el Trabajo

- **Estándares y Procedimientos**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes debe demostrar la existencia de Manuales de Normas o Procedimientos Operativos con criterios de seguridad, documentados acorde con el tratamiento de los riesgos:

Se debe tener la identificación de las actividades críticas en los trabajos realizados en la empresa y documentar los estándares o procedimientos de trabajo seguro acordes con tareas críticas desarrolladas por la empresa; así mismo estos procedimientos deben estar disponibles, legibles y vigentes en los sitios de trabajo, y divulgarse a las partes interesadas (trabajadores internos y sub contratistas).

Antes de iniciar labores, adicionalmente, elaborar y presentar procedimientos limpios y seguros de las tareas críticas que se vayan presentando para aprobación de la compañía contratante.



La empresa contratista debe acatar las normas y procedimientos de permisos que la compañía contratante establezca y exigir lo mismo a sus sub contratistas.

La empresa debe contar con métodos de monitoreo y seguimiento para validar la aplicabilidad de los estándares o procedimientos seguros y establecer planes de acción de acuerdo con las oportunidades de mejora detectadas.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con estándares o procedimientos para gestionar los riesgos para otras actividades (no solo las críticas), que sean propias de su actividad económica, cuenta con registros de su divulgación y evidencia en campo de su implementación, además que estos se encuentren disponibles, legibles y vigentes en los sitios de trabajo.

Definir e implementar métodos de monitoreo y seguimiento para validar la aplicabilidad de los estándares o procedimientos seguros y establecer planes de acción de acuerdo con las oportunidades de mejora detectadas. El sistema de estándares y procedimiento debe evolucionar en el tiempo (control de documentos) y se evidencia que se cumplen.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Buenas Prácticas: Auditorias puntuales para validar el cumplimiento de los procedimientos especialmente los críticos, definición de listas de verificación específicas asociadas a cada procedimiento.

- **Programa de Mantenimiento de Instalaciones y Equipos.**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar la existencia por escrito de su Programa de Mantenimiento preventivo de instalaciones, redes eléctricas y otros equipos pertinentes y contar con un programa de orden y aseo.

Se debe contar con el registro de su cumplimiento y del seguimiento al programa incluyendo indicadores de gestión, resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con óptimas condiciones de seguridad en las instalaciones de los sitios visitados, basados en mantenimiento preventivos. Y ausencia de accidentes asociados a deficiencias en mantenimiento preventivo de instalaciones, redes eléctricas, orden y aseo.



El periodo que se revisara corresponde al último año vencido hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de este tiempo de constituida, se revisara desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

Buenas Prácticas: Estudios apoyados por profesionales competentes, para verificar cumplimiento de normatividad técnica en materia de sismo-resistencia, carga combustible, carga eléctrica de instalaciones; demostrar seguimiento e implementación de los resultados de estos estudios.

- **Estado de equipos y herramientas**

Toda empresa contratista debe:

- Tener un inventario de todos sus equipos y herramientas, incluyendo la identificación de los equipos y herramientas.
- Tener definido la vida útil de los equipos y herramientas para realizar sus actividades.
- Realizar y registrar las inspecciones pre operacional para los equipos y herramientas.
- Llevar un control del estado y uso de los equipos y herramientas.
- Mantener registros sobre instrucciones a los trabajadores en cuanto al uso y mantenimiento de los equipos y herramientas.
- Definir mecanismos para el manejo de equipos y herramientas defectuosas.
- Definir y divulgar a los trabajadores, los procedimientos para la selección y uso de equipos y herramientas según criterios de seguridad.
- Definir la reposición y disposición final de los equipos y herramientas

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que no se han presentado accidentes asociados a fallas por la ausencia de gestión en el control de equipos y herramientas utilizadas en los procesos de la empresa.

El periodo que se revisara corresponde al último año vencido hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de este tiempo de constituida, se revisara desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

Buenas Prácticas: Estudios técnicos apoyados por profesionales competentes, para garantizar el cumplimiento de normas de seguridad en máquinas o equipos (guardas de seguridad, paradas de emergencia, aterrizaje de equipos). Apropiación de tecnologías de la información destinadas a garantizar la realización de mantenimientos predictivos o preventivos en maquinaria o equipos.

- **Elementos de Protección Personal.**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar que ha elaborado un procedimiento escrito con la identificación técnica de los elementos de protección personal requeridos por áreas, puestos de trabajo o actividades especiales que se desarrollan en la empresa.

El procedimiento debe comprender la elaboración de un inventario que incluya, por cada operación que se desarrolla en la empresa:



- La descripción de los riesgos presentes en las mismas,
- El número de personas expuestas,
- Los equipos, herramientas, sustancias o materiales que se manejan
- Los resultados de los estudios higiénicos realizados, y por último
- La asignación del elemento requerido, especificando las funciones, capacidades, limitaciones del mismo y especificaciones técnicas de acuerdo a los patrones y estándares establecidos. (Puede llevarse a través de una matriz de identificación de elementos de protección personal).

Igualmente debe llevar registros de la entrega de los elementos a los trabajadores y del entrenamiento sobre el uso y mantenimiento de los mismos. La empresa debe realizar y registrar inspecciones periódicas para verificar el estado y uso de los elementos entregados. Se debe definir el manejo de la ropa contaminada y el mecanismo para dar de baja o sacar de servicio los EPP y su reposición.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que tiene un sistema interno que le permita mejorar el proceso asociado a la selección y uso de los EPP y se hace participe al trabajador en la selección de los EPP para garantizar su uso y adaptabilidad; los trabajadores han interiorizado la importancia de uso y cuidado de los EPP suministrados.

Buenas Prácticas: Estudios técnicos de higiene industrial que permitan validar y mejorar la asignación de los EPP suministrados, asignación de EPP cumpliendo altos estándares de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

seguridad, registros que evidencien que se realizan previamente pruebas de adaptabilidad de los EPP y que se atienden las recomendaciones de los trabajadores en cuanto a cambios de sus EPP. Aplicación de técnicas para verificar la adaptabilidad de los EPP de acuerdo a las propuestas de los trabajadores, a través de: auditorias, inspecciones; revisión de causas de las sanciones por reportes de actos y condiciones inseguras por uso de EPP, pruebas piloto con los nuevos EPP, entre otras.

- **Hojas de Seguridad de Materiales y Productos peligrosos**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar que tiene disponibles las Hojas de Seguridad de Materiales y Productos químicos utilizados o generados en la labor contratada y registros de divulgación y conocimiento de los trabajadores que las utilizan y que están expuestos al riesgo. Igualmente, exigir lo mismo a sus contratistas.

Las Hojas de Seguridad deberán estar en castellano y de acuerdo con la lengua nativa del personal que se encuentre realizando la operación.

El contratista debe contar con un procedimiento para el transporte de materiales peligrosos y disponer de las tarjetas de emergencia que identifica las características del producto transportado.

Las sustancias o productos químicos, incluyendo residuos, deben estar debidamente, almacenados, señalizados, identificados y etiquetados.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que implementa acciones de mejoramiento continuo, que repercuten en un menor impacto al ambiente y/o salud de los trabajadores.



Demuestre la disminución o ausencia de accidentes de trabajo, accidentes ambientales y, enfermedades de origen laboral relacionados con agentes químicos.

Buenas Prácticas: Mediciones higiénicas de humos, polvos o vapores, con registros de seguimiento e implementación de las recomendaciones. Sustitución de sustancias químicas utilizadas en el proceso por otras amigables con el ambiente y de menor afectación ocupacional para los trabajadores expuestos. No uso de sustancias químicas cancerígenas o ionizantes.

3.2.7. Planes de Emergencia

Toda empresa contratista debe tener una evaluación de los riesgos e impactos que identifique sus amenazas de origen natural y antrópicas, así mismo debe disponer de los medios de protección acordes con los riesgos e impactos y su alineación con el plan de emergencias de la empresa contratante y subcontratistas; tener la organización para responder efectiva y eficientemente a una emergencia, de manera que se reduzca la afectación a personas, al ambiente, al entorno y a la propiedad; esto debe ser un principio de responsabilidad al interior de cada firma contratista.

Dicho plan debe tener como mínimo:

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Plan estratégico con:



- Objetivos generales y específicos.
- Alcance (cobertura de todos los procesos, actividades y **turnos de trabajo**).
- Identificación y evaluación de riesgos e impactos y escenarios de emergencia **teniendo en cuenta el número de trabajadores expuesto, los bienes y servicios de la empresa**
- Estructura organizacional para atender la emergencia incluyendo funciones y responsabilidades.
- Programación para realización de simulacros y/o prácticas de emergencia
- Listado de medios de protección o controles disponibles en las instalaciones para la mitigación de los riesgos.

Plan operativo con:

- Procedimientos operativos normalizados para el control de emergencias
- Establecimiento del MEDEVAC.
- Las bases y los mecanismos de reporte inicial de las emergencias que ocurran.
- Notificación.
- Mecanismo de evaluación de las emergencias y activación de la atención de éstas.
- Equipos mínimos requeridos para atención primaria de la emergencia.
- Convenios o acuerdos para contar con el apoyo (equipos, brigadas, entre otros) de otras entidades, **así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua** (cuando aplique)
- **De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o empresa contratista puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012 (cuando aplique).**
- Recurso humano entrenado y dotado para la atención de la emergencia.
- Difusión del plan a todos los empleados.
- Centro de coordinación de operaciones.
- Sistema para informar a los medios de comunicación, conocimiento del conducto regular de la operadora.
- Criterios para determinar la finalización de la emergencia.
- Un plan de contingencias alineado con el de la empresa contratante.
- Registros de simulacros y/o prácticas de emergencia realizados, análisis de resultados y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de los simulacros o prácticas de emergencia **por lo menos una vez al año en donde se involucren todos los trabajadores.**
- Los trabajadores deben conocer que hacer cuando se presente una emergencia con impacto ambiental.
- Para el caso de derrame de hidrocarburos, derivados, sustancias nocivas en aguas marinas, fluviales o lacustres, debe utilizarse un formato sobre reporte inicial del derrame a la contratante y autoridad ambiental pertinente.

Plan Informático. Se debe mantener actualizada la siguiente información:

- Entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias en la región.
- Conformación de la brigada.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Mapas, planos o dibujos de las instalaciones donde se identifiquen equipos, áreas de riesgo, número de personas, salidas de emergencia, rutas de evacuación, señalización, etc.
- Equipos para atención de emergencias y ubicación de éstos.
- Base de datos de proveedores y contratistas para el apoyo en emergencias.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con mecanismos para validar la mejora de la eficacia y el plan de continuidad del negocio evaluado por personal competente,

Hace uso de herramientas tecnológicas que permiten simular escenarios de emergencias.

La empresa contratistas debe demostrar que evalúa el plan de continuidad de negocios de acuerdo a la vulnerabilidad de cada una de las áreas de la organización.

La empresa que cuente con un plan de entrenamiento y generación de competencias del personal líder de la brigada impartida por entes especializados con certificaciones internacionales, apoyados con recursos propios de la organización.

Buenas Prácticas: La continuidad de negocio le proporciona un marco que le permite identificar las posibles amenazas a su organización y fortalecer la capacidad de la misma. Esto significa que puede responder a las amenazas y salvaguardar los intereses de las partes interesadas, la reputación, la marca y las actividades que proporcionan un valor añadido en Referencia ISO 22301.

Se pueden tener en cuenta para el proceso de certificación, entidades especializadas que cuenten con certificaciones internacionales tales como NFPA, AHA, OSHAS, NSC, entre otras, para asegurar el plan de entrenamiento y generación de competencias del personal líder de la brigada.

3.2.8. Gestión ambiental



- **Estándares y Procedimientos**

Toda empresa contratista debe identificar necesidades de controles operacionales tales como procedimientos documentados, instrucciones de trabajo, controles físicos, contratos o acuerdos con proveedores acorde con la legislación ambiental vigente, para evitar, minimizar o administrar impactos ambientales en sus actividades u operaciones. En todos los casos se realizaran las divulgaciones requeridas.

El Plan de Manejo Ambiental debe estar documentado, divulgado y su implementación evidenciada de acuerdo con las condiciones de cada contrato.

Se deben establecer mecanismos de seguimiento y medición a las medidas de control ambiental. De igual forma, se debe contar con los certificados de calibración y registro de mantenimiento de los equipos utilizados para las mediciones.

Se deben controlar las actividades que se realizan en áreas protegidas o no protegidas permitiendo a la empresa contratista reducir los impactos.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Se debe tener un listado y controles de las especies que puedan verse afectadas durante las operaciones.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con mecanismo o sistema interno que haga participe a todos los niveles de la organización, en la formulación de ideas para mejorar los controles existentes minimizando los impactos ambientales negativos.

La empresa contratistas debe demostrar que se vincula a organizaciones que practican la sostenibilidad ambiental.

Buenas Prácticas: Participación en el Pacto Global y/o reconocimientos en materia de gestión ambiental por parte de contratantes, autoridades ambientales pertinentes, entre otras.).

- **Plan de Gestión de Materiales, Productos, Servicios y Residuos**

Toda empresa contratista, en armonía con las buenas prácticas y disposiciones legales vigentes, debe demostrar la existencia por escrito de un plan de manejo integral de **materiales y** residuos.

El inventario de materiales debe tener en cuenta materiales renovables y no renovables y de acuerdo con esto establecer los impactos y controles.

El inventario de residuos debe tener en cuenta los generados y dispuestos, así como la disposición final de los residuos de acuerdo a la legislación ambiental vigente.

Igualmente, exigirá lo mismo a sus subcontratistas.



Todas las actividades que generen residuos, que sean identificados por las regulaciones ambientales como peligrosos o contaminantes serán llevadas a cabo en instalaciones y por empresas que cumplan con las regulaciones ambientales aplicables y tengan los permisos pertinentes.

La organización debe informar a sus grupos de interés acerca de la utilización y disposición final segura del producto, y su impacto ambiental y social.

De acuerdo con lo identificado y comunicado, la empresa debe establecer medidas de control y seguimiento.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que realiza actividades de sensibilización para la gestión de los residuos y la implementación de estrategias ambientales para el manejo de los residuos (materiales biodegradables) que involucren no solo a los trabajadores sino a sus familias y/o comunidades en las áreas de operación.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Se evidencia la disminución de generación de residuos como resultado de estrategias de reutilización y aprovechamiento. (Ej.: Sustitución de materias primas por otras, utilización de materiales biodegradables, reutilización de residuos como beneficio para otros procesos internos o externos).

Buenas Prácticas: La buena gestión se puede demostrar a través de la disminución en la generación de residuos peligrosos, aprovechamiento y definición estrategias de sustitución de residuos, campañas en materia de gestión de residuos, uso de materiales biodegradables.

- **Plan de Gestión de agua y energía**

Toda empresa contratista, en armonía con las buenas prácticas y disposiciones legales vigentes, debe demostrar la existencia por escrito de un plan de manejo integral de recursos.

Se debe tener una caracterización de las fuentes de agua y energía utilizadas por parte de la empresa, de sus proveedores y subcontratistas, que incluya como mínimo el consumo y las fuentes afectadas.

El plan debe contener medidas que permitan mejoras en la eficiencia y reducción del consumo de energía y agua, y del impacto ambiental.

La organización debe contar con indicadores que permitan determinar la cantidad de agua reutilizada y/o reciclada.

Para lograr el escenario E dentro de la calificación del RUC, la empresa debe realizar actividades de sensibilización para la gestión de agua y energía involucrando no solo a los trabajadores sino a sus familias y/o comunidades en las áreas de operación.

- **Programas de gestión ambiental**



Demostrar la existencia de su programa de gestión ambiental que incluya **materiales, residuos, emisiones y vertimientos**. Presentar los elementos que hacen parte de su programa ambiental y un cronograma general de las actividades para cada uno de los programas dirigido a cumplir las metas y objetivos ambientales.

El programa debe estar en concordancia con los planes ambientales a los que la contratante está comprometida **y tener en cuenta los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático**.

Dentro de los programas de gestión ambiental la organización debe medir la liberación al medio ambiente de sustancias destructoras de la capa ozono y gases de efecto Invernadero y contar con mecanismos para reducir dicha liberación.

Demostrar su implementación conservando los registros correspondientes.

Ajustar los cronogramas de actividades a las condiciones de los contratos. Se deberá presentar en forma más detallada las tareas a realizar en cada una de las actividades del programa de gestión ambiental, de manera que su viabilidad técnica y financiera

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

pueda ser evaluada por parte de la interventoría o personal delegado de la empresa contratante.

Los programas de gestión ambiental deben incluir:

- Objetivos y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades
- Hacer seguimiento, revisar y registrar el progreso frente al cumplimiento de los objetivos y actualizar o enmendar las estrategias y planes con respecto a esto.

La evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión deben estar planteados términos de determinación de indicadores, resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que realiza inversiones e implementa buenas prácticas en gestión ambiental con un enfoque de sostenibilidad haciendo los reportes o informes periódicos (Ej.: GRI, Pacto Global) y/o es reconocida (Ej.: Contratantes, autoridades ambientales pertinentes, entre otras).

Buenas Prácticas: Informes periódicos del GRI y Pacto Global, implementación de programas, políticas o iniciativas más allá del cumplimiento legal ambiental.



4. EVALUACION Y MONITOREO

4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambientales, y Enfermedades Laborales

Toda empresa contratista de acuerdo con las disposiciones legales, debe demostrar la existencia de un Sistema de Registro y Reporte de los accidentes y casi accidentes de trabajo y ambientales, **y enfermedades laborales calificadas y aceptadas en firme por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen.**

En este aspecto debe desarrollar las siguientes actividades:

- Elaborar un procedimiento para realizar la investigación de los accidentes y casi accidentes que incluya todos los parámetros definidos en la Res 1401 de 2007 **y enfermedades laborales calificadas por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen.**
- Registrar y analizar indicadores de pérdidas (daños a la propiedad, al ambiente, al proceso, a terceros) y **costo directos e indirectos** por accidentes, casi accidentes laborales, ambientales y **enfermedad laboral.**
- Llevar registros estadísticos de accidentalidad y **enfermedad laboral** incluidos trabajadores en misión y sub contratistas y realizar el análisis tendencial del desempeño de subcontratistas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Investigar todos los accidentes y casi accidentes laborales y ambientales, y **eventos de enfermedad laboral** ocurridos para determinar su causa y hacer el seguimiento a las recomendaciones generadas.

Para el caso de las enfermedades laborales calificadas por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen verificar que la empresa disponga de la información relevante relacionada con cada caso, análisis o estudio de puesto de trabajo, el plan de acción y seguimiento a las acciones enfocados a la prevención de nuevos casos o progresión de casos existente.

- Realizar el análisis tendencial de causalidad de la accidentalidad, casi-accidentalidad **y enfermedad laboral** por lo menos semestralmente, tomar acciones y hacer los seguimientos.

El resultado de las lecciones aprendidas debe darse a conocer a todos los niveles y funciones pertinentes.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la reglamentación del Sistema de riesgos laborales, el contratista está obligado a reportar, todo accidente de trabajo y enfermedad laboral a la respectiva ARL y a la Compañía Contratante.

Una forma de compartir las lecciones aprendidas con todos los niveles y funciones pertinentes de la organización, otras compañías pares o el sector al que pertenece la empresa es a través de la página web, publicaciones periódicas, foros inter empresas, email a los clientes.

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que de acuerdo con el resultado del análisis tendencial de causalidad, genera estrategias se generan cambios significativos en el sistema para la gestión del riesgo y / o planes de acción estratégicos y/o comparte las lecciones aprendidas con otras compañías pares o al sector al que pertenece la empresa.

Buenas Prácticas: Si la causa inmediata que origina los accidentes fue identificada como ausencia o resguardos inadecuados en las maquinas la empresa podría optar por realizar una reconversión de tecnologías, con el objetivo de eliminar o reducir la accidentalidad asociada a un factor de riesgo. Una forma de compartir las lecciones aprendidas con las otras compañías pares o al sector al que pertenece la empresa es a través de la página web, publicaciones periódicas, foros inter empresas, email a los clientes.

Si la causa inmediata que origina la enfermedad laboral ha sido identificada para un caso particular se evalúa la exposición general y se dan soluciones sistémicas.

4.2. Auditorías Internas al Sistema de Gestión-SSTA

Demostrar la existencia de procedimientos documentados de auditoría interna que permita evaluar el desarrollo del Sistema SSTA. **Se debe definir el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el**

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Trabajo y Ambiente SG-SSTA el cual deber contemplar los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015 y los requisitos ambientales aplicables.

Se debe establecer, implementar y mantener programas de auditoría que deben cubrir todas las áreas, procesos, proyectos y elementos del sistema, realizadas con una periodicidad por lo menos una vez al año, **la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Y ejecutadas por personal que no tenga responsabilidad directa con la actividad que se esté auditando.

Se deben mantener los registros y hacer el análisis de los resultados para establecer causas de las no conformidades y observaciones e implementar acciones correctivas y preventivas; finalmente se debe realizar un seguimiento a todas las acciones anteriores.

Durante la ejecución del contrato, la compañía operadora podrá realizar las auditorías que considere pertinentes. Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que del resultado del análisis de las auditorías se evalúa la viabilidad de generar cambios significativos en el sistema y / o planes de acción estratégicos los cuales son tratados en la revisión gerencial. Demostrar que involucra a otras partes interesadas en sus auditorías, para ayudarla a identificar oportunidades de mejoras adicionales.

Buenas Prácticas: Practica de auditorías internas por parte de expertos técnicos que además de contar con competencias en SSTA cuenten con amplias competencias en la actividad económica de la empresa evaluada, lo cual genera valor agregado al sistema de gestión SSTA.



Contar con un programa de formación de auditores internos y realizar auditorías cruzadas entre las diferentes sedes o proyectos de la empresa.

4.3. Acciones Correctivas y Preventivas

La organización debe establecer un procedimiento de acciones correctivas y preventivas para manejar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del sistema y para garantizar la eficacia de cualquier acción correctiva que se tome; estas acciones pueden ser las derivadas de los resultados de las inspecciones, investigación de incidentes, auditorías internas y externas, observación de tareas, entre otras. Dicho procedimiento debe contemplar una metodología para el análisis de sus causas que le permita eliminar la causa raíz.

Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, el procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación.

La empresa debe revisar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

La organización debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de -SSTA.

El tratamiento a las no conformidades encontradas debe realizarse por medio del procedimiento de acciones correctivas o preventivas definido a través de los resultados de:

- Auditorías internas o mediante el reporte de inspecciones planeadas,
- Resultados de investigación de accidentes,
- Sugerencias del personal o contratistas,
- Revisión por la gerencia,
- Cambios en procedimientos o métodos de trabajo,
- El monitoreo de indicadores o
- Auditoría externa realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad,

Para las no conformidades detectadas se deben analizar sus causas, establecer el plan de acción y el seguimiento a las acciones propuestas.

Los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas deben ser comunicados a las partes interesadas.

Con el fin de detectar no conformidades potenciales la empresa debe crear mecanismos que le permita emprender acciones preventivas para prevenir la ocurrencia de eventos no deseados.

Así mismo la organización debe realizar el análisis y seguimiento a las causas de las no conformidades levantadas por el CCS en la Auditoría anterior y definir un plan de acción para el cierre de la totalidad de las mismas, lo cual será evidenciado en la auditoría de seguimiento.

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que del resultado del análisis se evalúa la viabilidad de generar cambios significativos en el sistema y / o planes de acción estratégicos los cuales son tratados en la revisión gerencial.

Buenas Prácticas: La gerencia se involucra de manera directa analizando las causas de las no conformidades, generando y haciendo seguimiento directo al cumplimiento de los planes de acción. Se evidencia que las acciones correctivas y/o preventivas detectadas proponen cambios significativos en el SSTA, y se involucra en el procedimiento de gestión del cambio.

4.4. Inspecciones en -SSTA

Las empresas deben demostrar que poseen un programa de inspecciones de -SSTA, que les permita hacer seguimiento a la conformidad con controles operacionales y programas de gestión; el programa debe incluir:

- Definición de áreas.
- Cronograma de inspecciones.
- Responsable de la inspección.
- Alcance de la inspección.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Listas de verificación a utilizar de acuerdo con la actividad (incluye observaciones de comportamientos seguros frente al riesgo) que la empresa desarrolle y la valoración de los riesgos e impactos (salud, seguridad y ambiente).
- Análisis de condiciones anormales repetitivas y sus causas básicas.
- Valoración de riesgos potenciales.
- Registros de las inspecciones realizadas.
- Proceso de seguimiento a acciones correctivas y preventivas.
- Informes periódicos a la gerencia.

La evaluación periódica del programa de inspecciones de -SSTA debe estar planteada en términos de: determinación de indicadores, resultados de los mismos, análisis de tendencias, replanteamiento de las actividades del programa e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el Nivel E la empresa que demuestre que cuenta con un programa de seguridad basada en comportamiento en donde se evidencie el ciclo completo PHVA.



Buenas Prácticas: La gerencia lidera el desarrollo del programa de seguridad basada en el comportamiento y busca involucrar a todos los niveles de la organización y sus centros de trabajo.

4.5. Seguimiento a los requisitos legales

- **Requisitos legales y de otra índole**

La organización debe:

- Entender y ser consciente de cómo sus actividades son ó serán afectadas por los requisitos legales y de otra índole para lo cual debe evaluar periódicamente la conformidad con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que suscribe la organización; debe llevar registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.
- [Contar con registros sobre sanciones administrativas o judiciales, multas y/o sanciones no monetarias que haya recibido por incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con aspectos de -SSTA; debe realizar informes sobre las acciones tomadas.](#)
- Establecer en el procedimiento la metodología para la evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la empresa.
- Llevar registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.
- Registros Legales ambientales aplicables vigentes, como:
 - Licencias ambientales.
 - Planes de Manejo Ambiental (Cumplimiento de Fichas - ICAS).
 - Licencia ambiental para el manejo y disposición de Residuos Peligrosos.
 - Permiso de Tala, Salvoconducto de movilización de madera y permiso de comercialización de madera.
 - Permisos ambientales de vertimientos.
 - Permisos ambientales de concesión de aguas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Títulos Mineros (Canteras de materiales pétreos).
- Permiso de Escombreras autorizadas.
- Certificados de gases de vehículos.
- Paz y Salvo de Derechos de vía o uso de Terreno.
- Licencias de construcción (POT).

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el escenario E, la empresa debe demostrar que se anticipa a los cambios de la legislación (se informa, evalúa, participa, planea, entre otras) y trabaja para el cambio (ej.: Participación en consultas públicas, revisión de las páginas de los ministerios para identificar proyectos de ley relacionados con -SSTA y aplicables a la organización).



Buenas Prácticas: Para anticiparse a los cambios de la legislación la empresa podrá informarse sobre los requisitos legales a través de las diferentes fuentes como las páginas de los Ministerios, participación en mesas de trabajo, consultas previas, presentación de alternativas frente a los requisitos legales. Como mínimo la empresa debe informarse y evaluar cómo le afectan los cambios que se prevén en la legislación. Contando con registros de dichas consultas y analizando como esos cambios pueden afectar a la organización en aspectos de 4 SSTA.

- **Afiliación al Sistema de Seguridad Social**
 - **Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal a una Entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.). Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.
 - **Afiliación a Entidades Promotoras de Salud.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal a las Entidades Promotoras de Salud (E.P.S). Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.
 - **Afiliación al Sistema General de Pensiones.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal al Sistema General de Pensiones. Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.

La afiliación y pago al sistema de Seguridad Social debe realizarse de acuerdo con el factor salarial real mensual de los trabajadores; el contratista debe asegurar lo mismo a los sub contratistas.

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**
Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe **establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** .

La empresa contratista debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas y prioridades de acuerdo con la evaluación inicial, 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, el cual debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

El plan anual de trabajo debe ser ejecutado de acuerdo a lo que empresa ha programado, debe estar firmado por el empleador y el representante del SG-SSTA.

- **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

Toda empresa contratista que tenga a su servicio 10 o más trabajadores, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar la existencia de su Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y documentar la divulgación del reglamento a todos los trabajadores. Otorgado el contrato, antes de iniciar labores, una copia del reglamento debe ser publicada en por lo menos dos sitios suficientemente visibles y accesibles de las áreas de trabajo, para consulta de los trabajadores. Igualmente, lo exigirá a sus contratistas.

- **Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST ó Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe tener conformado el **Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o nombrado el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo** correspondiente (para empresas con menos de 10 trabajadores).

Debe mantener documentada la conformación, **soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo** y funcionamiento mensual del comité, registro de acciones desarrolladas y seguimiento a compromisos adquiridos de acuerdo con la Resolución No. 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Contratista debe mantener, promover y documentar el funcionamiento de este comité, en las actividades relacionadas con el contrato. Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.



El Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser capacitado en los aspectos relativos al SG-.SST.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el escenario E la empresa que demuestre que las recomendaciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional o del Vigía son implementadas y se ven reflejadas en el mejoramiento del sistema -SSTA de la empresa. Se descentraliza y funciona el Comité Paritario de Salud Ocupacional para los proyectos que reflejan mayor criticidad o número representativo de trabajadores.

Buenas Prácticas: Se deberá contar con registros de implementación de gestión del cambio donde se relacione los aspectos de recomendaciones realizadas por el COPASST que trasciendan en la mejora del sistema SSTA.

Se cuenta con actas de conformación y reunión los subcomités del COPASST descentralizados.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- **Desempeño Social**

Se deben establecer mecanismos que aseguren la aplicación de medidas destinadas a garantizar la igualdad en las condiciones de selección, contratación y desarrollo de los trabajos y empleos, evidenciando que no se generen acciones discriminatorias.

Toda empresa contratista se debe ajustar a las leyes aplicables, sobre salarios y prestaciones legales, asegurando que los trabajadores devenguen un salario igual o mayor al mínimo legal vigente, convencional o sectorial para la(s) zona(s) de operaciones.

Se debe asegurar que la remuneración sea equivalente entre mujeres y hombres por niveles jerárquicos y de formación.

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar que todas sus actividades y trabajos se ajustan a los requisitos en lo que respecta a la jornada máxima de trabajo. Se debe evidenciar que los trabajadores no laboren un número de horas por día y por semana que excedan los límites establecidos por ley.

La empresa contratista, debe demostrar que realiza los pagos de las prestaciones sociales de acuerdo con la ley, que los trabajadores laboran de forma voluntaria y provee un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso o castigo corporal.

Para lograr el escenario E dentro de la calificación del RUC, la empresa debe demostrar que otorga a sus trabajadores beneficios sociales adicionales a los contemplados por la Ley Colombiana, especialmente en materia de Salud, Seguridad y Bienestar (seguro médico complementario, indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales, pagos por finalización de contrato, prestaciones por accidentes no laborales, prestaciones a los supervivientes y vacaciones extraordinarias pagadas, entre otros).



- **Relaciones Empresas – Trabajadores (Relaciones Laborales) - Trabajo Infantil.**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar que sus trabajadores que prestan servicios son mayores de edad. Para esto debe contar con la copia del registro que la evidencie (cedula de ciudadanía). Si existen menores de edad vinculados laboralmente, la empresa debe exhibir todos los permisos requeridos por la autoridad competente.

La organización debe adoptar las medidas necesarias para erradicar la contratación infantil en su empresa incluyendo a sus subcontratistas.

Para lograr el escenario E dentro de la calificación del RUC, la empresa debe demostrar que realiza actividades que evidencian compromiso social que excede el cumplimiento de los requisitos legales.

4.6 Medición y Revisión de los Progresos



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y los indicadores establecidos para cada objetivo de -SSTA (**estructura, proceso y resultados**) los cuales deben contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables: **Definición del indicador; Interpretación del indicador; Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado; Método de cálculo; Fuente de la información para el cálculo; Periodicidad del reporte; y Personas que deben conocer el resultado.** Se debe hacer seguimiento, revisar y registrar el avance del cumplimiento de los objetivos al menos semestralmente. El resultado de esta revisión debe tener como consecuencia actualizar o corregir las estrategias y planes.
- **Medidas cuanti-cualitativas:** cuantitativas que se pueden describir en términos de números y registrar en una escala y cualitativas son descripciones de condiciones o situaciones que no se pueden registrar numéricamente. Al cuantificar las mediciones se puede hacer comparaciones en determinado tiempo y utilizarse para verificar la conformidad con las actividades de seguridad salud en el trabajo y Ambiente como son los Indicadores de gestión para evaluar los programas de capacitación, inspecciones, vigilancia epidemiológica.
- **Medidas proactivas de desempeño** con las que se haga seguimiento a la conformidad con el(los) programa(s), controles y criterios operacionales de gestión del sistema -SSTA, tales como: publicación y comunicación de la política de seguridad; número de evaluaciones de riesgos que se han completado, en relación con las requeridas; alcance de la conformidad con los controles de riesgos; frecuencia y eficacia de las reuniones del comité paritario de salud ocupacional; cumplimiento de las competencias; eficacia del entrenamiento, inducción y reinducción; diagnóstico de salud; auditorías internas; tiempo para implementar las recomendaciones hechas en las auditorías; niveles de exposición en el sitio de trabajo (ruido, polvo, humo); uso y mantenimiento de equipo de protección personal, entre otras.
- **Medidas reactivas** de desempeño para seguimiento de enfermedades, actos y condiciones inseguras; Incidentes (accidentes y casi – accidentes); ausentismo laboral (ausencias por enfermedad laboral o común).
- Registros de calibración y mantenimiento de equipos de medición, realizados por personal competente, para asegurar la validez de los resultados.
- Las organizaciones deben adoptar una combinación muy bien formulada de las mediciones en un programa de seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Esto permite una mejor evaluación global del desempeño en estos dos asuntos, que confiar en una sola medición.

5. IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD EN LA EVALUACIÓN DEL RUC

La empresa debe:

- Obtener certificaciones de la ARL de los accidentes y enfermedades laborales ocurridas en los cinco (5) últimos años vencidos o desde su creación si la empresa tiene menos de cinco años. Esta certificación debe incluir:
 - Número de accidentes calificados como laborales y número de accidentes pendiente por calificar.
 - Número de accidentes graves de acuerdo con la definición de la Resolución 1401 de 2007.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

- Número de caso de enfermedad laboral calificados
- Número de días de incapacidad generados por los accidentes reportados en el periodo
- Número promedio de trabajadores expuestos afiliados a la ARL durante el periodo de la certificación.
- La certificación debe describir claramente si en el año inmediatamente anterior y en el año en curso se han presentado o no eventos fatales o con lesión incapacitante permanente parcial o invalidez.

Nota 1: El periodo para la expedición de las certificaciones será:

- Certificación de los últimos cinco (5) años a corte diciembre
- La certificación del año en curso de fecha de la evaluación RUC será:
 - o Con corte al último día del mes anterior a la fecha de la auditoría
 - o Con una vigencia no mayor a 30 días del mes anterior a la notificación por parte del CCS de la fecha de la auditoría.

Nota 2: La certificación de la ARL es un documento indispensable para realizar la visita, de no contar con este documento con las especificaciones anteriormente expuestas será calificado en el escenario A.

• En toda organización que durante la ejecución de sus labores se generen accidentes con lesiones incapacitantes (invalidez) y/o fatalidades a sus trabajadores directos, contratistas y trabajadores en misión, tendrán en este elemento una calificación en el escenario A



• La empresa debe demostrar que no se han presentado accidentes graves de acuerdo con lo definido en la legislación vigente colombiana o accidentes con incapacidad permanente parcial en el último periodo evaluado, incluyendo trabajadores en misión y sub contratistas de las actividades contractuales con la empresa.

El periodo que se revisará para determinar la existencia de accidentes con lesiones incapacitantes (permanente parcial o invalidez) y/o fatalidades, es el comprendido entre la última fecha de evaluación del RUC y la fecha en la que se está realizando la evaluación de seguimiento (se incluyen auditorías adicionales correspondientes al mismo periodo).

Sin embargo si durante la auditoría del año en curso se identifican la existencia de accidentes con lesiones incapacitantes (invalidez) y/o fatalidades que no hayan sido registrados en el informe anterior tendrán en este elemento una calificación en el escenario A y se llevara ante el comité operativo para la respectiva sanción.

Para auditorías de verificación el periodo evaluado es el comprendido al último año calendario vencido más el tiempo transcurrido del año en que se realiza la evaluación.

• La empresa deberá demostrar la disminución en los últimos 5 años en la tendencia del índice de frecuencia de lesión incapacitante de los accidentes calificados por la ARL para los trabajadores directos, y en los últimos tres años para trabajadores en misión y sub contratistas

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Las empresas contratantes del RUC de manera semestral deben reportar los accidentes fatales o con lesiones incapacitantes de sus contratistas al CCS para su análisis y seguimiento por parte del comité operativo del RUC.

NOTA: Los accidentes de trabajo relacionados con seguridad física, orden público, suicidios, desastres naturales, o aquellos que están fuera del alcance del sistema de gestión serán susceptibles de revisión por parte del comité operativo del RUC® antes de la realización del proceso de evaluación a solicitud de la empresa contratistas tiempo previo dos meses con sus respectivos soportes.

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que es reconocida por terceros por la gestión del riesgo con el mejoramiento continuo en el último año (Ej.: ARL, CCS, Operadoras o Contratantes del RUC, entre otros) o se evidencia IF de lesión incapacitante igual a cero en los últimos tres años para empleados directos, contratistas y subcontratistas.



INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar el trabajo habitual.

Se considera como incapacitado permanente parcial al trabajador que, como consecuencia de una accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva igual o superior al 5% pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual se ha contratado o capacitado (NTC 3701, Artículo 5 Ley 776/02).

INVALIDEZ: Se considera inválido un trabajador que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral (NTC 3701, Artículo 9 Ley 776/02).

MUERTE: Cesación de todo signo de vida como consecuencia de las condiciones y medio ambiente de trabajo (NTC 3701).

En el caso en que se encuentre en proceso de calificación un evento, se afectará el impacto de la accidentalidad en el año en el cual se califique dicho evento por la entidad competente.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

ANEXO 1 AMENAZAS DEL AMBIENTE SOBRE LA ACTIVIDAD

1. INTRODUCCION

Una amenaza se puede definir como una condición relacionada con la energía o la materia con el potencial de causar consecuencias no deseables o daños serios, en este caso al proyecto, obra o actividad. En términos generales, las amenazas del ambiente sobre las actividades son de dos clases generales.

- **Amenazas Naturales:** Condiciones del ambiente que pueden llegar a afectar la actividad, que a su vez pueden llegar a generar efectos encadenados o en cascada hacia el medio ambiente y que tienen un origen hidrometeorológico, sísmico, volcánico o geotécnico.
- **Amenazas de origen antrópico:** Comprende acciones que se relacionan con las comunidades y otras clases actores humanos, que actúan en forma voluntaria o involuntaria y que involucran a la comunidad interna que opera o adelanta las actividades.

2. AMENAZAS NATURALES

2.1 EVENTOS SISMICOS

La gerencia del alto Magdalena, en términos de riesgos sísmicos y de acuerdo con los lineamientos de zonificación sísmica del Decreto 1400 de junio de 1984, se puede dividir en dos áreas:

- Riesgo sísmico alto
- Riesgo sísmico intermedio

Un fenómeno sísmico, de acuerdo con su intensidad, puede llegar a afectar la estabilidad de una estructura y, por lo tanto, debería ser tomado en consideración.



2.2 EROSION

Los fenómenos asociados con la pérdida de suelo por origen eólico e hídrico, depende de la susceptibilidad que tenga el área en términos de su geología, pendiente, uso del suelo, actividades antrópicas, y cobertura vegetal.

"Las definiciones que aparecen entre comillas son conceptos tomados de otras bibliografías y adaptados a las características propias del RUC.

En un momento dado, la susceptibilidad a la erosión entra a jugar un papel importante en la decisión de desarrollo de un proyecto, en los costos que requiere para su implantación y protección y en el grado de impacto ambiental que genere.

Por lo anterior es necesario conocer la geología del área y disponer de un plano con información sobre procesos erosivos, que permita identificar las áreas más susceptibles y, así, poder tomar las mejores decisiones al respecto en el proceso de planificación.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Se han identificado 3 niveles de susceptibilidad a la erosión:

- **Alta:** Asociada a los afloramiento por su pobre consolidación y la escasa Protección del suelo, apareciendo con facilidad surcos y cárcavas.
- **Media:** En áreas donde afloran especialmente en zonas de pendientes. En el caso de la formación Honda, la presencia de intercalaciones de arcillitas y areniscas favorecen la formación de cárcavas, además de la frecuente erosión laminar observada
- **Baja:** Se presentan en las zonas planas donde la pendiente no favorece la generación de corriente de agua que arrastren materiales en forma significativa.

2.3 SEDIMENTACION Y COLMATACION

Este factor interfiere con el desarrollo de obras que ocupen causes, como son las bateas con alcantarilla, jarillones o estructuras de control de derrames, donde se pueden presentar problemas de colmatación con sedimentos y, a mediano plazo, cambios en la dinámica fluvial y el comportamiento hidráulico de las corrientes, cambiando el nivel de base y provocando erosión aguas abajo.

La sedimentación esta asociada a las cuencas que presentan problemas de erosión pues el arrastre de los materiales removidos en últimas llega a los cuerpos de agua y pueden hacer perder la funcionalidad de una obra.

2.4 MOVIMIENTO EN MASA

Los movimientos en masa se presentan en la mayoría de los casos, asociadas a algún tipo de intervención y por lo tanto el diseño y ejecución de obras debe tener en cuenta este factor.

En general, el mecanismo disparador de los movimientos en masa están asociados con la realización de cortes en terreno natural inestable sin la debida protección geotécnica, así como el desprendimiento y la caída de bloques asociados a escaroles con pendientes superiores a los 35°.



Otros factores que pueden dinamizar los movimientos en masa, incluyen por ejemplo, la actividad sísmica, la saturación del suelo por fluidos y la incidencia de procesos erosivos.

2.5 AMENAZA VOLCANICA

En la zona de producción de hidrocarburos, la amenaza volcánica se puede materializar como flujos de lodo y lava, los cuales siguen el patrón de drenaje del sistema hídrico a nivel regional, por lo cual es importante documentarse sobre esta clase de eventos en los comités regionales de emergencia – mapa de riesgos.

2.6 DESCARGAS ELECTRICAS

Algunas zonas del país presentan unas frecuencias más altas de descargas eléctricas asociadas con tempestades, como sucede con la región del Magdalena medio. No obstante, esta amenaza esta presente potencialmente en cualquier sitio y podría provocar la caída de un rayo sobre cualquier elemento de la infraestructura, es especial si tiene una

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

masa y características que atraigan las descargas. Es fundamental, por lo tanto que, de acuerdo con el tipo de proyecto, obra o actividad, se disponga de pararrayos que cumplan con los estándares técnicos mínimos de seguridad.

2.7 CRECIENTES Y AVENIDA

Los drenajes presentan un patrón hidrológico pulsante, en el cual la mayor parte del año mantienen un caudal bajo a moderado pero en épocas de lluvia, especialmente después de aguaceros intensos, se presentan crecientes intensas de corta duración, llamadas localmente “bombas”. La relación de caudales mínimos a máximos en estas corrientes puede llegar hacer de 1:30 y, en un evento de creciente, pueden arrastrar a su paso cualquier elemento que se encuentre dentro del cauce.

En consecuencia, es necesario que se tome en consideración el régimen hidroclimático del área donde se vaya a ejecutar un proyecto, obra o actividad, con el objeto de tomar las medidas preventivas necesarias y se programe adecuadamente la ejecución de los trabajos. Estos factores pueden incidir seriamente, por ejemplo, sobre el desarrollo de obras hidráulicas, el cruce subfluvial o aéreo de tuberías, etc.

En otros casos, el problema se puede presentar por inundaciones, especialmente cuando los proyectos, obras o actividades se ubican en el área de desborde de un río, y que podrían llegar a afectar la marcha de una actividad o producir daño en equipos o materiales.

3. AMENAZAS DE ORIGEN ANTROPICO

3.1 PATRONES CULTURALES DE EXPLOTACION DEL SUELO



Uno de los eventos más comunes en el país y asociados con la explotación agrícola y ganadera, es la realización de roza, tala y quema, en forma estacional, para la apertura y limpieza de potreros.

Una quema de esta naturaleza comúnmente degenera en un incendio forestal que al propagarse, puede poner en peligro la integridad de un proyecto, obra o actividad, por lo cual se requiere tener un adecuado conocimiento de los patrones de explotación del ambiente por parte de las comunidades del área, con el objeto de poder planificar las acciones preventivas o de protección necesaria.

3.2 PÉRDIDAS ACCIDENTALES



No es improbable que, de acuerdo con su ubicación y el uso de territorio que se presente en una determinada región (movimiento de tractores, tráfico vehicular, etc.), los proyectos, obras o actividades sean vulnerables a una pérdida causada por un accidente (rotura de una línea por ejemplo).

Esta amenaza requiere de la toma de medidas preventivas y de protección necesarias para minimizar la probabilidad de ocurrencia o su gravedad – señalización, información, barreras protectoras, etc.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

3.3 ACCIONES INTENCIONALES DE TERCEROS

Estas situaciones pueden llegar a generar impactos financieros, sociales y ambientales en un proyecto, obra o actividad, por lo cual es necesario disponer de un plan de prevención y de contingencia que permita afrontar una situación de esta naturaleza.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

**ANEXO 2
COMPARATIVO ENTRE RUC, OHSAS 18001:2007 E ISO 14001:2004**

RUC		OHSAS 18001		ISO 14001:2004	
Ítem		Ítem		Ítem	
1	LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL				
1.1.	Política de seguridad, salud en el Trabajo y ambiente	4.2	Política de S y SO	4.2.	Política Ambiental
1.2.	Elementos Visibles del Compromiso Gerencial (Reuniones Gerenciales, Revisión Gerencial)	4.6.	Revisión por la Dirección	4.6.	Revisión por la Dirección
1.3.	Objetivos y metas	4.3.3	Objetivos y programas	4.3.3.	Objetivos y Metas y Programas
1.4.	Recursos	4.4.1	Recursos	4.4.1.	Recursos
2	DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SSTA				
2.1	Documentación	4.4.4.	Documentación	4.4.4.	Documentación
	Manual de Gestión del Sistema	4.4.4.	Documentación	4.4.4.	Documentación
	Control de Documentos	4.4.5.	Control de Documentos	4.4.5.	Control de Documentos
	Control de Registros	4.4.4.	Documentación	4.5.4.	Control de los Registros
2.2	Requisitos Legales y de otra índole	4.3.2	Requisitos legales y de otra índole	4.3.2.	Requisitos legales y de otra índole requisitos
2.3	Responsabilidades	4.4.1	Recursos, funciones, rendición de cuentas, autoridad	4.4.1.	Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
2.4	Competencias	4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia	4.4.2.	Competencia, formación y toma de conciencia
2.5	Capacitación y entrenamiento				
2.6	Programa de Inducción				
2.7	Motivación, Comunicación, participación y consulta	4.4.3.	Comunicación, Participación y Consulta	4.4.3.	Comunicación
3	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO				
3.1	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los	4.3.1	Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los	4.3.1.	Aspectos Ambientales



GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS





Doc: OAUPE009

Rev. 15

15.09.21

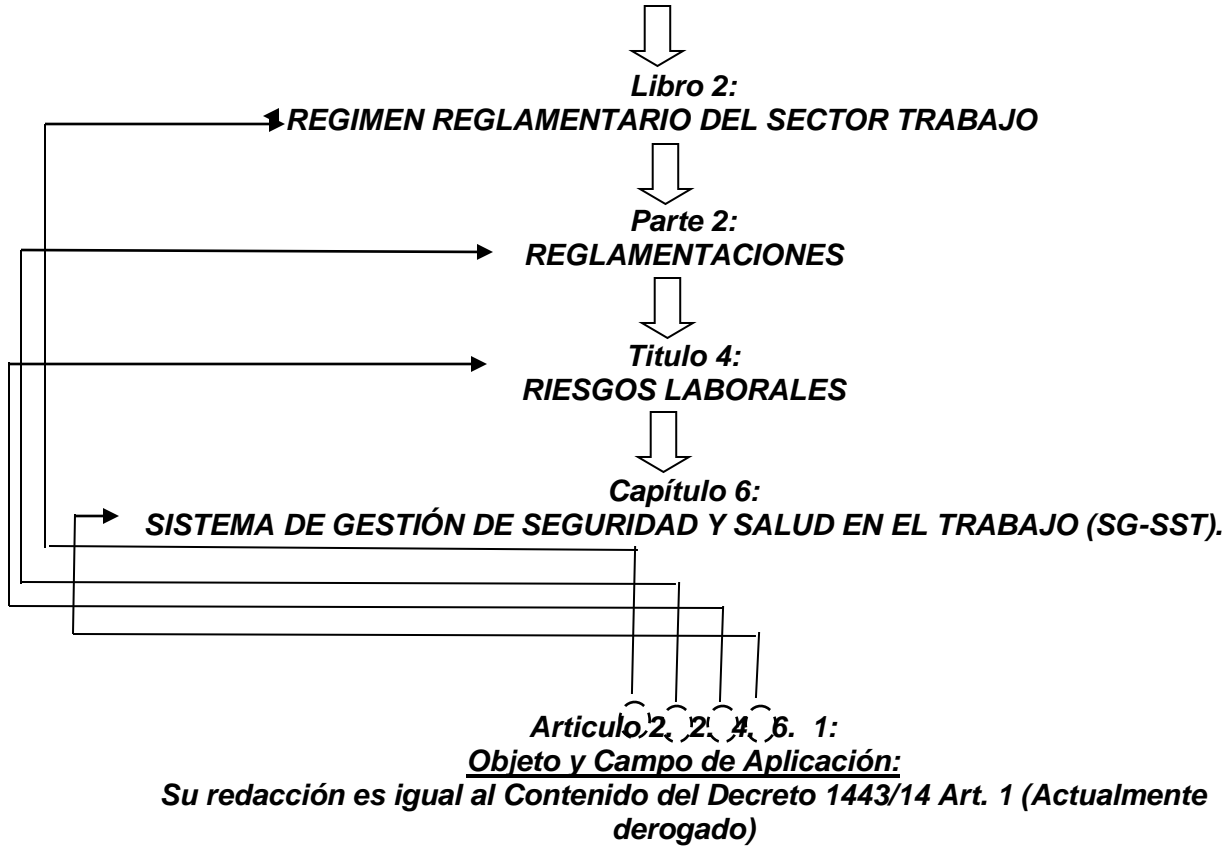
RUC		OHSAS 18001		ISO 14001:2004	
Ítem		Ítem		Ítem	
	controles		controles		
3.2	Tratamiento del riesgo				
3.2.1	Selección de contratistas:	4.4.6	Control Operacional	4.4.6.	Control Operacional
3.2.2.	Visitantes, Comunidad y Autoridad	4.4.6	Control Operacional	4.4.6.	Control Operacional
3.2.3	Programas de gestión	4.3.3	Objetivos y Programas		
3.2.4	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo	4.5.1 4.4.6	Medición y Seguimiento al Desempeño Control Operacional		
3.2.5	Subprograma de higiene industrial	4.5.1 4.4.6	Medición y Seguimiento al Desempeño Control Operacional		
3.2.6	Subprograma de seguridad industrial	4.5.1 4.4.6	Medición y Seguimiento al Desempeño Control Operacional		
3.2.7	Planes de emergencia	4.4.7	Preparación y respuesta ante emergencias	4.4.7.	Preparación y Respuestas ante emergencias
3.2.8.	Subprograma de gestión ambiental				
	Estándares y Procedimientos			4.6.	Control Operacional
	Plan de Gestión de Residuos			4.6.	Control Operacional
	Programas de gestión ambiental			4.3.3.	Objetivos, Metas y Programas
4	EVALUACIÓN Y MONITOREO				
4.1	Accidentalidad	4.5.3. 4.5.3.1 4.5.3.2.	Investigación de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y preventivas		
4.2	Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud En el Trabajo y Ambiente	4.5.5	Auditorías Internas	4.5.5.	Auditorías Internas
4.3	Acciones Correctivas	4.5.3.2	No Conformidad,	4.5.3.	No Conformidad,



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

RUC		OHSAS 18001		ISO 14001:2004	
Ítem		Ítem		Ítem	
	y Preventivas		acción Correctiva y Acción Preventiva		acción Correctiva y Acción Preventiva
4.4	Inspecciones	4.5.1	Medición y Seguimiento al Desempeño	4.5.1.	Seguimiento y Medición
4.5	Seguimiento a los requisitos legales	4.5.1	Medición y Seguimiento al Desempeño	4.5.1	Seguimiento y Medición
		4.5.2	Evaluación del Cumplimiento Legal y Otros	4.5.2	Evaluación del Cumplimiento Legal

**ANEXO 3
ESTRUCTURA DEL DECRETO 1072/15**



**Decreto 1072 de 2015:
DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 1072 DE 2015**





	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS		
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	

ANEXO 4.
COMPARATIVO ENTRE DECRETO 1072 de 2015
Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. (Decreto 1443 DE 2014) – RUC®



DECRETO 1072 de 2015 Libro 2, Partes 2, Títulos 4, Capítulos 6.		RUC®	
OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES			
ARTÍCULO		NUMERAL	
2.2.4.6.1	Objeto y Campo de Aplicación		Objetivo Alcance Introducción
2.2.4.6.2.	Definiciones		Glosario
2.2.4.6.3.	Seguridad y Salud en el Trabajo SST		Glosario
2.2.4.6.4.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		Glosario
POLITICA EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO			
2.2.4.6.5.	Política de Seguridad y salud en el trabajo - SST	1.1.	Política de seguridad, salud en el Trabajo y ambiente
2.2.4.6.6.	Requisitos de la Política de Seguridad y salud en el trabajo - SST		
2.2.4.6.7.	Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST		
ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
2.2.4.6.8.	Obligaciones de los empleadores	1.2.	Elementos Visibles del Compromiso Gerencial
		1.4.	Recursos
		2.2.	Requisitos Legales y de Otra índole
		2.3.	Funciones y Responsabilidades
		2.5.	Capacitación y Entrenamiento
		2.6.	Programa de Inducción
		2.7.	Motivación, Comunicación, Participación y Consulta
		3.1.	Gestión de Peligros y Riesgos
		4.5.	Seguimiento a requisitos legales
2.2.4.6.9.	Obligaciones de las ARL		

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS		
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	



DECRETO 1072 de 2015 Libro 2, Partes 2, Títulos 4, Capítulos 6.		RUC®	
2.2.4.6.10.	Responsabilidades de los trabajadores	2.3.	Funciones y Responsabilidades
2.2.4.6.11.	Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo	2.5.	Capacitación y Entrenamiento
		2.6.	Programa de Inducción / Reinducción
2.2.4.6.12.	Documentación	2.1.	Documentación (Control de Documentos, Datos y Registros)
2.2.4.6.13.	Conservación de los documentos		
2.2.4.6.14.	Comunicación	2.7.	Motivación, Comunicación, Participación y Consulta
PLANIFICACION			
2.2.4.6.15.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	3.1.	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los controles
2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG - SST	4.1.	Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud En el Trabajo y Ambiente
2.2.4.6.17.	Planificación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG - SST	3.2.3.	Programas de Gestión del Riesgo
		3.2.4.	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
		3.2.5.	Subprograma de Higiene Industrial
		3.2.6.	Subprograma de Seguridad Industrial
2.2.4.6.18.	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST	1.3.	Objetivos y metas
2.2.4.6.19.	Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST	4.6.	Medición y Revisión de los Progresos
2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST		
2.2.4.6.21.	Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de		

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS		
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	

DECRETO 1072 de 2015 Libro 2, Partes 2, Títulos 4, Capítulos 6.		RUC®	
	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST		
2.2.4.6.22.	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST		
APLICACIÓN			
2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos	3.1.	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los controles
2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control	3.2.4. 3.2.6.	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo Subprograma de seguridad industrial
2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencia	3.2.7.	Planes de emergencia
2.2.4.6.26.	Autor reporte de condiciones de salud y trabajo Gestión del cambio	3.1.	Actos y Condiciones Inseguras Gestión del Cambio
2.2.4.6.27.	Adquisiciones	3.2.1.	Selección de contratistas y proveedores
2.2.4.6.28.	Contratación	3.2.1.	
AUDITORIA Y REVISION DE LA ALTA DIRECCION			
2.2.4.6.29.	Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST	4.2.	Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud En el Trabajo y Ambiente
2.2.4.6.30.	Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST		
2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección	1.2.	Elementos Visibles del Compromiso Gerencial (Revisión Gerencial)
2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	4.1.	Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambiente
MEJORAMIENTO			
2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas	4.2.	Acciones Correctivas y Preventivas

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

DECRETO 1072 de 2015 Libro 2, Partes 2, Títulos 4, Capítulos 6.		RUC®	
2.2.4.6.34.	Mejora continua		
DISPOSICIONES FINALES			
2.2.4.6.35.	Capacitación obligatoria	2.5.	Capacitación y Entrenamiento
2.2.4.6.36.	Sanciones		
2.2.4.6.37.	Transición		
2.2.4.6.38.	Vigencia y Derogatoria		

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

GLOSARIO

ABSENTISMO: Empleado ausente del trabajo por cualquier tipo de incapacidad, no sólo como resultado de un accidente o enfermedad profesional. No incluye las ausencias permitidas tales como vacaciones, estudio, maternidad o paternidad y permisos por asuntos familiares.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (Art 3 Resolución 1562 de 2012)

ACCIDENTE GRAVE: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva (Art. 3 Resolución 1401 de 2007)



ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Decreto 1072 de 2015 Cap. 6, art 2)

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015 Cap. 6, art 2)

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 Cap. 6, art 2)

ACUERDOS FORMALES: Documentos escritos firmados por ambas partes, declarando la mutua intención de cumplir con el contenido de los documentos. Esto puede incluir, por ejemplo, convenios colectivos locales y nacionales, y acuerdos marco nacionales e internacionales.

ANÁLISIS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS: Proceso formal o documentado que aplica un conjunto de criterios de desempeño en materia de derechos humanos como uno de los factores a tener en cuenta para decidir si se continúa una relación comercial.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

ÁREA PROTEGIDA: Área definida geográficamente que está designada, regulada o gestionada para conseguir objetivos de conservación específicos.

ÁREAS (NO PROTEGIDAS) DE GRAN VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD: Áreas que no cuentan con protección legal, pero cuyas importantes características en términos de biodiversidad han sido reconocidas por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Entre ellas se incluyen hábitats cuya conservación es prioritaria (a menudo definido en las Estrategias y Planes de Acción Nacionales para la Biodiversidad redactados al amparo del Convenio para la Diversidad Biológica). Asimismo, varias organizaciones internacionales de conservación han identificado una serie de áreas concretas de gran valor para la biodiversidad.

ÁREA PROTEGIDA: Áreas que están protegidas frente a cualquier daño durante las operaciones y en las que el medio ambiente se mantiene en su estado original, con un ecosistema sano y funcional.

ÁREA RESTAURADA: Áreas que han sido utilizadas o se han visto afectadas por las operaciones, y en las cuales las medidas de restauración han devuelto el medio ambiente a su estado original o al menos a un estado en el que es un ecosistema sano y funcional.

ASPECTO AMBIENTAL: Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente. **NOTA:** Un aspecto ambiental significativo tiene o puede tener un impacto ambiental significativo (NTC ISO 14001:2004).

AUSENTISMO: Ver Absentismo



AUTO-REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

CLÁUSULAS DE DERECHOS HUMANOS: Términos específicos en un acuerdo escrito que definen las expectativas mínimas sobre desempeño respecto a derechos humanos como requisito para la inversión.

CAMBIO CLIMÁTICO: Cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante periodos de tiempo comparables (convención marco de las naciones unidas sobre cambio climático, 1992 Adoptado oficialmente por el Art 1 de la Ley 164 de 1994).

CASOS CENTINELA: Casos que generan algún tipo de ausentismo, o por eventos repetitivos y enfermedades que generan interés de tipo ocupacional.

CATEGORÍA DE EMPLEADO. Desglose de empleados según el nivel (por ejemplo, máximos órganos de gobierno, alta dirección, cuadro medio, etc.) y función (por ejemplo, profesional técnico, administrativo, producción, etc.), realizado a partir del sistema de Recursos Humanos de la propia organización.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: (Numeral 10 artículo 2 Decreto 1443 de 2014).

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Numeral 12 artículo 2 Decreto 1443 de 2014).

CONTRATISTAS: Para efectos del sistema RUC los contratistas son quienes prestan los servicios en forma directa al contratante.



CONTRATISTA – PROVEEDOR CRITICO: Todo aquel que a causa de una desviación por el servicio o producto que suministra, pueda causar impacto negativo al sistema SG-SSTA de la empresa contratante.

CONTROL DE RIESGO: Prácticas que intentan limitar la exposición y transmisión de enfermedades.

COMPETENCIA: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y Habilidades en la realización de una tarea.

COMPETENTE: Que tiene las cualidades o conocimientos adecuados para hacer un trabajo o desempeñar una función.

CONSUMO DIRECTO DE ENERGIA: es la energía consumida por la organización y sus productos y servicios.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGIA: Es la energía consumida por terceros al servicio de la organización.

CONTRATACION LOCAL: Personas nacidas o con derecho de residencia indefinida en el mismo mercado geográfico de la operación, o área de influencia directa del proyecto - GRI 3.1. C7.

DERRAME: Vertido accidental de sustancias peligrosas que pueden afectar a la salud humana, al suelo, la vegetación, las masas de agua y las aguas subterráneas.

DERRAME SIGNIFICATIVO: Todos los derrames incluidos en la memoria financiera de la organización informante (p. Ej. debido a las responsabilidades resultantes) o registrados como derrame por la organización informante.

DERECHOS HUMANOS: Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos (Papacchini, Ángel. Filosofía y derechos humanos, fueron creados y ratificados en el año de 1945 Pág. 44; de forma similar, Nino, Carlos S. Ética y derechos humanos, Pág. 40. El concepto "bienes primarios" procede de John Rawls.) que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». (<http://www.un.org/es/documents/udhr/> Véase artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU – 1948).



DESEMPEÑO: Resultados medibles de la gestión de una organización en relación con sus riesgos de S y SO.

DIALOGO SOCIAL: Todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. (Fuente: OIT).

DÍA PERDIDO: Tiempo ("días") en que no se trabajó (por tanto se "perdieron") como consecuencia de que un trabajador o varios no pudieran realizar su trabajo habitual a causa de una enfermedad profesional o accidente laboral. No se cuentan como días perdidos los utilizados en el cumplimiento de obligaciones civiles o en trabajos alternativos para la misma organización.

DISCRIMINACIÓN. Es el hecho y el resultado de tratar a una persona de forma desigual mediante la imposición de barreras desiguales o la denegación de beneficios sociales en lugar de tratar a la persona de forma equitativa sobre la base del mérito individual. La discriminación también puede incluir el acoso, entendido como conjunto de comentarios o acciones inoportunas, o que puedan ser razonablemente interpretadas como inoportunas, para la persona a la que van dirigidas.

DOCUMENTO: Información y su medio de soporte. El medio de soporte puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. **(Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6)**. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados.

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados **(Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6)**.

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. **(Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6)**.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS: Emisiones atmosféricas reguladas por convenios internacionales o leyes/normativas nacionales, incluyendo las establecidas en los permisos medioambientales para las operaciones de la organización informante.

ENFERMEDAD: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

ENFERMEDAD GRAVE: Disfunción de la salud relacionada o no con el trabajo, que tiene serias consecuencias para los empleados, sus familias y sus comunidades, tales como VIH/SIDA, diabetes, enfermedades osteomusculares y estrés.



ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Art 4 Ley 1562 de 2012).

ESPECIES DE LA LISTA ROJA DE LA UICN: Inventario del estado global de conservación de las especies vegetales y animales desarrollado por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y los Recursos Naturales (UICN).

EQUIPO CRÍTICO: Equipo (sistema, sub sistema o dispositivo mecánico, neumático, eléctrico o electrónico) vital (es la última línea de defensa) para prevenir o mitigar un evento mayor que podría generar consecuencias significativas de SG-SSTA y/o que interrumpen el proceso productivo.

Algunos ejemplos, pero sin limitarse son: Sistemas de alarma, control, parada y respuesta a emergencias.

EQUIPO Y HERRAMIENTAS PARA TAREAS CRITICAS: Son equipos y herramientas que son requeridos para realizar tareas críticas

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

EVALUACIÓN REGULAR DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL: Los objetivos y evaluaciones del rendimiento se basan en criterios conocidos por el trabajador y su superior. La evaluación se desarrolla bajo conocimiento del empleado al menos una vez al año. Puede incluir una evaluación realizada por el superior inmediato del trabajador, por trabajadores de su mismo nivel o por un abanico más amplio de empleados. Es posible que en la evaluación participe también el personal del departamento de recursos humanos.

EVENTO CATASTRÓFICO: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. (**Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6**)

EXCELENCIA: es un talento o cualidad de lo que es extraordinariamente bueno y también de lo que excede las normas ordinarias. Es también un objetivo para el estándar de rendimiento.

FINES LOGÍSTICOS: El flujo directo e inverso y el almacenaje de bienes y servicios entre el punto de origen y el punto de consume.

GASES DE EFECTO INVERNADERO: Gases integrantes de la atmósfera, de origen natural y antropogénico, que absorben y emiten radiación en determinadas longitudes de onda del espectro de radiación infrarroja emitido por la superficie de la tierra, la atmósfera y las nubes. Esta propiedad causa el efecto invernadero.

El vapor de agua (H₂O), el dióxido de carbono (CO₂), el óxido nitroso (N₂O), metano (CH₄) y ozono (O₃) son los principales gases de efecto invernadero en la atmósfera terrestre.



Son antropogénicos los halocarbonos y otras sustancias que sostienen cloro y bromuro (Protocolo de Montreal), CO₂, N₂O y CH₄, Hexafluoruro de azufre (SF₆), Hidrofluorocarbonos (HFC), y los perfluorocarbonos (PFC) (Fuente: PCC. Grupo Intergubernamental de expertos sobre cambio climático - PNUMA)

GESTION DEL RIESGO: Actividades, coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo. (Definiciones NTC ISO 31000:2011)

GRUPO DE INTERÉS: Es toda persona o grupo de personas que está interesado o puede verse afectado por el desempeño de una organización.

IDENTIFICACION DEL PELIGRO: Proceso de reconocimiento de que existe un peligro y definición de sus características.

IMPACTO SIGNIFICATIVO: Impactos que pueden afectar de forma negativa a la integridad de un área/región geográfica, ya sea de forma directa o indirecta. Esto ocurre si

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

se produce una alteración sustancial de las características ecológicas, estructuras y funciones en toda el área y a largo plazo.

Esto significaría que el hábitat, su nivel de población y/o la especie concreta que hace valioso al hábitat no son sostenibles. Para una especie concreta, un impacto significativo es aquél que cause que su población se reduzca y/o cambie su distribución, de tal forma que el reclutamiento natural (reproducción o inmigración desde áreas no afectadas) no pueda retornar a los niveles previos en pocas generaciones. Un impacto significativo también puede afectar a la subsistencia o al uso comercial de un recurso hasta el grado en que el bienestar de los usuarios se vea afectado a largo plazo.

IMPACTO AMBIENTAL: Cualquier cambio en el medio ambiente ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización. (NTC ISO 14001: 2004).

INCIDENTE: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.(art 3 Resolución 1401 de 2007).

INDICE DE COBERTURA: Porcentaje de población que recibe la actividad

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Numeral 21 artículo 2 Decreto 1443 de 2014)



INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (**Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6**)

INDICADORES DE RESULTADOS: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (**Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6**)

INFANTIL. Este término se aplica a todas las personas menores de 15 años, o cuya edad sea inferior a la de finalización de la enseñanza obligatoria (la que sea más alta), excepto en ciertos países donde las economías y los servicios educativos no están suficientemente desarrollados, para los que se puede aplicar la edad de 14 años. Estas excepciones han sido especificadas por la OIT, a petición de los países concernidos y tras consultar a organizaciones de empleadores y trabajadores representativas.

Nota: El Convenio N° 138 de la OIT hace referencia tanto al trabajo infantil como a los trabajadores jóvenes. Puede ver más adelante la definición de “trabajador joven”.

INFRAESTRUCTURA DE BENEFICIO PUBLICO: Instalaciones construidas principalmente para prestar un servicio o bien público (p.ejm. Suministro de agua,

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

carreteras, escuelas u hospitales), antes que con propósitos comerciales y de las cuales la organización no pretende obtener beneficios económicos directos.

INTEGRIDAD DEL PROCESO: interacción entre hombre-ambiente-ingeniería, que no genera daño ni fallas en el proceso. Operación limpia.

LUGAR DE TRABAJO: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con trabajo, bajo el control de la organización.

MANTENER: Permanecer en el tiempo.

MANTENIMIENTO: conjunto de todas las acciones técnicas, administrativas y de gerencia durante el ciclo de vida de un bien destinadas a mantenerlo o repararlo para ponerlo en un estado en el que pueda realizar las funciones requeridas (norma europea EN 13306)



MANTENIMIENTO PREDICTIVO: mantenimiento subordinado a un suceso predeterminado que pone de manifiesto el estado de degradación de un bien. Se basa en el conocimiento del estado operativo de una máquina o instalación. Es asimilable al preventivo, pero el conocimiento de la condición operativa a través de la medición de ciertos parámetros de la máquina o instalación (vibración, ruido, temperatura, etc.) permite programar la intervención justo antes de que el fallo llegue a producirse, eliminando así la incertidumbre.

El mantenimiento predictivo abarca un conjunto de técnicas de inspección, análisis y diagnóstico, organización y planificación de intervenciones que no afectan al servicio del equipo, y que tratan de ajustar al máximo la vida útil del elemento en servicio al momento planificado para la intervención. El mantenimiento predictivo podría incluirse en el mantenimiento preventivo entendido este último en un sentido amplio. (INSHT – NTP 460)

MANTENIMIENTO PREVENTIVO: El mantenimiento preventivo consiste en programar las intervenciones o cambios de algunos componentes o piezas según intervalos predeterminados de tiempo o espacios regulares (horas de servicio, kilómetros recorridos, toneladas producidas). El objetivo de este tipo de mantenimiento es reducir la probabilidad de avería o pérdida de rendimiento de una máquina o instalación tratando de planificar unas intervenciones que se ajusten al máximo a la vida útil del elemento intervenido.

El origen de este tipo de mantenimiento surgió analizando estadísticamente la vida útil de los equipos y sus elementos mecánicos y efectuando su mantenimiento basándose en la sustitución periódica de elementos independientemente del estado o condición de deterioro y desgaste de los mismos. Su gran limitación es el grado de incertidumbre a la hora de definir el instante de la sustitución del elemento.(INSHT – NTP 460)

MANTENIMIENTO CORRECTIVO: mantenimiento efectuado a una máquina o instalación cuando la avería ya se ha producido, para restablecerla a su estado operativo habitual de servicio. El mantenimiento correctivo puede ser o no planificado. El mantenimiento correctivo planificado comprende las intervenciones no planificadas (preventivas) que se efectúan en las paradas programadas.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Por ejemplo, una instalación en la que aparece una junta por la que se produce una fuga de aceite y se mantiene en servicio hasta una parada programada en la que se interviene para sustituir dicha junta. Este mantenimiento no es preventivo pues no estaba estipulado el efectuar dicha intervención a intervalos regulares de tiempo u horas de servicio. Además, es una intervención correctiva planificada por realizarse durante una parada programada sin afectar la disponibilidad de la instalación.(INSHT – NTP 460).

MATERIAL PELIGROSO (HAZMAT): Un Material Peligroso es cualquier sustancias que pueden estar en estado sólido, líquido o gaseoso, y que tienen las características de causar daños a la salud, los bienes, y/o al medio ambiente.

Esa sustancia puede ser un producto químico, agente físico, o biológico (organismos vivientes).

Nota 1. El Departamento de Transporte (DOT), de los Estados Unidos de América, define los Materiales Peligrosos, de la siguiente manera:

"Son aquellos que poseen un riesgo para la salud y la seguridad del personal de operación o de emergencia, la ciudadanía y/o el ambiente, si no es apropiadamente controlado durante su manipulación, procesamiento, almacenamiento, fabricación, empaqueo, transporte, uso y disposición final".

MATERIALES DIRECTOS: Materiales presentes en los productos finales.

MATERIALES NO RENOVABLES: Recursos que no se renuevan en un corto plazo de tiempo, tales como minerales, metales, petróleo, gas, carbón, etc.

MATERIALES VALORIZADOS: Materiales que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas, y que no son subproductos ni output “no producto” de la organización informante.



MEDIDAS DE MITIGACIÓN: Son las acciones dirigidas a minimizar los impactos y efecto negativos de un proyecto, obra o actividad sobre el medio ambiente (Dec 2820 de 2010).

MEDIDAS DE COMPENSACIÓN: Son las acciones dirigidas a resarcir y retribuir a las comunidades, regiones, localidades y al entorno natural por lo impactos o efectos negativos generados por un proyecto, obra o actividad que no pueden ser evitados, corregidos, mitigados o sustituidos.

MEDIDAS DE CORRECCIÓN: Acciones dirigidas a recuperar, restaurar o reparar las condiciones del medio ambiente afectado por el proyecto, obra o actividad.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Acciones encaminadas a evitar los impactos y efectos negativos que pueda generar un proyecto, obra o actividad sobre el medio ambiente.

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión en S y SO, para lograr mejoras en el desempeño en S y SO, de forma coherente con la política en S y SO de la organización.(Norma OHSAS 18001:2007)

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

MEDEVAC: evacuación médica; evacuación de lesionados en lugares de difícil acceso; sistema de traslado de pacientes desde una ubicación remota hasta un hospital especializado.

MEDIO AMBIENTE: Entorno en el cual una organización opera incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones.(NTC ISO 14001:2004).

MERCANCÍA PELIGROSA: Materiales perjudiciales que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden generar o desprender polvos, humos, gases, líquidos, vapores o fibras infecciosas, irritantes, inflamables, explosivos, corrosivos, asfixiantes, tóxicos o de otra naturaleza peligrosa, o radiaciones ionizantes en cantidades que puedan afectar la salud de las personas que entran en contacto con éstas, o que causen daño material. (Decreto 1609 de 2002)

MÉTODO DE ELIMINACIÓN: El método de tratamiento o retirada de los residuos, incluyendo compostaje, reutilización, reciclaje, recuperación, incineración, traslado a vertedero, inyección en pozos de profundidad y almacenaje in situ.

MONITOREO: es una herramienta de gestión y de supervisión para controlar el avance de los proyectos, programas o planes en ejecución, el cual proporciona información sistemática, uniforme y fiable, permitiendo comparar los resultados con lo que se planificó.

MORBI-MORTALIDAD: El concepto de morbi mortalidad es un concepto que proviene de la ciencia médica y que combina dos subconceptos como la morbilidad y la mortalidad. La morbilidad es la presencia de un determinado tipo de **enfermedad** en una población. La mortalidad, a su vez, es la **estadística** sobre las muertes en una población también determinada. Así, juntando ambos subconceptos podemos entender que la idea de morbi mortalidad, más específica, significa en otras palabras aquellas enfermedades causantes de la muerte en determinadas poblaciones, espacios y tiempos.



MORBILIDAD: Proporción de personas que enferman en un lugar durante un periodo de tiempo determinado en relación con la población total de ese lugar

MORTALIDAD: Cantidad de personas que mueren en un lugar y en un periodo de tiempo determinados en relación con el total de la población

NO CONFORMIDAD: Incumplimiento de un requisito.

OBJETIVOS: Propósito en S y SO en términos del desempeño de S y SO, que una organización se fija.

ORGANIZACIÓN: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

PARTE INTERESADA: Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en seguridad y salud en el trabajo de una organización.

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

PERSONAL DE SEGURIDAD. Individuos contratados con el objetivo de guardar la propiedad de la organización, controlar multitudes, prevenir daños y escoltar a personas, bienes y objetos de valor.

PROACTIVIDAD: actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. La proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer.

PROCESO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO: aplicación sistemática de las políticas, los procesos y las prácticas de gestión a las actividades de comunicación, consulta, establecimiento del contexto y de identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión del riesgo.(Definiciones NTC ISO 31000:2011).

PROCEDIMIENTO: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso (para mayor información consultar la Guía Técnica Colombiana GTC-ISO/TR 10013).



PROCEDIMIENTO DE TAREA CRÍTICA: Procedimiento que define específicamente el paso a paso y la forma segura de desarrollar la tarea crítica.

PROCEDIMIENTO OPERATIVO NORMALIZADO: es la base para la realización de tareas necesarias y determinantes para el control de un tipo de emergencia. Define el objetivo particular y los responsables de la ejecución de cada una de las acciones operativas en la respuesta a la emergencia. (Definición extraída de la guía para elaborar planes de emergencia y contingencias de la DPAE - Dirección de Prevención y Atención de Emergencias).

PRODUCCION MÁS LIMPIA: Aplicación continua de una estrategia ambiental preventiva integrada a los procesos, a los productos y a los servicios para aumentar la eficiencia total y reducir los riesgos a los seres humanos y al ambiente. La producción más limpia se puede aplicar a los procesos usados en cualquier industria, a los productos nuevos y a los distintos servicios que proporciona la sociedad (<biblio>).

PROGRAMAS DE BENEFICIO SOCIAL: Obligaciones derivadas de planes de jubilación, pensión, salud, cesantías, riesgos laborales y otros considerados en los paquetes de beneficios de la organización, bien sea con prestación definida, con recursos ordinarios de la organización o a través de un fondo externalizado (GRI 3.1.).

PRODUCTO: *"es la oferta con que una compañía satisface una necesidad"*(**Jerome McCarthy y William Perrault**, "Marketing Planeación Estratégica de la Teoría a la Práctica" 11ª edición. Tomo 1 Pp. 271.)

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

PROFESIOGRAMA MEDICO: método de estudio para determinar las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño. Se trata de un modelo de adaptación del hombre al trabajo que tiene el objetivo de seleccionar el personal más adecuado para el mismo, analizando para ello todos los requisitos del puesto como la caracterización psicofísica y biológica del trabajador. (Definición extraída de Salud y riesgos.com). Documento que sirve de apoyo en la descripción del puesto de trabajo, en el que se traza las principales aptitudes y actitudes que ha de tener la persona ha seleccionar.

PROVEEDORES: Organización o persona que proporciona un producto. En una situación contractual el proveedor puede denominarse contratista.(NTC ISO 9000: 2005)

PROVEEDORES LOCALES: Son proveedores de materiales productos y servicios localizados en el mismo mercado geográfico en el que actúa la organización informante (GRI 3.1.).

PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS. Empresas externas de las que se obtienen productos o servicios, o con las que se suscriben contratos para la provisión de tales productos o servicios. En el contexto de este indicador el término “significativo” hace referencia a aquellos proveedores que son:

- Los principales proveedores de un determinado tipo de producto o servicio y que suponen la mayoría de las compras de la organización, o
- Que se considera pueden tener un alto riesgo de incidentes de violaciones de derechos humanos.



RECICLAJE Y/O REUTILIZACIÓN: Acto de emplear agua previamente usada/reciclada en otro ciclo de producción antes de su tratamiento final y/o vertido al entorno. En general existen tres tipos de reciclaje y/o reutilización de agua:

- Agua residual que se recicla en el mismo proceso o mayor uso de agua reciclada en el ciclo de proceso,
- Agua residual que se recicla y/o reutiliza en un proceso diferente dentro de la misma instalación, y
- Agua residual que se reutiliza en otra instalación de la organización informante.

REGISTRO: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades desempeñadas.

REMUNERACIÓN: Salario base más importes adicionales como los basados en años de servicio, bonificaciones, incluido efectivo o valores como participaciones o acciones, prestaciones, horas extra, tiempo debido y cualquier complemento adicional (por ejemplo, transporte, manutención y cuidado infantil).

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO: Consiste en la evidencia objetiva de la capacidad de respuesta de la organización que elabora el producto, frente a los impactos que se deriven hacia sus grupos de interés por la utilización segura del mismo, involucrando todas las etapas de su proceso de producción, hasta la disposición final de sus residuos.(Karakatsianis, J. 2013).

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligrosa(s), y la severidad de la lesión o enfermedad (3.8) que puede ser causada por el evento o exposición.

RIESGO ACEPTABLE: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en S y SO (3.16).

RIESGO PRIORITARIO: El riesgo con mayor grado de ponderación, después de realizar un proceso de valoración de riesgos. (Resultado del análisis de los términos).

RENDICIÓN DE CUENTAS: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

SALARIO BASE: Remuneración mínima pagada a un empleado por realizar sus obligaciones, sin incluir cualquier remuneración adicional tal como antigüedad, horas extraordinarias, incentivos, pagas por beneficios o cualquier otra asignación (p. ej. ayuda a transporte).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

SERVICIOS PARA BENEFICIO PÚBLICO (Voluntariado): Es el trabajo de uno o algunos grupos de interés de una organización realizado a favor de otro(s) grupo(s) de interés sin retribución alguna con un propósito de beneficio común.



SALARIO MINIMO INICIAL: "Retribución mínima por hora u otra unidad de tiempo legalmente estipulada.

SALARIO INICIAL ESTANDAR: "Salario a tiempo completo ofrecido a un empleado en la categoría de empleo más baja, sin tener en cuenta los salarios de los becarios o aprendices (GRI 3.1.).

SOSTENIBLE: Dicho de un proceso: Que puede mantenerse por sí mismo, como lo hace (Definición Real Academia).

SUBCONTRATISTA: Persona natural o jurídica que asume contractualmente ante el contratistas u otro sub contratista el compromiso de realizar determinadas partes de un proyecto con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Para la presente Guía el subcontratista es el prestador de servicios o productos a un contratista.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST. La Seguridad y Salud' en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (**Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6**).

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados 'en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (**Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6**).

TASA DE ACCIDENTES: La cantidad de accidentes en relación al tiempo total trabajado por la totalidad del colectivo de trabajadores durante el período objeto del informe.

TASA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES: La cantidad de casos de enfermedades profesionales en relación al tiempo total trabajado por la totalidad del colectivo de trabajadores durante todo el período objeto del informe.



TASA DE DÍAS PERDIDOS: El impacto de los accidentes y enfermedades profesionales tal y como se refleja en el número de días no trabajados por los empleados afectados. Se expresa comparando el total de días perdidos con el total de horas previstas de trabajo para la totalidad de la plantilla durante el período objeto del informe.

TASA DE ABSENTISMO: Se refiere al número real de días perdidos por absentismo, según se ha definido anteriormente, expresado como porcentaje respecto al número de días totales previstos de trabajo para la totalidad del colectivo de trabajadores durante el período objeto del informe.

TRABAJADOR JOVEN. Persona que supera la edad mínima de acceso al empleo y tiene menos de 18 años de edad.

TRABAJO/TAREA: un segmento de trabajo una asignación de trabajo específica un conjunto de acciones requerido para completar un objetivo específico de trabajo

TAREA CRÍTICA: Es una tarea que tiene el potencial de producir pérdidas mayores a personas, propiedades, procesos y/o ambiente, cuando no se realiza correctamente.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Tarea que si no se ejecuta correctamente puede ocasionar una pérdida grave durante o después de realizarse en términos de seguridad, salud y ambiente.

TRANSPORTE: Acto de transferir recursos y bienes de un lugar a otro (entre proveedores, plantas de producción, almacenes y hasta el cliente) empleando distintos modos de transporte, incluyendo el transporte de pasajeros (desplazamientos a/desde el trabajo y viajes de negocios de los miembros de la plantilla).

TRANSPORTE DE LOS MIEMBROS DE LA PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN: Transporte utilizado por las personas de la plantilla para desplazarse hacia/desde su puesto de trabajo y para viajes de empresa, incluyendo avión, tren, autobús y otras formas de desplazamiento motorizado y no motorizado

TRAZABILIDAD: Capacidad para seguir la historia, aplicación o la localización de todo aquello que está bajo consideración.

VALORACIÓN DEL RIESGO: Proceso de evaluar el (los) riesgo(s) (3.21) que surgen de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.

VERTIDOS TOTALES DE AGUA: La suma de los efluentes vertidos durante el transcurso del período objeto de informe a masas de agua subsuperficiales, superficiales, desagües que llevan a ríos, mares, lagos o humedales, plantas de tratamiento y aguas subterráneas a través de:

- Un punto de vertido definido (vertido de fuente puntual),
- Por todo el terreno de forma dispersa o indefinida (descargas no focalizadas), o
- Aguas residuales retiradas de la organización informante mediante camiones. El vertido de aguas pluviales y aguas residuales domésticas no se considera vertido de aguas

VÍCTIMA MORTAL: La muerte de un trabajador durante el período objeto del informe, debida a accidente laboral o enfermedad profesional sufrida o contraída siendo empleado de la organización informante.

VIDA ÚTIL: es la duración estimada que un objeto (herramienta o equipo) puede tener cumpliendo correctamente con la función para la cual ha sido creado.

VOLUMEN TOTAL DE AGUA CAPTADA: Suma de toda el agua consumida dentro de los límites de la organización informante procedente de todas las fuentes (incluyendo aguas superficiales, aguas subterráneas, aguas pluviales y red de suministro de agua) y para todos los usos durante el período objeto de informe.



TERMINOS

SG-SSTA: Sistema de Gestión en Seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.

IPE&CR: Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos



EPP: Elementos de protección personal

PVE: Programas de Vigilancia Epidemiológica.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

MATERIAL SAFETY DATA SHEET (MSDS): Hoja de Seguridad de los productos utilizados.

SST: Seguridad y salud en el trabajo

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS		
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	

SUPLEMENTO NORMATIVO

Los requisitos legales incluidos en este documento son referentes generales de consulta actualizados a 15-09-2015 fecha de su publicación

MARCO JURÍDICO GENERAL SISO

ORGANIZACION, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS



Resolución 1016 de 1889. Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y salud en el trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. **Art. 1, 2 y 4.** Toda empresa debe tener un Programa de Seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. El mismo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para estos “.

Decreto 1072 26 de Mayo de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, **Capítulo 6 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 31 de Julio de 2014)**. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Código Sustantivo del Trabajo Artículo 56, es obligación de los empleadores brindar protección y seguridad a sus trabajadores.

Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del Programa de Seguridad y salud en el trabajo en las empresas y lugares de trabajo, acorde (...)

Art. 4. Parágrafo 1°. El PSO deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo. Para el desarrollo del Programa de Seguridad y salud en el trabajo el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución. **Art. 4. Parágrafo 2.** El Programa de Seguridad y salud en el trabajo, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos: (...) 5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores. **Art. 14.(...) 20.** Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimiento de los riesgos en el trabajo. **Art. 11. Resolución 1016 de 1989.** Condiciones de Salud: “ (...) 1. Elaborar un Diagnóstico de condiciones de trabajo para obtener información sobre estos en los sitios de trabajo, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.” (...) **Art. 11.** Gestión de riesgo: “ (...) 5. Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos. 6. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa (...) 12. Supervisar y verificar



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo (...) **Art. 11. Resolución 1016 de 1989** Manuales de Normas y Procedimientos Operativos Seguros y de permisos de trabajo: "(...) 22. Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Seguridad y salud en el trabajo y (...)” **Art. 11.** “ (...) 9. Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas. **Art. 11.** “ (...) 2. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.” **Art. 11.**

Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Seguridad y salud en el trabajo en el país. Las disposiciones sobre Seguridad y salud en el trabajo se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. **Art. 24.** De patronos y/o empleadores: Los patronos o empleadores, en concordancia con el **Artículo 84 de la Ley 9 de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo** y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los Programas y actividades que aquí se regulan tendrán las siguientes responsabilidades: a) Responder por la ejecución del Programa permanente de Seguridad y salud en el trabajo en los lugares de Trabajo. b) Comprobar ante las autoridades competentes de Seguridad y salud en el trabajo, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la salud de los trabajadores. e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes. f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de los riesgos profesionales. g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practique las autoridades de Seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo. h) Presentar a los funcionarios de Seguridad y salud en el trabajo los informes, registros, actas y documentos relacionados con la Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

“ (...) e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes. f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de riesgos profesionales **Art.24.** Decreto 614 de 1984, de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

Art. 31. De los Trabajadores: a) Cumplir las que les impone el artículo 85 de la Ley 9ª de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo. b) Participar en la ejecución, vigilancia y control de los Programas y actividades de Seguridad y salud en el trabajo, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial del establecimiento de trabajo respectivo. c) Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa. **Art 32. Servicios Privados de Salud Ocupacional.** Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o de la entidad en que éste delegue. **Artículo 33º.-**

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Responsabilidades de los servicios privados de Salud Ocupacional. Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Salud Ocupacional que se regulen en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades: a) Cumplir con los requisitos mínimos que el Ministerio de Salud determine para su funcionamiento; b) Obtener licencia o registro para operar servicios de Salud Ocupacional; c) Sujetarse en la ejecución de actividades de Salud Ocupacional al programa de medicina, higiene y seguridad del trabajo de la respectiva empresa.

Ley 9 de 1979, Decreto 614 de 1984. Toda empresa del sector construcción deberá demostrar la existencia del subprograma de medicina preventiva y del trabajo.

Decreto Ley 1295 de 1994. Determina la organización y administración del Sistema de riesgos laborales. Sobre riesgos profesionales se encuentran Inexequibles los **Art. 9,10 y 13** de la norma mediante **Sentencia C-858/06; y el Art 11 por la Sentencia C-1155 de 2008**, alineado a esta norma se debe consultar la **Ley 776 de 2002**. Dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema de riesgos laborales y la **Ley 1438 de 2011**. Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. **Art 8.** Riesgos Profesionales: " 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."



El Decreto 2800 de 2003 reglamenta parcialmente el literal b) del **artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994**. El presente decreto se aplica a los trabajadores independientes que realicen contratos de carácter civil, comercial o administrativo con personas naturales o jurídicas Salud.

Resolución 2413 de 1979. Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. **Decreto 1972 de 1995. Art. 1.** El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto

Ley 361 de 1997. Establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Ley 762 de 2002. Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Ley 789 de 2002. Dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Decreto 1660 de 2003. Reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad

Ley 982 de 2005. Norma tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordas ciegas. Hipoacusia". Disminución de la capacidad auditiva de algunas personas, la que puede clasificarse en leve, mediana y profunda. En el mismo contexto se referencia la **Ley 324 de 1996**.



Ley 1275 de 2009. Establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que presentan enanismo. Las personas que presentan enanismo, gozarán de los mismos beneficios y garantías contempladas en las Leyes vigentes, otorgadas a favor de la población en condición de discapacidad

Resolución 8321 de 1983. Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos. **Art.1.** Entiéndese como CONTAMINACION POR RUIDO cualquier emisión de sonido que afecte adversamente la salud o seguridad de los seres humanos, la propiedad o el disfrute de la misma. **Art 21.** Los propietarios o personas responsables de fuentes emisoras de ruido están en la obligación de evitar la producción de ruido que pueda afectar y alterar la salud y el bienestar de las personas lo mismo que de emplear los sistemas necesarios para su control con el fin de asegurar niveles sonoros que no contaminen las áreas aledañas habitables

Resolución 1792 de 1990. Adopta valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Ley 9 de 1979. Título III. Organización de la Seguridad y salud en el trabajo. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Seguridad y salud en el trabajo. **Art. 80.** Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo. **Art. 84.** " Todos los empleadores están obligados a: (...) g). Realizar Programas educativos sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control. **Artículo 101º.** En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general. **Artículo 117º.** Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, contruidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión. **Art. 122.** Dotación de Elementos de Protección Personal: " Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo". **Artículo 125º.** Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica

Decreto 16 de 1997. Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccional y local de seguridad y salud en el trabajo.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Resolución 2400 de 1979. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad. Reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

Decreto 2090 de 2003. El presente decreto se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiéndose 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.

Artículo 2º. Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador

Ley 1010 de 2006. Su objeto es 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.



Artículo 9º. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. La **Ley 1482 de 2011** refuerza y garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación, Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional étnico o cultural.

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: 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 la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición. **Art. 55, Ley 962 de 2005.**

Resolución 4502 de 2012. Por el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. Deroga la Resolución 2318 de 1996.

Decreto 723 del 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 servicio con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2943 de 2013. Por el cual se modifica el párrafo 1º del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999. **Parágrafo 1º.** En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente. En el Sistema General de Riesgos" Laborales las Administradoras

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral. Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.

Decreto 89 de 2014. Por el cual se reglamentan los numerales 2° y 3° del artículo 374 del Código Sustantivo de Trabajo. **Artículo 1.** Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, éstos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical. Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora. **Parágrafo 1.** La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Decreto 2264 de 2013. **Parágrafo 2.** En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.

Resolución 1565 de 2014. Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Circular 038 de 2014. Afiliación y pago de la cotización de trabajadores independientes que realizan actividades de alto riesgo al sistema general de riesgos laborales.

Decreto 1477 de 2014. Se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Resolución 72145 de 2014. Transporte de Crudo por oleoductos.



Resolución 3368 de 2014. Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones, relacionadas con los requisitos para los aspirantes a entrenadores en trabajo seguro en alturas.

Decreto 2089 de 2014. Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Ó VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Resolución 2013 de 1986 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud Pública “Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamente y con la presente Resolución.”

Decreto Ley 1295 de 1994 Art. 35. Literal c) Capacitación a los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en aquellas empresas con un número mayor

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores. **Art. 63.** El comité Paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de las empresas se denominará Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, y seguirá rigiéndose por la **Resolución 2013 de 1986** y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas: a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del Comité. b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité

Decreto 614 de 1984. Art. 24. De patronos y/o empleadores: responsabilidades: c) Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Seguridad y salud en el trabajo correspondiente. **Art. 1º...** (...) c) (...) a los Vigías Ocupacionales en las empresas con un número menor de diez (10) trabajadores (...) " Parágrafo: Los Vigías Ocupacionales cumplen las mismas funciones de los Comités de Seguridad y salud en el trabajo ". **Art. 26.** De los Comités Paritarios ó Vigías de Seguridad y salud en el trabajo: Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas y actividades de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa. b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Seguridad y salud en el trabajo cuando hay deficiencia en su desarrollo. c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo. **Ley 1429 de 2010 Artículo 65.** Vigencia y derogatorias. **Parágrafo 2º.** Registro Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo. Suprímase el **literal f) del artículo 21 del Decreto-Ley 1295 de 1994.**



Ley 1429 del 2010: Ley de formalización y generación del empleo Art. 65, párrafo 2: se suprime la obligación del empleador de inscribir el COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo según sea el caso ante el ministerio de protección social

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Ley 100 de 1993 Artículo. 1º.- Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

Decreto 1772 de 1994. El presente Decreto se aplica a todos los afiliados al Sistema de riesgos laborales, organizado por el **Decreto 1295 de 1994.**

Ley 782 de 2002. Dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Ley 50 de 1990. Introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. **Art 20** De la duración de la jornada de trabajo.

Ley 776 de 2002. Todo afiliado al Sistema de riesgos laborales que, en los términos de la presente **Ley o del Decreto-Ley 1295 de 1994**, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, 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. Art.1

Decreto 1703 de 2002. Establece reglas para controlar y promover la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, de manera que se garanticen los recursos que permitan desarrollar la universalidad de la afiliación, alineado a este contexto Decreto Nacional 2400 de 2002 (Grupo Familiar), **Resolución. 003577 de 2005** (se precisan algunos aspectos del procedimiento de pago integrado realizado a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) y **Decreto 3615 de 2005** Define los requisitos y procedimientos para la afiliación de los trabajadores independientes en forma colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral, a través de las asociaciones y agremiaciones; modificado en algunos de sus artículos por el **Decreto 2313 de 2006**.



Decreto 1772 de 1994. Se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema de riesgos laborales. Aplica a todos los afiliados al Sistema de riesgos laborales, organizado por el Decreto 1295 de 1994.

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Reglamentada parcialmente por la el **Decreto Nacional 4910 de 2011**. Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo. Describe Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los sectores rural y urbano; personas de bajos ingresos, Simplificación de trámites para facilitar la formalización, Descuentos prohibidos. Compensación en dinero de las vacaciones, Financiación de viviendas. Simplificación de trámites comerciales y otros trámites. Asociada a la misma se reporta **Decreto Nacional 545 de 2011, Circular Externa 0000051 de 2011, Decreto Distrital 085 de 2011, Decreto Nacional 019 de 2012, Ley 450 de 2011.**

Decreto 019 de 2012. Dicta normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. **Art. 142.** Calificación del estado de Invalidez. El **artículo 41 de la Ley 100 de 1993**, modificado por el **artículo 52 de la Ley 962 de 2005**, quedará así: "**Artículo 41.** Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación. **Art 201.** Revisión periódica de los vehículos.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 100 de 2012. Por el cual se establecen reglas para cancelar la multifiliación en el Sistema de riesgos laborales

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Decreto 614 de 1984 Art.24 .d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten.

Resolución 1016 de 1989. Art. 11; 14). Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.



Ley 9 de 1979.Título III. Organización de la Seguridad y salud en el trabajo. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Seguridad y salud en el trabajo, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo (...)” **Art. 111 y Art.84**” Todos los empleadores están obligados a: (...) e) 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”.

Resolución 156 de 2005. Artículo 3º. 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 y artículo 11 del Decreto 2800 de 2003**, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad 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 deberán diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral.

Resolución 1401 de 2007. Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. Artículo 6º. Metodología de la investigación de incidente y accidente de Trabajo; **Artículo 7º.** Equipo investigador.

MANEJO DE LOS RIESGOS, ESTANDARES Y PROCEDIMIENTOS

Resolución 001075 de 1992. Deberá incluirse dentro de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, campañas tendientes a fomentar la prevención y control del tabaquismo. **Resolución 4225 mayo de 1992.** Establece el 31 de mayo como el Día Nacional sin Tabaco. Se recomienda la adopción de medidas y prohibición de la publicidad del tabaco. Recomienda asignar lugares específicos para fumadores. **Resolución 1956 de 2008.** Se prohíbe fumar en sitios cerrados y espacios públicos, así como en el transporte público e instituciones educativas. **Decreto 120 de 2010.** Tiene como objeto proteger al menor de edad y a la comunidad en general de los efectos nocivos del consumo de bebidas alcohólicas y establecer medidas tendientes a la reducción del daño y la minimización del riesgo de accidentalidad, violencia cotidiana y criminalidad asociada al consumo inmoderado de alcohol **Ley 1335 de 2010 Capítulo V** Disposiciones para garantizar los derechos de las personas no fumadoras frente al

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

consumo de tabaco. **Circula 038 de 2010.** Refuerza el cumplimiento de la R 1016 /89 en el funcionamiento de los PSO para el desarrollo de actividades descritas en los sub programas. Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas

Convenio 170 de 1990. Convenio sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. **Decreto 1843 de 1991.** Reglamenta uso y manejo de plaguicidas. **Ley 29 de 1992.** Aprueba el Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias agotadoras de la capa de ozono. **Ley 55 de 1993:** “ Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.” Los empleadores deberán: a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo; b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad; c) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar; d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.”.

Resolución 189 de 1994. Dicta regulaciones para impedir la introducción al territorio nacional de residuos peligrosos. **Ley 253 de 1996.** Prevención de accidentes industriales mayores, que compromete a los empleadores a identificar las posibles instalaciones peligrosas, a notificar de estos riesgos a la autoridad competente, a tomar medidas para prevenir los accidentes y a tener planes de emergencia acordes con los riesgos. **Ley 320 de 1996.** Prevención de accidentes industriales mayores, que compromete a los empleadores a identificar las posibles instalaciones peligrosas, a notificar de estos riesgos a la autoridad competente, a tomar medidas para prevenir los accidentes y a tener planes de emergencia acordes con los riesgos.



Ley 1252 de 2008. Por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los residuos y desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.

Ley 491 de 1999. Que reforma el código penal, modificando el **Art 197** imponiendo sanciones para el que ilícitamente importe, introduzca, exporte, fabrique, adquiera, tenga en su poder, suministre, transporte o elimine sustancia, objeto, desecho o residuo peligroso.

Decreto 1609 de 2002. Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera. **Resolución 181434 de 2002.** Adopta el Reglamento de Protección y Seguridad Radiológica. Adopta el Reglamento de Protección y Seguridad Radiológica. **Resolución. 181682 de 2005.** Adopta el Reglamento para el Transporte Seguro de Materiales Radiactivos

“ El Programa de Seguridad y salud en el trabajo, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos: 1. Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa. (...)”. **Art. 14. Resolución 1016 de 1889.**

Decreto 614 de 1984. Art. 24.i) Entregar a las autoridades competentes de Seguridad y salud en el trabajo para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, sí se consideran peligrosas. J) Proporcionar a las autoridades competentes la información

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas de Seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 004959 de 2006. Fijan los requisitos y procedimientos para conceder los permisos para el transporte de cargas indivisibles extra pesadas y extra dimensionadas, y las especificaciones de los vehículos destinados a esta clase de transporte. Así como las Resoluciones 1724 de 2007 y 5967 de 2009.

Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. **Artículo 5°.** Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Resolución 1409 de 2012. Esta resolución, expedida por el Ministerio de Trabajo, establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.



Resolución 1903 de 2013. Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1348 de 2009. Por la cual se adopta el Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico.

Resolución 180398 de 2004. Por la cual se expide el **Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE**, que fija las condiciones técnicas que garanticen la seguridad en los procesos de Generación, Transmisión, Transformación, Distribución y Utilización de la energía eléctrica. **Resolución 180632 de 2008.** Amplía la vigencia del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE, así como la transitoriedad para demostrar la conformidad en unas instalaciones de uso final de la electricidad. **Resolución 180466 de 2007. Artículo 1°.** Modificar el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas contenido en el Anexo General de la Resolución 18 0398 del 7 de abril de 2004, el cual ha sido modificado y aclarado mediante Resoluciones 180498 del 27 de abril de 2005 y 18 1419 del 1° de noviembre de 2005. Así como las Resoluciones 181294 de 2008 y 180195 de 2009.

Resolución 181331 de 2009. Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – Retilap. Así como la Resolución 180540 de 2010 y 180265 de 2010.

Ley 769 de 2002 y Ley 1383 de 2010. Código Nacional de Tránsito Terrestre y sus reformas. Las normas del presente Código rigen en todo el territorio nacional y regulan la circulación de los peatones, usuarios, pasajeros, conductores, motociclistas, ciclistas, agentes de tránsito, y vehículos por las vías públicas o privadas que están abiertas al

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

público, o en las vías privadas, que internamente circulen vehículos; así como la actuación y procedimientos de las autoridades de tránsito.

Resolución 652 de 2012. Por medio de esta resolución, expedida por el Ministerio de Trabajo, se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones. Modificada por la **Resolución 1356 de 2012**. Amplía hasta el 31 de Diciembre de 2012, el plazo para conformar el Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 1409 de 2012. Esta resolución, expedida por el Ministerio de Trabajo, establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Resolución 2949 de 2012. Esta resolución, expedida por el Ministerio de Industria y Comercio, expide el reglamento técnico aplicable a la información del estampe original, etiquetado y aspecto físico de cilindros sin costuras de alta presión para gases industriales y medicinales, que se importen o se fabriquen nacionalmente para su comercialización o uso en Colombia.



Decreto 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. **Artículo 137:** modifica **Artículo 26 Ley 361 de 1997**. No discriminación a persona en situación de discapacidad. **Artículo 142. Modifica Artículo 41 Ley 100 de 1993.**

MEDICINA DEL TRABAJO

Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales (como mínimo pre -ocupacional o de pre-ingreso; periódicas y post-ocupacional o de egreso) y establece el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales; aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de seguridad y salud en el trabajo, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional. La **Resolución 1995 de 1999** establece normas para el manejo de la Historia Clínica

Resolución 1918 de 2009. El costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran estarán a cargo del empleador en su totalidad; la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud, entre otros.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. 2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica. **Art.10 Res.1016 y Artículo 348 del C.S.T.** El respectivo examen y los demás documentos clínicos que constituyan la historia clínica del trabajador, son estrictamente confidenciales y de la reserva profesional y no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo en algunos casos.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

El examen médico de admisión, será firmado por el respectivo medico con anotación de su registro medico y por el trabajador. **Resolución 6398 de 1991.**

Decreto 917 de 1999. Manual Único para la Calificación de la Invalidez contenido en este decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen, de conformidad con lo establecido por los artículos 38, siguientes y concordantes de la **Ley 100 de 1993, el 46 del Decreto-Ley 1295 de 1994 y el 5o. de la Ley 361/97.**

Resolución 2844 de 2007. Tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Seguridad y salud en el trabajo Basadas en la Evidencia, esta guías serán de obligatoria referencia por parte de las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos profesionales, prestadores de servicios de salud, prestadores de servicios de seguridad y salud en el trabajo y empleadores, en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o que padecen las mencionadas patologías ocupacionales. Así como la **Resolución 1013 de 2008** adoptan las Guías de Atención Integral de Seguridad y salud en el trabajo Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.

Decreto 2566 de 2009 .Adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales

Ley 1355 de 2009. Art 1, 5 (14 de octubre de 2009) Declarase. La obesidad como una enfermedad crónica de Salud Pública, la cual es causa directa de enfermedades cardiacas, circulatorias, colesterol alto, estrés, depresión, hipertensión, cáncer, diabetes, artritis, colon, entre otras.

Decreto 967 de 2012 (10 de Mayo de 2012). Por medio de este decreto, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social, se define la cobertura por gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios por lesiones con cargo al seguro obligatorio de daños corporales causados a las personas en accidentes de tránsito (SOAT).



Ley 1566 de 2012. Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Decreto 1352 de 2013. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

CONCEPTUALIZACIONES GENERALES DE ORIGEN LEGAL

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Trabajo: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo". Art. 5°. Código Sustantivo del Trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo: " (...) se entenderá por Seguridad y salud en el trabajo el conjunto de actividades a que se refiere el Artículo 2º de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. **Artículo 9. Decreto 614 de 1984**, de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública. **Artículo 1 Ley 1562 de 2012:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Riesgo Potencial: " Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control." Art 9º. Decreto 614 de 1984.

Accidente de Trabajo: ". DECISION 584 DE 2004 de la CAN literal N.) Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.



Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los Accidentes de Trabajo. Art. 9. Decreto 614 de 1984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública. **Artículo 3 Ley 1562 de 2012:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores Art. 9. Decreto 614 de 1984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

Medicina del Trabajo: " Es el Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas." Art. 9. Decreto 614 de 1984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.



Emergencia: Se puede definir como la ocurrencia de un evento inesperado que se sale completamente del control operacional y que puede poner en peligro no solo a los trabajadores, sino al medio ambiente y a las comunidades del área de influencia de las operaciones. Los aspectos ambientales incluyen, por ejemplo: Emisiones atmosféricas (Fuentes fijas - chimeneas- o fuentes móviles - Vehículos, motores y, en general, todo aquello que genere humos, partículas, gases, etc.). Efluentes líquidos (Aguas residuales domésticas, aguas residuales industriales, etc.). Residuos (Ordinarios domésticos e industriales, especiales - lodos -, peligrosos - Sustancias químicas y sus empaques- etc.). Puntos de potencial contaminación del suelo y agua: Goteos de aceite, uniones, Empaques, mangueras, etc.). Impacto a las comunidades: Ruido, olores, tráfico, bodegaje, campamentos, etc. Uso de recursos naturales: Material de construcción, aguas superficiales, aguas subterráneas, puntos de vertimiento, material vegetal, etc.

Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Artículo 1 Ley 1562 de 2012: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales. Artículo 1 Ley 1562 de 2012: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Enfermedad laboral. Artículo 4 Ley 1562 de 2012: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales,

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. **Parágrafo 1°.** El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. **Parágrafo 2°.** Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

SOBRE PLANES DE EMERGENCIA

Decreto 1594 de 1984. Derogado por el art. 79, Decreto Nacional 3930 de 2010, salvo los arts. 20 (sustancias de interés sanitario) y 21 (Entiéndase por usuario de interés sanitario aquél cuyos vertimientos contengan las sustancias señaladas en el artículo anterior)

Decreto 919 de 1989. Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones; reglamentado por el **Decreto Nacional 976 de 1997** (Desastres y calamidades el fenómeno social del desplazamiento masivo de la población civil, por causas de violencia en sus distintas manifestaciones), **Decreto 2015 de 2001** (Licencias de urbanismo y construcción con posterioridad a la declaración de situación de desastre o calamidad pública), **Decreto 4550 de 2009** (adecuación, reparación y/o reconstrucción de edificaciones, con posterioridad a la declaración de una situación de desastre o calamidad pública).



Resolución 00001220 DE 2010. Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la organización, operación y funcionamiento de los Centros Reguladores de Urgencias, Emergencias y Desastres, CRUE.

Decreto 2190 de 1995: Plan Nacional de Contingencia Ordena la creación y desarrollo de un Plan Nacional de Contingencias contra derrames de hidrocarburos, derivados y sustancias nocivas en aguas marinas, fluviales y lacustres. Todos los Planes de Contingencia de orden local que se desarrollen, deben involucrar el marco legal del Plan Nacional de Contingencia.

Decreto 321 de 1999: Plan Nacional de Contingencia contra Derrames de Hidrocarburos, Derivados y Sustancias Nocivas. Aprueba el Plan Nacional de Contingencias. Los lineamientos, principios, facultades y organización establecidos en el Plan Nacional de Contingencias, deberán ser incorporados en los planes de contingencia de todas las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que exploren, investiguen, exploten, produzcan, almacenen, transporten, comercialicen o efectúen cualquier manejo de hidrocarburos, derivados o sustancias nocivas, o que tengan bajo su responsabilidad el control y prevención de los derrames en aguas marinas, fluviales o lacustres.

Resolución 1188 de 2003. Manual de normas y procedimientos para la gestión de aceites usados en el Distrito Capital

Resolución 705 de 2007. Artículo 1°. Obligatoriedad de uso de los elementos de primeros auxilios. Todo establecimiento comercial deberá contar con un botiquín de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones.

Decreto 2200 de 2005, Art. 16. Toda prescripción de medicamentos deberá hacerse por escrito, previa evaluación del paciente y registro de sus condiciones y diagnóstico en la historia clínica, utilizando para ello la Denominación Común Internacional (nombre genérico) y cumpliendo los siguientes requisitos: 1. Solo podrá hacerse por personal de salud debidamente autorizado de acuerdo con su competencia.

Ley 1505 de 2012. Por medio de la cual se crea el Sub-Sistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta

Ley 1523 de 2012. Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

Ley 1575 de 2012. Por la cual se establece la ley general de bomberos en Colombia.

MARCO NORMATIVO AMBIENTAL

MARCO JURÍDICO GENERAL

En términos amplios, las normas generales que rigen la gestión ambiental en Colombia son las siguientes:

Constitución Nacional de 1991, Artículos 8, 40, 79, 80 y 81: Responsabiliza al estado y a las personas la obligación de proteger las riquezas culturales y naturales del país. Establece la responsabilidad del estado en el saneamiento ambiental. Afirma que todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano, protegiendo la diversidad e integridad del ambiente y facilitando la participación de las comunidades en las decisiones que puedan afectarla. Por otra parte, el estado planificará el manejo y explotación de los recursos naturales y controlará los factores de deterioro ambiental.



Ley 09 de 1979: Código Sanitario Nacional. Vincula los efectos sobre el medio ambiente con la salud humana y los aspectos sanitarios.

Decreto 2811 de 1974: " Los artículos 56, 96 y 305 del presente decreto fueron modificados por el **Decreto 2858 de 1981.**"

Ley 1333 de 2009. Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones.

Código Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente.

Ley 99 de 1993: Crea el Ministerio del Medio Ambiente y varias Corporaciones autónomas Regionales (CAR). Organiza el Sistema Nacional Ambiental y fija el requisito

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

de la Licencia Ambiental previa para el desarrollo de proyectos, obras o actividades que generen un efecto grave sobre el medio ambiente.



Ley 491 de 1999: Establece la obligatoriedad de disponer de un Seguro Ecológico para todas aquellas actividades que puedan causar daño al ambiente y que requieren Licencia Ambiental. Por otra parte, reforma al Código Penal en lo relativo a los delitos ambientales, buscando mejorar la operatividad de la justicia en este aspecto. Los eventos de contaminación ilegal o no reportada o la explotación ilícita de recursos naturales, pueden ser investigados a la luz del código penal y causar penas que llegan hasta la cárcel.

NORMAS RELACIONADAS CON EL USO DE RECURSOS NATURALES COMPONENTE HIDRÓSFERICO

Decreto 2858 de 1981. Por el cual se reglamenta parcialmente el Artículo 56 del Decreto-Ley 2811 de 1974 y se modifica el Decreto 1541 de 1978 tiene por finalidad reglamentar las normas relacionadas con el recurso de aguas en todos sus estados, y comprende los siguientes aspectos: 1) El dominio de las aguas, cauces y riberas, y normas que rigen su aprovechamiento sujeto a prioridades, en orden a asegurar el desarrollo humano, económico y social, con arreglo al interés general de la comunidad. 2) La reglamentación de las aguas, ocupación de los cauces y la declaración de reservas de agotamiento, en orden a asegurar su preservación cuantitativa para garantizar la disponibilidad permanente del recurso. 3) Las restricciones y limitaciones al dominio en orden a asegurar el aprovechamiento de las aguas por todos los usuarios. 4) El régimen a que están sometidas ciertas categorías especiales de agua. 5) Las condiciones para la construcción de obras hidráulicas que garanticen la correcta y eficiente utilización del recurso, así como la protección de los demás recursos relacionados con el agua. 6) La conservación de las aguas y sus cauces, en orden a asegurar la preservación cualitativa del recurso y a proteger los demás recursos que dependan de ella. 7) Las cargas pecuniarias en razón del uso del recurso y para asegurar su mantenimiento y conservación, así como el pago de las obras hidráulicas que se construyan en beneficio de los usuarios. 8) Las sanciones y las causales de caducidad a que haya lugar por la infracción de las normas o por el incumplimiento de las obligaciones contraídas por los usuarios.

Decreto 1594 de 1984: Todo el decreto fue derogado, salvo los artículos 20 y 21. “Sobre las Sustancias de interés Sanitario”

Decreto 3930 de 2010. El decreto establece las disposiciones relacionadas con los usos del recurso hídrico, el Ordenamiento del Recurso Hídrico y los vertimientos al recurso hídrico, al suelo y a los alcantarillados. Los **Artículos 9° al 18** definen los Usos del agua; **Capítulo VI artículos 24 al 40** habla de los vertimientos, **Artículo 44.** Plan de gestión del riesgo para el manejo de vertimientos. Las personas naturales o jurídicas de derecho público o privado que desarrollen actividades industriales, comerciales y de servicios que generen vertimientos a un cuerpo de agua o al suelo deberán elaborar un Plan de Gestión del Riesgo para el Manejo de Vertimientos en situaciones que limiten o impidan el tratamiento del vertimiento. Dicho plan debe incluir el análisis del riesgo, medidas de prevención y mitigación, protocolos de emergencia y contingencia y programa de rehabilitación y recuperación.



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Decreto 4728 de 2010. El cual modifica parcialmente el **Decreto 3930 de 2010**. El **artículo 3°** cita: "...El **artículo 35 del Decreto 3930 de 2010**, quedará así: Plan de Contingencia para el Manejo de Derrames de Hidrocarburos o Sustancias Nocivas. Los usuarios que exploren, exploten, manufacturen, refinan, transformen, procesen, transporten o almacenen hidrocarburos o sustancias nocivas para la salud y para los recursos hidrobiológicos, deberán estar provistos de un plan de contingencia y control de derrames, el cual deberá contar con la aprobación de la autoridad ambiental competente. Cuando el transporte comprenda la jurisdicción de más de una autoridad ambiental, le compete el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial definir la autoridad que debe aprobar el Plan de Contingencia". **Artículo 5°.** "...El **artículo 54 del Decreto 3930 de 2010** quedará así: Plazos para la presentación de los Planes de Cumplimiento. Los generadores de vertimientos que no tengan permiso de vertimiento y que estén cumpliendo con el **Decreto 1594 de 1984**, tendrán un plazo de hasta ocho (8) meses, contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto, para efectuar la legalización del mismo, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar. Los generadores de vertimientos que no tengan permiso de vertimiento y que no estén cumpliendo con el Decreto 1594 de 1984, tendrán un plazo de hasta ocho (8) meses, contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto, para presentar ante la autoridad ambiental competente, el Plan de Cumplimiento, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar".

Resolución 1074 de 1997: Expedida por el Departamento Técnico Administrativo del Medio Ambiente (DAMA) y por la cual se establecen estándares ambientales en materia de vertimientos. Por medio de esta resolución se reglamenta el **Decreto 1594 de 1984**, en cuanto a los usos del agua y manejo de los residuos líquidos dentro del área de jurisdicción del DAMA. Esta providencia obliga a quien vierta a la red de alcantarillado o cuerpos de agua localizado dentro del área de Jurisdicción del DAMA a registrar sus vertimientos ante este Departamento. Por otra parte, define las concentraciones máximas permisibles que pueden contener estos vertimientos y establece que todos los lodos y sedimentos generados en el tratamiento de estas aguas residuales deben tener un tratamiento y por tanto no pueden ser dispuestos en las corrientes de agua o en redes de alcantarillado publico.

Decreto 3100 de 2003: "El presente decreto fue modificado por el **Decreto 3440 de 2004**". Expedido por el Ministerio del Medio Ambiente y por medio del cual se reglamentan las tasas retributivas por la utilización directa o indirecta del agua como receptor de los vertimientos puntuales y se establecen las tarifas de éstas. Y por el **Decreto 2570 de 2006**, por el cual se modifica lo establecido en el **Decreto 1600 de 1994** sobre el SINA". El presente Decreto contempla lo relacionado con el establecimiento de la tarifa mínima y su ajuste regional; define los sujetos pasivos de la tasa, los mecanismos de recaudo, fiscalización y control, y el procedimiento de reclamación.

Resolución 273 de 1997: "La resolución 372 de 1998 actualiza las tarifas mínimas de las tasas retributivas por vertimientos líquidos de la resolución. Expedido por el Ministerio del Medio Ambiente y por la cual se fijan las tarifas mínimas de las tasas retributivas por vertimientos líquidos para los parámetros Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) y Sólidos Suspendidos Totales (SST).

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

Ley 373 de 1997: Expedida por el Congreso Nacional y por la cual se establece el programa para el uso eficiente y ahorro del agua. Todo plan ambiental regional y municipal debe incorporar obligatoriamente un programa para el uso eficiente y ahorro del agua. Se entiende por programa para el uso eficiente y ahorro del agua el conjunto de proyectos y acciones que deben elaborar y adoptar las entidades encargadas de la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado, riego y drenaje, producción hidroeléctrica y demás usuarios del recurso hídrico.



Este Programa deberá estar basado en el diagnóstico de la oferta hídrica de las fuentes de abastecimiento y la demanda de agua, y contener las metas anuales de reducción de pérdidas, las campañas educativas a la comunidad, la utilización de aguas superficiales, lluvias y subterráneas, los incentivos y otros aspectos que definan las Corporaciones Autónomas Regionales y demás autoridades ambientales, las entidades prestadoras de los servicios de acueducto y alcantarillado, las que manejen proyectos de riego y drenaje, las hidroeléctricas y demás usuarios del recurso, que se consideren convenientes para el cumplimiento del Programa.

Decreto 1575 de 2007: por el cual se establece el Sistema para la Protección y Control de la Calidad del Agua para Consumo Humano **Artículo 9°**. Responsabilidad de las personas prestadoras, **Artículo 10**. Responsabilidad de los usuarios

Resolución 240 de 2004: Expedido por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y por la cual se definen las bases para el cálculo de la depreciación y se establece la tarifa mínima de la tasa por utilización de aguas. Esta resolución determina que para el cálculo de la depreciación del recurso por efecto de la utilización del agua debe incluir los costos sociales, ambientales y de recuperación del recurso hídrico. Dichos costos se evaluarán económicamente con base en un promedio estimado por metro cúbico, de las inversiones anuales en que han incurrido las autoridades ambientales competentes en los últimos tres (3) años para efectos de prevenir o controlar la depreciación del recurso. Las inversiones incluyen las siguientes actividades:

- Estudios de investigación básica y aplicada sobre el recurso hídrico encaminados a la elaboración de balances hídricos, evaluación de la calidad del recurso y desarrollo del catastro de usuarios.
- Establecimiento y operación de sistemas de medición y monitoreo del recurso hídrico.
- Formulación de Planes de Ordenamiento y Manejo de Cuencas.
- Proyectos para promover el uso eficiente y ahorro del agua.
- Adquisición de predios en zonas de páramo, sub páramo, bosques de niebla, áreas de influencia de nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Reforestación, restauración o manejo, de zonas de páramo, bosques de niebla, áreas de influencia de nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Conservación de zonas de páramo, bosques de niebla, áreas de influencia de
- Nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Administración y operación de la tasa pro utilización de agua.
- Mantenimiento, protección y regulación de cauces.

Decreto 155 de 2004: Expedido por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, por el cual se reglamenta lo concerniente a las tasas por utilización de aguas superficiales y subterráneas. Este decreto define que todas las personas naturales o

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

jurídicas, públicas o privadas que utilicen el recurso hídrico están obligadas al pago de la tasa por utilización del agua.

Resolución 1401 de 2012. Por el cual se señala el criterio para definir la autoridad ambiental competente para aprobar el plan de contingencia de transporte de hidrocarburos o sustancias nocivas.

COMPONENTE GEOSFÉRICO

Resolución 541 de 1994: Expedida por el Ministerio del Medio Ambiente, y por medio de la cual se regula el cargue, descargue, transporte, almacenamiento y disposición final de escombros, materiales, elementos, concretos y agregados sueltos, de construcción, de demolición y capa orgánica, suelo y subsuelo de excavación.



Decreto 357 de 1997: Expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, y por el cual se regula el manejo, transporte y disposición final de escombros y materiales de construcción en el Distrito Capital. Este decreto reglamenta lo concerniente a las escombreras y estaciones de transferencia de escombros, define normas de conducta sobre el manejo, transporte y disposición final de escombros y por ultimo establece las sanciones y medidas preventivas derivadas del manejo de los escombros.

Decreto 1713 de 2002: El Decreto es modificado parcialmente por el **Decreto 1505 de 2003**. Expedido por los Ministerios de Medio Ambiente y Desarrollo Económico y por el cual se reglamenta lo concerniente con la prestación del servicio público de aseo y con la Gestión Integral de Residuos Sólidos. Este decreto define las normas sobre las características y calidad del servicio de aseo en todas sus etapas: generación, separación, almacenamiento, transporte, tratamiento y disposición y final. . Derogado por el **Decreto 2981 de 2013**. Por el cual se reglamenta la prestación del servicio público de aseo

Decreto 1140 de 2003. Modifica parcialmente el **Decreto 1713 de 2002**, en relación con el tema de las unidades de almacenamiento (Multiusuario y derechos de los usuarios)
Artículo 1º. El artículo 19 del Decreto 1713 de 2002, quedará así: "**Artículo 19.** Sistemas de almacenamiento colectivo de residuos sólidos. Todo Multiusuario del servicio de aseo, deberá tener una unidad de almacenamiento de residuos sólidos que cumpla como mínimo con los siguientes requisitos:

1. Los acabados deberán permitir su fácil limpieza e impedir la formación de ambientes propicios para el desarrollo de microorganismos en general.
2. Tendrán sistemas que permitan la ventilación como rejillas o ventanas; y de prevención y control de incendios, como extintores y suministro cercano de agua y drenaje.
3. Serán construidas de manera que se evite el acceso y proliferación de insectos, roedores y otras clases de vectores e impida el ingreso de animales domésticos.
4. Deberán tener una adecuada accesibilidad para los usuarios.
5. La ubicación del sitio no debe causar molestias e impactos a la comunidad.
6. Deberán contar con cajas de almacenamiento de residuos sólidos para realizar su adecuada presentación.

Artículo 3º. El artículo 124 del Decreto 1713 de 2002, quedará así:



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

"Artículo 124. De los derechos. Son derechos de los usuarios:

1. El ejercicio de la libre afiliación al servicio y acceso a la información, en los términos previstos en las disposiciones legales vigentes.
2. La participación en los Comités de Desarrollo y Control Social.
3. Hacer consultas, peticiones, quejas y reclamos.
4. Tener un servicio de buena calidad.
5. El cobro individual por la prestación del servicio en los términos previstos en la legislación vigente.
6. Recibir oportunamente la factura por la prestación del servicio en los términos previstos en la legislación vigente.
7. Obtener el descuento en la factura por falla en la prestación del servicio de aseo imputable a la persona prestadora.
8. Obtener, a su costa, el aforo de los residuos sólidos, de conformidad con la metodología expedida por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico".

Ley 1259 de 2008: La finalidad de esta ley es crear e implementar el Comparendo Ambiental como instrumento de cultura ciudadana, sobre el adecuado manejo de residuos sólidos y escombros, previendo la afectación del medio ambiente y la salud pública, mediante sanciones pedagógicas y económicas a todas aquellas personas naturales o jurídicas que infrinjan la normatividad existente en materia de residuos sólidos; así como propiciar el fomento de estímulos a las buenas prácticas ambientalistas. **Art. 4 De las infracciones.** Son infracciones en contra de las normas ambientales de aseo, las siguientes:

1. Sacar la basura en horarios no autorizados por la empresa prestadora del servicio.
2. No usar los recipientes o demás elementos dispuestos para depositar la basura.
3. Disponer residuos sólidos y escombros en sitios de uso público no acordados ni autorizados por autoridad competente.
4. Disponer basura, residuos y escombros en bienes inmuebles de carácter público o privado, como colegios, centros de atención de salud, expendios de alimentos, droguerías, entre otros.
5. Arrojar basura y escombros a fuentes de aguas y bosques.
6. Destapar y extraer, parcial o totalmente, sin autorización alguna, el contenido de las bolsas y recipientes para la basura, una vez colocados para su recolección, en concordancia con el Decreto 1713 de 2002.
7. Disponer inadecuadamente animales muertos, partes de estos y residuos biológicos dentro de los residuos domésticos.
8. Dificultar, de alguna manera, la actividad de barrido y recolección de la basura y escombros.
9. Almacenar materiales y residuos de obras de construcción o de demoliciones en vías y/o áreas públicas.
10. Realizar quema de basura y/o escombros sin las debidas medidas de seguridad, en sitios no autorizados por autoridad competente.
11. Improvisar e instalar sin autorización legal, contenedores u otro tipo de recipientes, con destino a la disposición de basura.
12. Lavar y hacer limpieza de cualquier objeto en vías y áreas públicas, actividades estas que causen acumulación o esparcimiento de basura.



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

13. Permitir la deposición de heces fecales de mascotas y demás animales en prados y sitios no adecuados para tal efecto, y sin control alguno.
14. Darle mal manejo a sitios donde se clasifica, comercializa, recicla o se transforman residuos sólidos.
15. Fomentar el trasteo de basura y escombros en medios no aptos ni adecuados.
16. Arrojar basuras desde un vehículo automotor o de tracción humana o animal en movimiento o estática a las vías públicas, parques o áreas públicas.
17. Disponer de Desechos Industriales, sin las medidas de seguridad necesarias o en sitios no autorizados por autoridad competente.
18. El no recoger los residuos sólidos en los horarios establecidos por la misma empresa recolectora, salvo información previa debidamente publicitada e informada y debidamente justificada.

Artículo 251 de la Ley 1450 de 2011 establece que Las autoridades ambientales, personas prestadoras o entidades territoriales no podrán imponer restricciones sin justificación técnica al acceso a los rellenos sanitarios y/o estaciones de transferencia."

Ley 1672 de 2013. Por la cual se establecen los lineamientos para la adopción de una política pública de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), y se dictan otras disposiciones. **Artículo 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto establecer los lineamientos para la política pública de gestión integral de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) generados en el territorio nacional. Los RAEE son residuos de manejo diferenciado que deben gestionarse de acuerdo con las directrices que para el efecto establezca el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. **Artículo 2°. Alcance.** Las disposiciones de la presente ley se aplican en todo el territorio nacional, a las personas naturales o jurídicas que importen, produzcan, comercialicen, consumen aparatos eléctricos y electrónicos y gestionen sus respectivos residuos. **Artículo 3°. Principios.** Para la aplicación de la presente ley se tendrán como principios rectores:

- a) **Responsabilidad Extendida del Productor.** Es el deber que tiene el productor de aparatos eléctricos y electrónicos, a lo largo de las diferentes etapas del ciclo de vida del producto;
- b) **Participación activa.** El Gobierno Nacional debe proveer los mecanismos de participación necesarios para que los productores, comercializadores y usuarios de aparatos eléctricos y electrónicos, participen en el diseño, elaboración y ejecución de programas y proyectos que traten sobre una gestión integral de los residuos de estos productos;
- c) **Creación estímulos.** El Gobierno Nacional promoverá la generación de beneficios y estímulos a quienes se involucren en el aprovechamiento y/o valorización de (RAEE);
- d) **Descentralización.** Las entidades territoriales y demás entidades que tengan la facultad de imponer obligaciones de tipo ambiental en lo referente a gestión de los RAEE se enmarcarán únicamente dentro del marco de la presente ley y las disposiciones de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

carácter general que se adopten por el Ministerio del Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y demás autoridades ambientales en el marco de sus competencias.

COMPONENTE ATMOSFÉRICO

Decreto 2 de 1982: Expedido por el Ministerio de Salud y por el cual se reglamenta lo concerniente a las emisiones atmosféricas. Cabe anotar que el presente **Decreto esta derogado parcialmente por el Decreto 948 de 1995, excepto los artículos 31, 32, 33, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 84, 85, 87 y 89.** Los artículos que siguen vigentes establecen las normas de calidad del aire y sus métodos de medición.

Decreto 948 de 1995: “ El **Decreto 1697 de 1997 modifica los artículos 24, 40 y 70 del presente decreto.** El **artículo 38** del presente decreto es modificado por el **Decreto 1552 de 2000.** “Expedido por el Ministerio del Medio Ambiente y por el cual se reglamenta lo concerniente a la prevención y control de la contaminación atmosférica y la protección de la calidad del aire. Entre sus apartes se definen las disposiciones generales sobre normas de calidad del aire, niveles de contaminación, emisiones contaminantes y de ruido.

Resolución 0601 de 2006: Por la cual se establece la Norma de Calidad del Aire o Nivel de Inmisión, para todo el territorio nacional en condiciones de referencia en la cual se desarrollan los niveles máximos permisibles de contaminantes en la atmósfera; los procedimientos para la medición de la calidad del aire, los programas de reducción de la contaminación del aire y los niveles de prevención, alerta y emergencia y las medidas generales para su mitigación, norma aplicable a todo el territorio nacional.



Resolución 0627 de 2006: por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental, Estándares máximos permisibles de emisión de ruido ambiental por sectores (hospitales, Zona residencial, Industrial, Comercial, universidades, colegios, Urbana, Rural entre otras.

Resolución 0910 de 2008: Por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes que deberán cumplir las fuentes móviles terrestres, reglamenta los requisitos y certificaciones a las que están sujetos los vehículos y demás fuentes móviles, sean importadas o de fabricación nacional, y se adoptan otras disposiciones, se reglamenta el **artículo 91 del Decreto 948 de 1995.**

Resolución 160 de 1996: Expedida por el Departamento Técnico administrativo del Medio Ambiente (DAMA) y por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes producidos por las fuentes móviles con motor a gasolina y diesel.

Resolución 619 de 1997: Expedida por el Ministerio del Medio Ambiente y por la cual se establecen parcialmente los factores a partir de los cuales se requiere permiso de emisión atmosférica para fuentes fijas. Esta resolución define cuales industrias, obras, actividades o servicios requieren permiso de emisión atmosférica.

Decreto 1697 de 1997: Expedido por el Ministerio del Medio Ambiente y Por medio del cual se **modifica parcialmente el Decreto 948 de 1995,** que contiene el Reglamento de Protección y Control de la Calidad del Aire. Básicamente esta modificación esta dirigida a

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

los temas de: combustión de aceites lubricantes de desecho, el contenido de plomo, azufre y otros contaminantes de los combustibles y determina que las calderas u hornos que utilicen como combustible gas natural o gas licuado del petróleo, en un establecimiento industrial o comercial o para la operación de plantas termoeléctricas con calderas, turbinas y motores, no requerirán permiso de emisión atmosférica.

Decreto 1552 de 2000: Expedido por los Ministerios del Medio Ambiente y Transporte, el cual reglamenta lo concerniente a las emisiones atmosféricas de los vehículos Diesel. Este decreto **modifica el artículo 38 del Decreto 948 de 1995**, estableciendo la prohibición de las emisiones visibles de contaminantes en vehículos activados por diesel (ACPM), que presenten una opacidad superior a la establecida en las normas de emisión.



Resolución No. 591 del 2012. Por medio de esta resolución, expedida por el Ministerio de Medio Ambiente, se **modifica el último párrafo del numeral 4.4 del Capítulo 4 del Protocolo para el Control y Vigilancia de la Contaminación Atmosférica Generada por Fuentes Fijas**, adoptado a través de la **Resolución número 760 de 2010** y **ajustado por la Resolución número 2153 de 2010** y se adoptan otras disposiciones.

Decreto 1640 de 2012. Mediante este decreto, expedido por el Presidente de la República, se reglamentan los instrumentos para la planificación, ordenación y manejo de las cuencas hidrográficas y acuíferos, y se dictan otras disposiciones.

LICENCIAS AMBIENTALES

Decreto 2820 de 2010: Por el cual se reglamenta el **Título VIII de la Ley 99 de 1993** sobre licencias ambientales. La Licencia Ambiental, es la autorización que otorga la autoridad ambiental competente para la ejecución de un proyecto, obra o actividad, que de acuerdo con la ley y los reglamentos pueda producir deterioro grave a los recursos naturales renovables o al medio ambiente o introducir modificaciones considerables o notorios al paisaje; la cual sujeta al beneficiario de esta, al cumplimiento de los requisitos, términos, condiciones y obligaciones que la misma establezca en relación con la prevención, mitigación, corrección, compensación y manejo de los efectos ambientales del proyecto, obra o actividad autorizada. La Licencia Ambiental llevará implícitos todos los permisos, autorizaciones y/o concesiones para el uso, aprovechamiento y/o afectación de los recursos naturales renovables, que sean necesarios por el tiempo de vida útil del proyecto, obra o actividad.

Decreto 2041 de 15 de Octubre de 2014. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Por el cual se reglamenta el Título VIII de la Ley 99 de 1993 sobre Licencias Ambientales con el objetivo de fortalecer el proceso de licenciamiento ambiental, la gestión de las autoridades ambientales y promover la responsabilidad ambiental en aras de la protección del medio ambiente.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS			
	Doc: OAUPE009	Rev. 15	15.09.21	

BIBLIOGRAFIA

ACODAL. Compendio de legislación sanitaria. Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental, Seccional Valle del Cauca. Cali (1995).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 09 de 1979, Código Sanitario Nacional, Santa Fe de Bogotá (1979).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 99 de 1993, Creación del Ministerio del Medio Ambiente. Guía Legis LEG 01, Santafé de Bogotá (1994).

_____. Ley 430 de 1998, Normas prohibitivas de carácter ambiental, referentes a los desechos peligrosos. Santafé de Bogotá (1998).

_____. Ley 491 de 1999, Seguro Ecológico y reformas al código penal. Santafé de Bogotá (1999).

ECOPETROL. Actualización del Plan de Contingencia, Gerencia del Alto Magdalena, ECOPEPETROL, Inbiecol S.A. Neiva (1997).

_____. Lineamientos de Gestión Ambiental, Volumen 1, General. Dirección Ambiental Corporativa. Santa Fe de Bogotá (1997).

_____. Lineamientos de Gestión Ambiental, Volumen 2, Preparación para emergencias. Dirección Ambiental Corporativa. Santa Fe de Bogotá (1997). ISO. Environmental management systems - Specification with guidance for use. International Standard ISO 14001, ISO - ANSI. Genève (1996).

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE. Convenio de concertación para una producción limpia con el sector de hidrocarburos. Ministerio del Medio Ambiente, Ministerio de Minas y Energía, ECOPEPETROL, Asociación Colombiana del Petróleo, Santa Fe de Bogotá (1997).

_____. Resolución 1083, Se ordena el uso de fibras naturales en obras, proyectos o actividades objeto de licencia ambiental. Santa Fe de Bogotá (1996).

_____. Resolución 0273, Fija tarifas mínimas de las tasas retributativas por vertimientos líquidos para los parámetros Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) y Sólidos Suspendedos Totales (SST). Santa Fe de Bogotá (1997).

Bogotá, (2008).

_____. Decreto 1443, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá (2014).



**GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL
TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS**



Doc: OAUPE009

Rev. 15

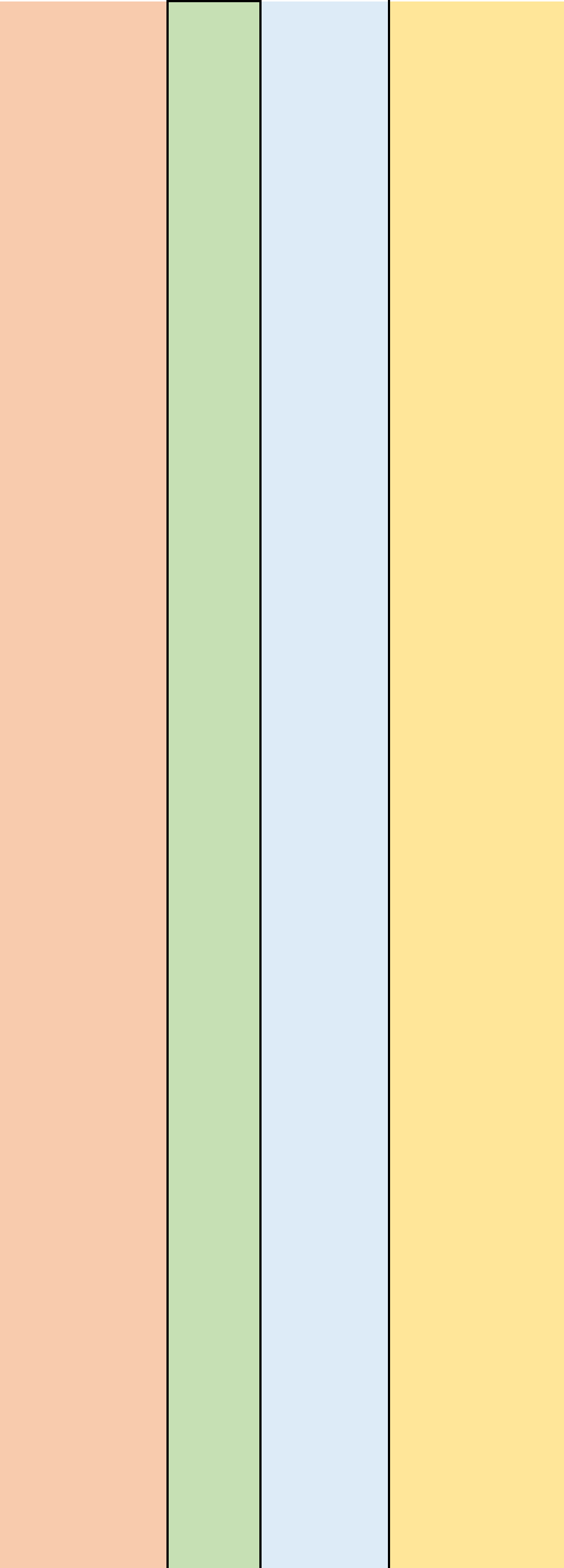
15.09.21

LIBRO	PARTE	TITULO	CAPITULO	SECCIÓN	ARTICULO DECRETO 1072	TITULO DEL ARTICULO DECRETO 1072	LEGISLACION	
	PARTE 1 PARTE 1 DISPOSICIONES GENERALES	TITULO 1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	NA	NA	Artículo 2.1.1.1	Objeto	NA	
					Artículo 2.1.1.2	Ámbito de Aplicación	NA	
	CAPITULO 1 Disposiciones Generales Sobre el Contrato Individual de Trabajo				NA	ARTICULO 2.2.1.1.1	RENOVACION AUTOMATICA CONTRATOS MAYORES A TREINTA DIAS	Decreto 11
						ARTICULO 2.2.1.1.2	CONTRATOS IGUALES O INFERIORES A TREINTA DIAS	Decreto 11
						ARTICULO 2.2.1.1.3	PROCEDIMIENTO TERMINACION UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE	Decreto 13
						ARTICULO 2.2.1.1.4	TERMINACION DE CONTRATO POR RECONOCIMIENTO DE PENSION	Decreto 13
						ARTICULO 2.2.1.1.5	TERMINACION DE CONTRATO POR INCAPACIDAD DE ENFERMEDAD DE ORIGEN COMUN SUPERIOR A 180 DIAS	Decreto 13
						ARTICULO 2.2.1.1.6	CIERRE DE LA EMPRESA	Decreto 13
						ARTICULO 2.2.1.1.7	Sanción disciplinaria al trabajador.	Decreto 13
						Articulo 2.2.1.2.1.	AUTORIZACION PARA DESARROLLAR TRABAJO SUPLEMENTARIO	Decreto 99
						Articulo 2.2.1.2.1.2	REGISTRO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO	Decreto 99

CAPITULO TELETRABAJO	5	N.A.	ARTICULO 2.2.1.4.4	EXIMIENTE PARA PROPORCIONAR ELEMENTOS POR NO USO DE LOS MISMOS	DECRETO 9
			ARTICULO 2.2.1.5.1	OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.2	TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.3	CONTRATO O VINCULACION TELETRABAJO	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.4	IGUALDAD DE TRATO	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.5	USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMATICOS	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.6	MANUALES DE FUNCION DE LAS ENTIDADES PUBLICAS	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.7	APORTES AL SISITEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.8	OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	DECRETO 8
			ARTICULO 2.2.1.5.9	OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES	DECRETO 8

ARTICULO 2.2.1.6.3.8	DURACION DEL CONTRATO	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.9	CAUSALES DE TERMINACION DE CONTRATO INDEPENDIENTEMENTE DE SU DURACION	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.10	TERMINACION DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.11	TERMINACION DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DE LA GENTE DEL MAR	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.12	CERTIFICACION DE LOS SERVICIOS PRESTADOS	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.13	ABANDONO DEL EMPLEADO POR OBTENCION DE UNA MAYOR CATEGORIA	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.3.14	INSPECCION Y VIGILANCIA Y CONTROL	DECRETO 1
ARTICULO 2.2.1.6.4.1	OBJETO	DECRETO 2
ARTICULO 2.2.1.6.4.2	CAMPO DE APLICACIÓN	DECRETO 2

Artículo 2.2.2.1.3	Procedimiento para la inscripción de Juntas Directivas Sindicales	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.4	Causales para la negación de la inscripción	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.5	Improcedencia de impugnaciones durante el tramite	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.6	Ausencia de pronunciamiento por parte del ministerio	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.7	Anotación en el archivo sindical	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.8	Subdirectivas y Comites Seccionales	Decreto 11
Artículo 2.2.2.1.9	Protección en caso de presentación de pliego de peticiones	Decreto 13
Artículo 2.2.2.1.10	Deposito del pacto colectivo	Decreto 14
Artículo 2.2.2.1.11	Presentación de pliego de peticiones cuando hay Pacto Colectivo	Decreto 14
Artículo 2.2.2.1.12	De la convocatoria a la asamblea	Decreto 25 modificado Decreto 80
	Desarrollo de la	



Artículo 2.2.2.4.6	Ambito de la negociación	Decreto 16
Artículo 2.2.2.4.7	Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación	Decreto 16
Artículo 2.2.2.4.8	Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora	Decreto 16
Artículo 2.2.2.4.9	Reglas de la negociación	Decreto 16

				Artículo 2.2.3.1.5	Actuación	Decreto 34
				Artículo 2.2.3.1.6	Recurso de apelación	Decreto 34
				Artículo 2.2.3.1.7	Control	Decreto 34
				Artículo 2.2.3.1.8	Validez de las actuaciones	Decreto 34
				Artículo 2.2.3.1.9	Actuaciones administrativas en curso	Decreto 34
				Artículo 2.2.4.1.1.	Entidades Administradoras de Riesgos Laborales	Decreto 15

<p style="text-align: center;">SECCIÓN 3 AFILIACIÓN ESTUDIANTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p>	Artículo 2.2.4.2.2.23.	Normas complementarias.	Decreto 72.
	Artículo 2.2.4.2.2.24.	Otras disposiciones.	Decreto 72.
	Artículo 2.2.4.2.3.1.	Objeto.	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.2.	Ámbito de aplicación	Decreto de
	Artículo 2.2.4.2.3.3.	Definiciones	(Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.4.	Afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.	(Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.5.	Cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.6.	Cotización y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.7.	Garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes.	(Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.8.	Responsabilidades de los estudiantes durante la realización de la práctica o actividad	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.9.	Obligaciones del responsable de la afiliación y pago.	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.10.	Obligaciones de la entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica.	(Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.11.	Obligaciones de la institución de educación.	Decreto 55
	Artículo 2.2.4.2.3.12	Supervisión de la práctica.	Decreto 55
		Protección y prevención	

Artículo 2.2.4.6.11.	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.12.	Documentación	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.13	Conservación de los documentos.	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.14.	Comunicación	(Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.15.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.17.	Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.18.	Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.19.	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Decreto 14
Artículo 2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.	Decreto 14
	Indicadores que evalúan el proceso del sistema	

				Artículo 2.2.4.8.4.	Recaudo de los recursos por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales.	Decreto 18
				Artículo 2.2.4.8.5.	Recaudo de los recursos por parte de la Sociedad Fiduciaria	(Decreto 18 modificado artículo 3)
				Artículo 2.2.4.8.6.	Intereses moratorias.	Decreto 18
				Artículo 2.2.4.8.7.	Ausencia de insinuación	(Decreto 18
CAPÍTULO 9 SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES			NA	Artículo 2.2.4.9.1.	Objeto	Decreto 14
				Artículo 2.2.4.9.2.	Obligatoriedad de afiliación	Decreto 14
				Artículo 2.2.4.9.3.	Implementación	Decreto 14
				Artículo 2.2.4.9.4.	Plazo.	Decreto 14
				Artículo 2.2.4.9.5.	Vigilancia y control	Decreto 14
CAPÍTULO 10				Artículo 2.2.4.10.1.	Intermediarios de seguros.	Decreto 15
				Artículo 2.2.4.10.2.	Idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros	Decreto 16
				Artículo 2.2.4.10.3.	Inscripción para ejercer la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales	Decreto 16

					<p>ARTICULO 2.2.5.1.6</p>	<p>Funciones comunes de las Juntas de Calificación de Invalidez.</p>	<p>DECRETO 1</p>
					<p>ARTICULO 2.2.5.1.7</p>	<p>Funciones de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez</p>	<p>DECRETO 1</p>

				<p>ARTICULO 2.2.5.1.8</p>	<p>Gastos de administración de las Juntas de Calificación de Invalidez.</p>	<p>DECRETO13</p>
				<p>ARTICULO 2.2.5.1.9</p>	<p>Remanentes Juntas Calificación de Invalidez.</p>	<p>DECRETO13</p>
				<p>ARTICULO 2.2.5.1.2.0</p>	<p>MANEJO DE LAS CUENTAS BANCARIAS</p>	

					<p>ARTICULO 2.2.5.1.2.9</p>	<p>Solicitudes incompletas ante las Juntas de Calificación de Invalidez.</p>	<p>Decreto 133</p>
					<p>Articulo 2.2.5.1.3.0</p>	<p>Prohibición de realizar y allegar doble calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez.</p>	<p>Decreto 133</p>
					<p>Articulo 2.2.5.1.3.1</p>	<p>Devolución expedientes.</p>	<p>de Decreto 133</p>

ARTICULO 2.2.5.1.4.4	COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO	Decreto 133
ARTICULO 2.2.5.1.4.5	Aplicación del Código Disciplinario Único.	Decreto 133
ARTICULO 2.2.5.1.4.6	Incompatibilidades e inhabilidades.	Decreto 133
ARTICULO 2.2.5.1.4.7	Impedimentos y recusaciones.	Decreto 133
ARTICULO 2.2.5.1.4.8	Demandas o denuncias Contra las Juntas de Calificación de Invalidez y sus integrantes de periodo vigente o anteriores.	Decreto 133
ARTICULO 2.2.5.1.4.9	Fundamentos tenidos en cuenta para la calificación	Decreto 133

Artículo 2.2.6.1.2.8.	Conectividad y reporte	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.2.9	Del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.2.10	Registro de oferentes.	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.2.11	Registro Único de Empleadores	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.2.12	Del Registro de Vacantes	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.2.13	Disponibilidad de la información en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.	Decreto 288

Artículo 2.2.6.1.2.39	Del reglamento de prestación de servicios de las bolsas de empleo	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.2.40	De las prohibiciones de las bolsas de empleo	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.2.41	Bolsas de empleo para proyectos especiales	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.2.42.	De la inspección, vigilancia y control del Servicio Público de Empleo	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.2.43.	Del régimen sancionatorio.	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.3.1.	Objeto de las prestaciones económicas.	Decreto 28
Artículo 2.2.6.1.3.2.	Certificación sobre cesación laboral expedida por el empleador.	Decreto 28

Artículo 2.2.6.1.4.6.	Organización de los servicios de capacitación e inserción y reinserción laboral.	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.4.7.	Financiamiento de la capacitación para la inserción y reinserción laboral.	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.4.8.	Exenciones.	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.4.9.	Capacitación impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.4.10.	Reconocimientos de saberes previos de la población cesante.	Decreto 288
Artículo 2.2.6.1.5.1.	Objeto	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.2.	Campo de aplicación.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.3.	Destinación parcial o total de las cesantías con destino al Mecanismo de Protección al Cesante.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.4.	Forma y modalidades de destinación.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.5.	Formato para manifestar la voluntad sobre ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.6.	Promoción del ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.7.	Coexistencia de contratos laborales.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.8.	Revocatoria total de la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.9.	No aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante por pago anticipado.	Decreto 133
Artículo 2.2.6.1.5.10.	Beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías para el Mecanismo de	Decreto 133

					Artículo 2.2.6.2.2.3.	Creación de programas para el ingreso a la Educación Superior.	Decreto 35				
					Artículo 2.2.6.2.2.4.	Centros de Formación Profesional.	Decreto 35				
					SECCIÓN 3 Reentrenamiento Laboral y la Formación a lo largo de la Vida	Artículo 2.2.6.2.3.1.	Objeto.	Decreto 68			
						Artículo 2.2.6.2.3.2.	Programa de Formación A lo largo de la Vida.	Decreto 68			
				Artículo 2.2.6.2.3.3.		Ejecución.	Decreto 68				
				Artículo 2.2.6.2.3.4.		Fuente de financiación.	Decreto 68				
				Artículo 2.2.6.2.3.5.		Sistemas de administración.	Decreto 68				
									Artículo 2.2.6.3.1.	Características del contrato de aprendizaje	Decreto 93
									Artículo 2.2.6.3.2.	Formalidades del contrato de aprendizaje.	Decreto 93
									Artículo 2.2.6.3.3.	Edad mínima para el contrato de aprendizaje.	Decreto 93
Artículo 2.2.6.3.4.	Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje.	Decreto 93									
Artículo 2.2.6.3.5.	Afiliación al sistema de seguridad social integral.	Decreto 93									

Artículo 2.2.6.3.30.	Criterios para el listado de oficios y ocupaciones.	Decreto 62
Artículo 2.2.6.3.31.	Base para determinar cuota de aprendices.	Decreto 62
Artículo 2.2.6.3.32.	Empresas donde se labora menos de la jornada ordinaria.	Decreto 62
Artículo 2.2.6.3.33.	Tasa de desempleo de referencia.	Decreto 45
Artículo 2.2.6.3.34.	Apoyo de sostenimiento.	Decreto 46
Artículo 2.2.6.3.35.	Seguros.	Decreto 46
Artículo 2.2.6.3.36.	Elementos de seguridad industrial y vestuario.	Decreto 46
Artículo 2.2.6.4.1.	Definición de Aprendices.	Decreto 93
Artículo 2.2.6.4.2.	Criterios para la financiación de	Decreto 93

				Artículo 2.2.6.6.6.	Efectos del beneficio de la exclusión del pago de aportes.	Decreto 228			
				Artículo 2.2.6.6.7.	Verificación de las condiciones y requisitos para la exclusión del pago aportes.	Decreto 228			
				Artículo 2.2.6.6.8.	Supervisión y control.	Decreto 228			
			CAPÍTULO 7 Equidad de Género en el empleo				Artículo 2.2.6.7.1.	Objeto.	Decreto 448
							Artículo 2.2.6.7.2.	Ámbito de aplicación.	Decreto 448
							Artículo 2.2.6.7.3.	Acciones.	Decreto 448
							Artículo 2.2.6.7.4.	Inspección, Vigilancia y Control.	Decreto 448
							Artículo 2.2.6.7.5.	Seguimiento.	Decreto 448
			CAPÍTULO 8 Migración Laboral			SECCIÓN 1 Afilación de Colombianos en el exterior	Artículo 2.2.6.8.1.1.	Afilación al Sistema de Subsidio Familiar.	Decreto 688
							Artículo 2.2.6.8.1.2.	Condiciones de la afiliación al Sistema de Subsidio Familiar de los colombianos residentes en el exterior.	Decreto 688
							Artículo 2.2.6.8.1.3.	Prestaciones reconocidas por el Sistema de Subsidio Familiar	Decreto 688
							Artículo 2.2.6.8.1.4.	Mecanismo para el pago de aportes por los colombianos residentes en el exterior.	Decreto 688
Artículo 2.2.6.8.1.5.	Programas especiales para los afiliados	Decreto 688							
Artículo 2.2.6.8.1.6.	Promoción de la afiliación	Decreto 688							
Artículo 2.2.6.8.1.7.	Programas especiales de acogida.	Decreto 688							
Artículo 2.2.6.8.2.1.	Objeto.	Decreto 468							
Artículo 2.2.6.8.2.2.	Acciones del Ministerio del Trabajo.	Decreto 468							

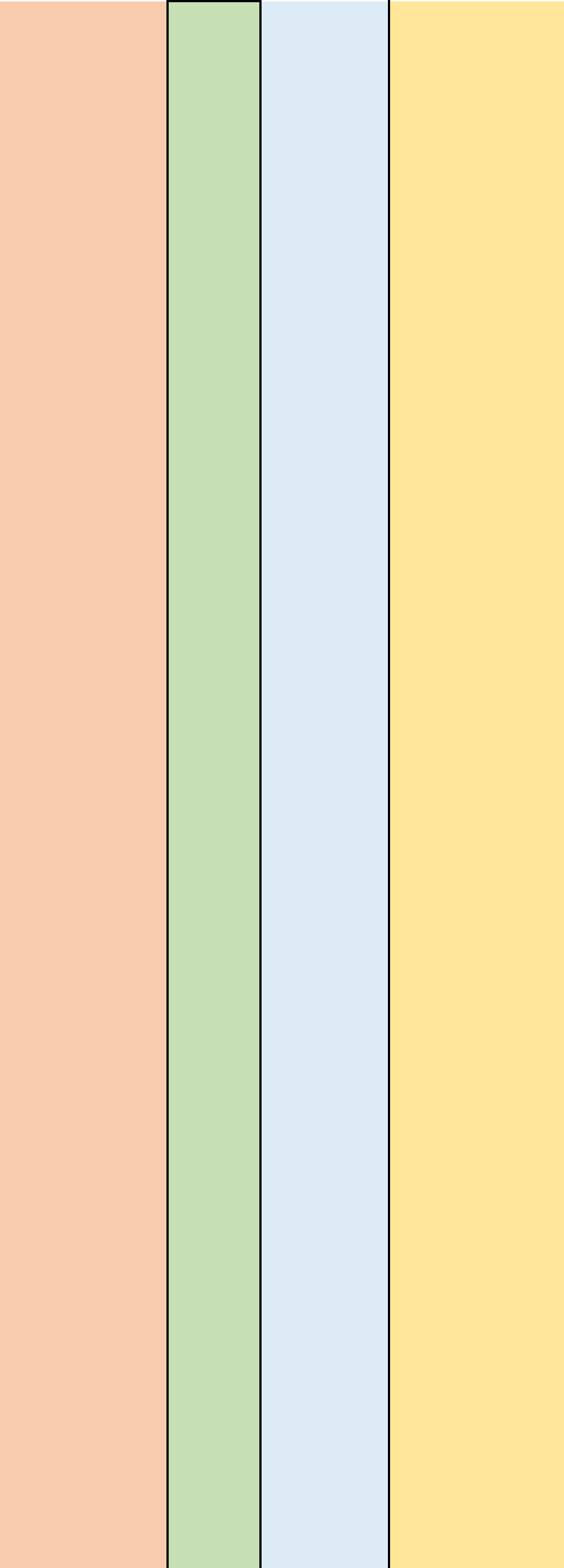
SECCIÓN 3
Consejo Directivo

Artículo 2.2.7.1.3.1	Elección de los cosejeros	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.2	Preferencia en la elección de los Consejeros	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.3	Inscripción de listas para la elección del Consejo Directivo	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.4	Periodo del Consejo Directivo	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.5	Vacancia de miembros del Consejo Directivo	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.6	Vacancia de la representación de los empleadores afiliados	Decreto 34
Artículo 2.2.7.1.3.7	Objeto de la Representación	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.8	Intereses de la Representación	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.9	Legitimidad de la Representación	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.10	Inhabilidades e incompatibilidades	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.11	Prohibición de pertenecer a mas de un Consejo	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.12	Perdida de las calidad de representantes	Decreto 15
Artículo 2.2.7.1.3.13	Los consejeros suplentes	Decreto 34

Artículo 2.2.7.3.1.8	Acceso a programas ofrecidos por las cajas de compensación familiar	Decreto 72
Artículo 2.2.7.3.1.9	Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo	Decreto 72
Artículo 2.2.7.3.1.10	Inspección, Vigilancia y Control	Decreto 72
Artículo 2.2.7.3.1.11	Condición para la aplicación del regimen contenido en el articulo 332 del estatuto tributario	Decreto 72
Artículo 2.2.7.3.1.12	Obligación especial de las unidad de gestión Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP	Decreto 72
Artículo 2.2.7.3.2.1	Objeto	Decreto 86
Artículo 2.2.7.3.2.2	Ambito de aplicación	Decreto 86
Artículo 2.2.7.3.2.3	Afiliación	Decreto 86
Artículo 2.2.7.3.2.4	Permanencia de la afiliación y novedades	Decreto 86

Artículo 2.2.7.4.4.5	Requisitos para adelantar actividades de mercadeo	Decreto 28
Artículo 2.2.7.4.4.6	No autorización para recaudo de parafiscales	Decreto 28
Artículo 2.2.7.4.4.7	Regimen de transparencia	Decreto 28
Artículo 2.2.7.4.4.8	Inspección, Vigilancia y Control	Decreto 28
Artículo 2.2.7.4.4.9	Mercadeo de las cajas de compensación familiar	Decreto 82
Artículo 2.2.7.4.4.10	Los Programas de educación	Decreto 78
Artículo 2.2.7.4.4.11	Los programas sociales de vivienda	Decreto 78
Artículo 2.2.7.4.4.12	Los servicios de credito	Decreto 78

					Artículo 2.2.7.5.3.3	Regimen de autorización para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales	Decreto 100
					Artículo 2.2.7.5.3.4	Autorización previa para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales	Decreto 100
					Artículo 2.2.7.5.3.5	Control sobre planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales	Decreto 100
						Permisos, licencia o	



Articulo 2.2.7.6.4	Objetivos especificos de los programas de atención integral de las Niñez	Decreto 17
Articulo 2.2.7.6.5	Objetivos especificos de los programas de Jornada Escolar Complementaria	Decreto 17
Articulo 2.2.7.6.6	Planeación y Evaluación	Decreto 17

Artículo 2.2.8.1.7	De los medios de producción y/o de labor de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.8	Plazo para adecuar los estatutos y regímenes.	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.9	Trabajo Asociado Cooperativo.	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.10.	Acuerdo cooperativo de trabajo asociado	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.11.	Actos cooperativos	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.1.2	Naturaleza especial y regulación de la relación entre los asociados y la cooperativa	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.13.	Condición especial para ser trabajador asociado	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.14.	Excepciones al trabajo asociado	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.15.	Desnaturalización del trabajo asociado	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.16.	Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.	Decreto 45
Artículo 2.2.8.1.17.	Prohibición para quienes contraten con las cooperativas y precooperativas de	Decreto 45

Artículo 2.2.8.2.7.	Arrendamiento de bienes.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.8.	Reservas.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.9.	Utilidad líquida	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.10.	Disolución.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.11.	Liquidación.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.12	Régimen tributario.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.13	Avances.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.14.	Nombramientos y reformas	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.15	Responsabilidad.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.16.	Capacitación.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.17.	Plan operativo.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.18.	Apoyo en capacitación por otras entidades.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.19.	Promoción.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.20.	Crédito y financiación.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.21.	Sistema de información.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.22.	Vigilancia y control.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.23.	Prohibiciones.	Decreto 110
Artículo 2.2.8.2.24.	Sanciones.	Decreto 110

					Artículo 2.2.9.3.5	PROCEDENCIA DE LA DEDUCCION	DECRETO 2
					Artículo 2.2.9.3.6	Requisitos para la deducción de la	DECRETO 2
					Artículo 2.2.9.3.7	Control.	DECRETO 2