

GESTIÓN JURÍDICA Y ASUNTOS LEGALES											Código: GIA-PD-04-FT-01		
NORMOGRAMA											Versión: 02		
Fecha última actualización: 10 de octubre de 2023											Fecha: 19/04/2023		
Administrador: Secretaría General													
Tipo o tema a aplicar	Información requerimiento						Requisito específico	Evidencia del cumplimiento	Cumple		Verificación de cumplimiento	Responsable de	Observaciones
	Norma	Tipo norma	Número	Año	Emisor	Artículos/secciones que aplican			SI	NO			
Derecho Fundamental el Habeas	Constitución Política de Colombia	Constitución	N/A	1991	Asamblea Nacional Constituyente	Artículo 15	Artículo 15	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura	N/A
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Capítulo 6	<p>Anteriormente Decreto 1443 de 2014 TODA LA NORMA</p> <p>Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. A partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normativa vigente-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) –Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST- El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo; 2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta gerencia.</p>	<p>Política de Seguridad y Privacidad de la Información</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar una matriz de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y mantenerla actualizada. Informar a los trabajadores y al COPASST el nuevo nombre del comité. Informar al COPASST las nuevas responsabilidades que les fueron asignadas en la presente norma. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), bajo los principios del ciclo PHVA. Incluir criterios en la selección y contratación que le permita verificar que los contratistas y proveedores cuentan con un SG-SST (ver Artículo 28). Implementar una política de SST que debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en los Artículos 6 y 7 de la norma Dar trámite a las nuevas obligaciones contenidas en el Artículo 8 (divulgación de política; designación de recursos y responsabilidades; gestión de peligros y riesgos.) Implementar un plan de trabajo anual que debe contener la firma del representante legal. Informar a los trabajadores las nuevas obligaciones que les asiste (ver Artículo 10). Implementar un programa de capacitación en SST que debe ser revisado anualmente, con la participación del COPASST. Mantener actualizados los documentos contenidos en el Artículo 12 (política de SST; responsabilidades asignadas; identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos; condiciones de salud de los trabajadores y perfil sociodemográfico; plan de trabajo anual; matriz de requisitos legales en SST, etc.) Conservar mínimo por 20 años los documentos contenidos en el 	X		<p>Implementación del SG-SST, Evaluación Estándares Mínimos de la Res.0312 Informe de Auditorías Internas</p>		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Artículo 2.2.4.2.1.1 al 2.2.4.2.1.6	<p>El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos-</p> <p>Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador.</p> <p>Efectuada la selección La FND deberá adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el diligenciamiento de un formulario - la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.- Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos profesionales una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado.-</p> <p>Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual están afiliados. Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores.</p> <p>Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales se determinan de acuerdo con a) La actividad económica del empleador; b) Índice de lesiones incapacitantes de cada empleador, calculado según la metodología general definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y c) El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre seguridad y salud en el trabajo, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentra afiliado el empleador.- Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales -</p> <p>Las cotizaciones correspondientes a los trabajadores dependientes del sector privado se calcularán con base en el salario mensual devengado. Para el efecto, constituye salario el que se determine para el Sistema General de Pensiones.- El monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores, no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.-</p> <p>El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Resolución, adoptó el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), para las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Manual que describe, las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional, teniendo en cuenta que el trabajo a distancia virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que el Manual de Procedimientos de Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, cuenta con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> Una duración limitada. Objetivos claramente definidos. <ul style="list-style-type: none"> Contar con la activa participación y compromiso del trabajador objeto del Programa. Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa. Contar con un equipo interdisciplinario de Rehabilitación Integral. <p>Dicho manual contempla, una serie de responsabilidades para las Administradoras de Riesgos Laborales, de los prestadores de servicio de salud a las Administradoras de Riesgos Laborales, de los trabajadores, del Ministerio del Trabajo y de los empleadores o contratantes, entre las que encontramos:</p>	<p>Afiliar a todos sus trabajadores a la administradora de riesgos laborales, desde el día anterior de comenzar a ejecutar la labor contratada.</p> <p>Realizar el pago de aportes de forma mensual hasta que se termine el vínculo laboral.</p> <p>Informar a las entidades promotoras de salud, de manera escrita, la administradora de riesgos laborales a la que se encuentran afiliados. Informar a todos sus trabajadores mediante comunicación individual o colectiva, la ARL a la cual se encuentra afiliada.</p> <p>Realizar el pago de aportes de conformidad al salario devengado por el trabajador y el riesgo.</p>	X		<p>Planillas de pago de seguridad social del personal</p>		
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3050	Resolución	3050	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 15 Anexo Técnico	<p>Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), para las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Manual que describe, las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional, teniendo en cuenta que el trabajo a distancia virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que el Manual de Procedimientos de Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, cuenta con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> Una duración limitada. Objetivos claramente definidos. <ul style="list-style-type: none"> Contar con la activa participación y compromiso del trabajador objeto del Programa. Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa. Contar con un equipo interdisciplinario de Rehabilitación Integral. <p>Dicho manual contempla, una serie de responsabilidades para las Administradoras de Riesgos Laborales, de los prestadores de servicio de salud a las Administradoras de Riesgos Laborales, de los trabajadores, del Ministerio del Trabajo y de los empleadores o contratantes, entre las que encontramos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales. Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo. Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el programa de rehabilitación integral. <ul style="list-style-type: none"> Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la laboral y ocupacional de que trata la presente resolución. Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores. Realizar la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente. Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional. Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro. 	X		<p>Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales Formato de Reincorporación Laboral</p>		
Teletrabajo	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley	1221	2008	Congreso de la Republica	Toda la norma	Regulación del teletrabajo	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A

NORMAS GENERALES SST	Ley 1562	Ley	1562	2012	Congreso de la República	Arts. 1 2 3 4 6 7 13 14 18 22 26 30	DEFINICIONES: se cambia el nombre de sistema general de riesgos profesionales a sistema general de riesgos laborales.- DEFINICIÓN seguridad y salud en el trabajo; 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.- PROGRAMA DE seguridad y salud en el trabajo; cambia el nombre de PSO en adelante se llamara 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 basada en la mejora continua y que incluye la política la organización, la planificación 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 - Serán afiliados de forma obligatoria los siguientes: se incluye los trabajadores con contrato de prestación de servicios cuya duración sea superior a un mes., las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociados, adicionalmente se establece que las cooperativas y pre cooperativas le son aplicables las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y deben conformar el COPASST. De forma obligatoria también deberán afiliarse al sistema general de riesgos laborales los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo cuyo pago será a cargo del contratante. De igual manera se deberán afiliar los miembros de las agrupaciones cuyo trabajo signifique fuente de ingreso para la institución, así mismo se deberán afiliar los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del ministerio del interior. 2. En forma voluntaria; los trabajadores independientes y los informales diferentes a los trabajadores vinculados de forma obligatoria - Actual definición de accidente de trabajo en Colombia -Actual definición de enfermedad laboral vigente en Colombia - El monto de las cotizaciones en riesgos laborales para los trabajadores vinculados por contrato de trabajo o servidores públicos no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% del Ingreso Básico de Cotización (IBC) y el pago estará a cargo del empleador; mientras que los trabajadores vinculados por contrato de prestación de servicios el pago estará a cargo del contratante.- Los efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales La mora El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Resolución Adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, contenido en el anexo contenido en la presente Resolución, con sus indicadores, el cual debe ser aplicado por todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, en el ámbito de sus competencias y obligaciones. Por lo que el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 será implementado y ejecutado por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, las Administradoras de Riesgos Laborales, los Empleadores y Contratistas, las Agrupaciones, las Organizaciones Sindicales y Centrales Obreras, la Academia, las Sociedades Científicas, los Centros de Investigación, las Empresas Promotoras de Salud, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las Secretarías de Salud, las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo y Oficinas Especiales, El Comité Nacional, los comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo por sectores económicos, las Juntas de Calificación de Invalidez Nacional y Regionales, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología, Superintendencia Financiera, Superintendencia de Salud, Trabajadores y demás sectores que ejerzan acciones y funciones relacionadas en el Sistema General de Riesgos Laborales. En donde cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales deberá realizar las actividades establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a cada uno de las líneas estratégicas de acuerdo con sus competencias y obligaciones. Siendo deber del Comité Nacional y los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar el seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, en su jurisdicción, de acuerdo con los lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de que este realice la correspondiente evaluación. Disposiciones normativas que rigen a partir de su publicación y derogan en su totalidad lo dispuesto en la Resolución 6045 del 2014.	Dar a conocer a los trabajadores las nuevas definiciones de Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo y enfermedad laboral. Realizar la afiliación y el pago de aportes al sistema de riesgos laborales. Verificar que los trabajadores independientes y contratistas realicen la afiliación y el pago mensual de los aportes a riesgos laborales. Conceder a los trabajadores el tiempo para que asistan a las capacitaciones en la promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. Informar a los trabajadores la prescripción de las prestaciones del sistema de riesgos laborales. Realizando los reportes de accidentes y enfermedades en el tiempo establecido.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3077	Resolución	3077	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 5 Anexo Técnico	<ul style="list-style-type: none"> Implementar el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 Realizar las actividades establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo los ítems que contienen las siguientes líneas técnicas estratégicas establecidas en el correspondiente anexo técnico, como lo son: <ul style="list-style-type: none"> Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales en el conjunto de políticas públicas. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficinas y promover el trabajo digno y decente. Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo. Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral. Fomentar, implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales. Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral. 	X	Política Integrada Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos Plan de Trabajo Anual			
NORMAS GENERALES SST	GTC 45	GTC	45	2012	ICONTEC	Toda la norma	<ul style="list-style-type: none"> Implementar una matriz de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y mantenerla actualizada. Informar a los trabajadores y al COPASST el nuevo nombre del comité. Informar al COPASST las nuevas responsabilidades que les fueron asignadas en la presente norma. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), bajo los principios del ciclo PHVA. Incluir criterios en la selección y contratación que le permita verificar que los contratistas y proveedores cuentan con un SG-SST (ver Artículo 28). Implementar una política de SST que debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en los Artículos 6 y 7 de la norma <ul style="list-style-type: none"> Dar trámite a las nuevas obligaciones contenidas en el Artículo 8 (divulgación de política; designación de recursos y responsabilidades; gestión de peligros y riesgos.) Implementar un plan de trabajo anual que debe contener la firma del representante legal. Informar a los trabajadores las nuevas obligaciones que les asiste (ver Artículo 10). Implementar un programa de capacitación en SST que debe ser revisado anualmente, con la participación del COPASST. Mantener actualizados los documentos contenidos en el Artículo 12 (política de SST; responsabilidades asignadas; identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos; condiciones de salud de los trabajadores y perfil sociodemográfico; plan de trabajo anual; matriz de requisitos legales en SST, etc.) Conservar mínimo por 20 años los documentos contenidos en el 	X	Procedimiento de Identificación de Peligros, Matriz de identificación, evaluación y valoración de riesgos			

NORMAS GENERALES SST	Resolución 312	Resolución	312	2019	Ministerio del Trabajo	Art 1 Art 2 Art 16 Art 17 Art 19 Art 20 Art 21 Art 22 Art 23 Art 24 Art 25 Art 26 Art 27 Art 28 Art 29 Art 30 Art 31 Art 32 Art 33 Art 34 Art 36	La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales. Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares. En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo, el sistema de gestión, debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores. Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos. Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de cada empleador, quien podrá asociarse para compartir talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros	Adelantar las acciones pertinentes para que la Alta Dirección lidere y se comprometa con la aplicación de los Estándares Mínimos, plan de trabajo anual, auditorías internas. Incluir en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante. Documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas. Verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos de proveedores, contratistas, cooperativas, EST y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en SST, quienes deben tener licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas. Verificar el cumplimiento de las fechas que establece la norma para la implementación del SG-SST, Fases de adecuación, transición y aplicación en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019. Realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora. Llevar un registro de los indicadores de SST para determinar A partir de diciembre de 2018; para los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los cuales se determinarán: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e	X		Autoevaluación de estándares mínimos de SG-SST anual		
NORMAS GENERALES SST	Circular 14	Circular	14	2021	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	A través de la presente Circular el Ministerio del Trabajo informa a los Empleadores públicos y privados y demás interesados, que la normatividad vigente NO establece un plazo máximo de tiempo para realizar el registro de las autoevaluaciones y los respectivos planes de mejoramiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo anterior se reitera que de conformidad al Parágrafo 2 del Artículo 28 de la Resolución 312 de 2019, los responsables pueden continuar registrando de manera paulatina y progresiva la información de los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondientes a la autoevaluación y los planes de mejora el enlace www.fondoriesqslaborales.gov.co , botón "autoevaluación y plan de mejoramiento".	• Seguir registrando de manera paulatina y progresiva la información de los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondientes a la autoevaluación y los planes de mejora el enlace www.fondoriesqslaborales.gov.co , botón "autoevaluación y plan de mejoramiento".	X		Informe de calificación estándares mínimos ante el Ministerio del Trabajo		
Bien jurídico tutelado denominado "de la protección de la información y de los datos".	Por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos"- y	Ley	1273	2009	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Estatuto Anticorrupcion	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	Ley	1474	2011	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Ley	1712	2014	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.	X		Cronograma de capacitaciones de prevención y promoción, Actividades de prevención y promoción		
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3716	Resolución	3716	1994	La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Art 1	Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.	Realizar prácticas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso.- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).- Evaluación médica de ingreso. Pos-incapacidad o por reintegro. Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Asumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador Solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	X		Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales Profesiograma		
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3941	Resolución	3941	1994	Ministerio de Trabajo	Art 1	La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 1o de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 1o del decreto 1281 de 1994, y el numeral 5o del artículo 2o del decreto 1835 de 1994.	Realizar prácticas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso.- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).- Evaluación médica de ingreso. Pos-incapacidad o por reintegro. Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Asumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador Solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	X		Profesiograma		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 52	Decreto	52	2017	El Presidente de la República de Colombia	Toda	Todos los empleadores públicos o privados (...), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a las fases para su implementación. Hasta el 31 de Mayo de 2017 se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989.	El empleador tiene plazo hasta el 1º de junio de 2017 para implementar el SG-SST.	X		Manual integrado de gestión		

NORMAS GENERALES SST	Resolución 4927	Resolución	4927	2016	Ministerio del Trabajo	Artículos 2, 15, 16	<p>Participantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa o institución. Los trabajadores dependientes e independientes, incluidos los contratistas y subcontratistas de prestación de servicios. Los empleadores y contratantes de personal a cualquier clase o grado. Los integrantes de los Comités locales, Seccionales y Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los miembros de las comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral. Los integrantes de las brigadas de emergencia y cuerpos de bomberos. Los estudiantes afiliados al Sistema de Riesgos Laborales. Los asesores y profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo. El personal no uniformado de la Policía Nacional y el personal civil de las Fuerzas Militares. Los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta. Los integrantes, asesores, y personal del comité andino de autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en particular los directores territoriales e inspectores de trabajo. <p>Responsabilidad del empleador o contratante. La responsabilidad del SG-SST no se puede trasladar. Los contratos o cláusulas donde los empleadores o contratantes, establecen que los coordinadores, asesores o consultores en SST asumen la responsabilidad, compromisos y obligaciones del SG-SST que le corresponden al empleador o contratista son violatorios del Art 2.2.4.6.42 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>La designación de los responsables o coordinadores de la ejecución de los SG-SST no implica el traslado de las responsabilidades del empleador o contratante y tampoco la exoneración a la empresa del cumplimiento, ejecución, inversión y realización de todas</p>	<p>Verificar que el personal seleccionado para la implementación y mantenimiento del SG cuenta con el curso de las cincuenta (50) horas del SG SST.</p> <p>Ser responsable del SG-SST y no podrá delegar a otros la responsabilidad.</p> <p>Verificar y propender porque su personal cuente con licencia en SST.</p> <p>Verificar la vigencia de la capacitación virtual de cada uno de los miembros que haya realizado el curso. (Actualización cada 3 años del curso virtual).</p>	X	Certificados de cursos de las 50 horas y/o 20 horas vigentes		
NORMAS GENERALES SST	Ley 584	Ley	584	2000	El Congreso de Colombia	Toda	<p>Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer o entrar sin previo aviso en toda empresa y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Dichos funcionarios no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.</p>	<p>Asumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador</p>	X	Facturas de pago de exámenes Médicos Ocupacionales Certificados de aptitud médico laboral: Por ser información confidencial y sensible no se comparte el link de ubicación de la información.		
NORMAS GENERALES SST	Ley 704	Ley	704	2001	El Congreso de Colombia	Toda	<p>Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.</p> <p>A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:</p> <ol style="list-style-type: none"> Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños 	<p>Solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.</p>	X	Se cuenta con los informes de condiciones de salud de las IPS y Médico laboral		
Trabajo en Casa	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Ley	2088	2021	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	<p>Política de Seguridad y Privacidad de la Información</p>	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 156	Resolución	156	2005	Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	<p>Adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del Decreto-ley 1295 - La presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - 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 laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional- el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;-</p> <p>Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. - En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.</p>	<p>Realizar el reporte de accidente y enfermedad laboral en los formatos establecidos por la ARL.</p> <p>Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.</p> <p>Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.</p>	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.4.1.6 2.2.4.2.4.5	<p>Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.</p> <p>Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FMD deberá: adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin</p>	<p>Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirlo a la ARL en el termino de 15 días calendario.</p>	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.4.6.32	<p>Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art 32.</p> <p>La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias; Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente En el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora; Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua. 	<p>Realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles.</p> <p>Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y notificarlos a la alta dirección.</p>	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art 2.2.4.1.7	<p>Anteriormente Decreto 472 de 2015 Art 14.</p> <p>Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 4° del Decreto número 1530 de 1996.</p>	<p>Reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, al igual que a la EPS y ARL.</p>	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		

NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art 2.2.5.1.24 2.2.5.1.25 2.2.5.1.28 2.2.5.1.33 2.2.5.1.42	Anteriormente Decreto 1352 de 2013 Art 28, 29, 30, 34, 43. La presente decreto se aplicará a las siguientes personas y entidades: De conformidad con los dictámenes que se requieran producto de las - calificaciones realizadas en la primera oportunidad: Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales o sus beneficiarios. Trabajadores y servidores públicos del territorio nacional de los sectores público y privado. Trabajadores independientes afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. – Empleadores -Pensionados por invalidez- Presentación de la solicitud. La solicitud ante la junta podrá ser presentada por: 1. Administradoras del Sistema General de Pensiones. 2. Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte. 3. La Administradora de Riesgos Laborales. 4. La Entidad Promotora de Salud. 5. Las Compañías de Seguros en general. 6. El trabajador o su empleador. 7. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquél está imposibilitado, en las condiciones establecidas en el 8. Por intermedio de los inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las juntas sobre un trabajador no afiliado al sistema de seguridad social por su empleador 9. Las autoridades judiciales o administrativas, cuando éstas designen a las juntas regionales como peritos. 10. Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asuman prestaciones sociales en regímenes anteriores a los establecidos en la Ley 100 de 1993, para los casos de revisión o sustitución Pensional. 11. Las entidades o personas autorizadas por las Secretarías de Educación y las autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos. 12. Por intermedio de las administradoras del Fondo de Solidaridad Pensional, las personas que requieran la pensión por invalidez como consecuencia de eventos terroristas- Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez. El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la Junta de Calificación de Invalidez en los siguientes casos: a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de	Expedir los antecedentes e informes solicitados por la Junta de Calificación. Realizar el pago anticipado de los honorarios a la Junta de Calificación cuando así lo solicite la junta, Solicitar la pérdida de capacidad laboral, cuando lo requiera Cumplir con los requisitos mínimos estipulados para solicitar el dictamen ante la Junta de Calificación.	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.4.6.42	Anteriormente Decreto 614 de 1984 artículo 34 La contratación por parte del empleador de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada a este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista. La contratación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la seguridad y salud en el trabajo, en relación con la ejecución de los programas.	Asumir la responsabilidad por la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo indistintamente si las mismas son subcontratadas o no.	X	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL		
Condiciones laborales en el teletrabajo	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones	Decreto	884	2012	Presidente de la República	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Arts. 2.2.4.11.4 2.2.4.11.5 2.2.4.11.8 2.2.4.11.9 2.2.4.11.10 2.2.4.11.11 2.2.4.11.12 2.2.4.11.13	Anteriormente Decreto 472 de 2015 Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios: a) La reincidencia en la comisión de la infracción; b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo; c) La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos; d) El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes; e) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas; f) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados; g) La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención; h) El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero; i) La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa; j) El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo; k) La muerte del trabajador. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante auto debidamente motivado, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así: a) De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2o del artículo 8o de la Ley 1610 de 2013; b) De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso	Dar a conocer a los involucrados en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los criterios para graduación de multas y que cualquier incumplimiento da lugar a proceso administrativo ante el Ministerio del Trabajo con posibilidad de las sanciones contempladas en la norma	X	Se cuenta con un reglamento de higiene y seguridad		
NORMAS GENERALES SST	Ley 1566	Ley	1566	2012	Congreso de la República	Arts. 2 7 8	Reconózcase que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral - Para realizar el proceso de atención integral será necesario que el servicio de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas o el servicio de farmacodependencia haya informado a la persona sobre el tipo de tratamiento ofrecido por la institución, incluyendo los riesgos y beneficios de este tipo de atención, las alternativas de otros tratamientos, la eficacia del tratamiento ofrecido, la duración del tratamiento, las restricciones establecidas durante el proceso de atención, los derechos del paciente y toda aquella información relevante para la persona, su familia o red de apoyo social o institucional- De conformidad con lo preceptuado en el artículo anterior, las Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, implementarán el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1° de la presente ley, en el ámbito laboral. Así mismo, apoyarán la ejecución de programas, proyectos y actividades de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, mediante la entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles, en consonancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social- Créase el Premio Nacional "Entidad Comprometida con la Prevención del Consumo, Abuso y Adicción a las sustancias Psicoactivas", el cual será otorgado anualmente por el Ministerio de Salud y Protección Social.	Implementar una Política de no consumo de alcohol del alcohol y sustancias psicoactivas. Realizar Actividades de prevención para el no consumo de estas sustancias (capacitaciones, campañas). Incluir dentro Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) actividades para la atención adecuada de los trabajadores que sufren algún tipo de patología derivada del consumo y abuso de sustancias psicoactivas. Realizando actividades de prevención de consumo, abuso de sustancias psicoactivas.	X	Campaña de prevención tabaco y alcohol Actualmente esta en la creación de la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas		

NORMAS GENERALES SST	Circular 26	Circular	26	2018	Ministerio del Trabajo	Todo	<p>La circular establece el marco legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector ambiental, cuyos fines esenciales son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, promoviendo ambientes de trabajo saludables. Todas las empresas públicas y privadas deben dar cumplimiento a las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas en seguridad y salud en el trabajo, independiente de las normas establecidas en la Resolución 1111 de 2017. Las empresas deben garantizar la cobertura del SGSST, a todos sus centros de trabajo y sobre todos los turnos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> Las uniones temporales y los consorcios deben implementar de manera independiente el SGSST. Los SGSST, deben ser implementados teniendo en cuenta la participación de trabajadores, contratistas, subcontratistas, estudiantes y en general por todas las personas que presten servicios en las sedes de la empresa, sin importar el tipo de vinculación. La implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se deberá realizar a partir de enero del 2020 y la ejecución del SGSST deberá ser de enero a diciembre de cada año, o respecto a la fracción del año si la entidad o empresa es creada durante el año respectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, promoviendo ambientes de trabajo saludables. Todas las empresas públicas y privadas deben dar cumplimiento a las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas en seguridad y salud en el trabajo. Las empresas deben garantizar la cobertura del SGSST, a todos sus centros de trabajo y sobre todos los turnos de trabajo. Las uniones temporales y los consorcios deben implementar de manera independiente el SGSST. Los SGSST, deben ser implementados teniendo en cuenta la participación de trabajadores, contratistas, subcontratistas, estudiantes y en general por todas las personas que presten servicios en las sedes de la empresa, sin importar el tipo de vinculación. La implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se deberá realizar a partir de enero del 2020 y la ejecución del SGSST deberá ser de enero a diciembre de cada año, o respecto a la fracción del año si la entidad o empresa es creada durante el año respectivo. 	X	Implementación del SG-SST. Evaluación Estándares Mínimos de la Res 0312 Informe de Auditorías Internas		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1477	Decreto	1477	2014	El Presidente de la República de Colombia	Toda	<p>La nueva tabla de enfermedades se desarrolla en dos partes: Primera agentes de riesgo para prevenir las enfermedades en las activas laborales; Segunda parte Grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados - DE LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD; si la enfermedad no se encuentra en la tabla de enfermedades laborales pero se encuentra relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral. - DETERMINACIÓN DE LA CAUSALIDAD; (relación causa- efecto) se deberá identificar a. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar teniendo en cuenta los criterios de medición, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador, en todo caso. B. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con este factor de riesgo. - los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca desde el diagnóstico de la enfermedad las prestaciones como de origen laboral hasta que se dirima la controversia</p>	<p>Divulgar la Tabla de Enfermedades a todos los colaboradores de la organización, en especial el Artículo 4, sobre el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas</p> <p>Implementar actividades de promoción y prevención de las enfermedades asociadas a los riesgos identificados en la organización.</p>	X	Cronograma de capacitaciones de prevención y promoción. Actividades de prevención y promoción		
NORMAS GENERALES SST	Circular Externa 32	Circular Externa	32	2019	Ministro de Salud y Protección Social	Toda	<p>El Ministro de Salud y Protección Social, mediante la Circular 0000032 de 2019, busca alertar sobre las consecuencias nocivas a nivel sanitario, asociadas al uso de sistemas electrónicos de administración de nicotina y sin suministro de nicotina, SEAN/SSSN, razón por la cual imparte directrices dirigidas a las Entidades Territoriales, Entidades Administradoras de Planes de Beneficios, Instituciones Prestadoras de Servicios – IPS, Profesionales de la Salud y a la Población en General.</p> <p>Los Sistemas Electrónicos de Administración de Nicotina (SEAN) son dispositivos que calientan una solución para crear vapor, el cual es inhalado por los consumidores, estos contienen saborizantes, usualmente disueltos en propilenglicol o glicerina y nicotina (Centers for Disease Control, 2019) y pueden contener otras sustancias químicas tóxicas (U.S. Department of Health and Human Services, 2018). También existen los llamados Sistemas Electrónicos sin Suministro de Nicotina (SSSN), que son dispositivos con similar funcionamiento, que no contienen nicotina, pero sí otras sustancias químicas.</p> <p>Estos productos son conocidos como cigarrillos electrónicos (e-cigarrillo), vapeadores, vaporizadores personales, e-cigarettes, e-cigs, e-hookahs, mods, plumas de vapor, su diseño limita el uso convencional de productos de tabaco (cigarrillos, puros, pipas) o artículos comunes como linternas, unidades de memoria (USB) o bolígrafos (U.S. Department of Health and Human Services, 2018).</p> <p>La nicotina ocasiona adicción (American Psychiatric Association, 2013) y ha demostrado afectar el desarrollo neuronal en adolescentes (U.S. Department of Health and Human Services, 2018).</p> <p>El uso de cigarrillos electrónicos afecta el sistema cardiovascular (Moheimani & Bhattrarajana, 2017) y el uso diario duplica el riesgo de presentar infarto agudo de miocardio, probabilidad que aumenta si se tiene el antecedente de hipertensión, colesterol alto y diabetes (Azaharani, Pena, & Temesgen, 2018). En exfumadores de cigarrillos convencionales, se incrementa la probabilidad de sufrir un infarto agudo de miocardio, independiente de la presencia de otros factores de riesgo (Bhatta & Glantz, 2019).</p> <p>Su uso incrementa la resistencia de las vías aéreas periféricas, siendo característico en las</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar capacitaciones a los trabajadores en la cual se les socialice el por qué deben evitar el uso y la exposición al vapor de los SEAN/SSSN y de los productos de tabaco. Incluir en el programa de manejo del tabaquismo, que los fumadores que intentan dejar de fumar deben usar tratamientos seguros, que incluyan asesoramiento, medicamentos o la intervención cognitivo conductual, las cuales tienen eficacia y seguridad científica demostrada para tratar el tabaquismo y, por tanto, están aprobados por la autoridad sanitaria, estos no incluyen el uso de cigarrillos electrónicos. Reconocer las declaraciones de las Sociedades Científicas del orden nacional (Sociedad Colombiana de Medicina Familiar, 2018) e internacional (European Respiratory Society, 2019) (Asociación Latinoamericana de Tórax, 2019), donde se ha manifestado que no se debe recomendar ningún tipo de producto que dañe los pulmones y la salud, ni ninguna estrategia de reducción del daño para el control del tabaquismo. 	X	<p>Actualmente esta en la creación de la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas</p>		
NORMAS GENERALES SST	Resolución 89	Resolución	89	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 089 del presente año, decidió adoptar la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, contenida en el Anexo Técnico de la norma, la cual es de obligatorio cumplimiento en el ámbito de sus competencias y obligaciones para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS.</p> <p>Existiendo en el desarrollo de su implementación, obligaciones que el empleador deberá ejecutar, como lo es la reducción de factores de riesgo en el entorno laboral, mediante el desarrollo de las siguientes actividades:</p> <p>a) Generación de capacidades en los trabajadores y empleadores sobre los impactos del consumo de sustancias psicoactivas orientadas a la promoción de prácticas de respeto, solidaridad y cuidado de las personas con problemas, trastornos y consumo de sustancias psicoactivas que disminuyan el estigma y autoestigma, como un mecanismo para disminuir la desvinculación laboral.</p> <p>b) Desarrollo de habilidades sociales, manejo de las emociones, comunicación asertiva, empatía, resiliencia, estrategias de afrontamiento y manejo de conflictos.</p> <p>c) Fortalecimiento de capacidades en los trabajadores y empleadores para la gestión de riesgos laborales relacionados con el manejo de medicamentos de control especial y manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.</p> <p>La cual será de obligatorio cumplimiento desde la fecha de su publicación, es decir el 16 de enero de 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementar una Política de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. Realizar Actividades de prevención para el no consumo de estas sustancias (capacitaciones, campañas), orientadas a la promoción de prácticas de respeto, solidaridad y cuidado de las personas con problemas, trastornos y consumo de sustancias psicoactivas que disminuyan el estigma y autoestigma, como un mecanismo para disminuir la desvinculación laboral. Realizar capacitaciones a los trabajadores, en la cual se les enseñe a desarrollar las actividades sociales, el manejo de las emociones, manejo de la comunicación asertiva, empatía, resiliencia, estrategias de afrontamiento y manejo de conflictos. Incluir dentro Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (PSO) actividades para la atención adecuada de los trabajadores que sufren algún tipo de patología derivada del consumo y abuso de sustancias psicoactivas. <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar e implementar actividades que desarrollen las capacidades de los trabajadores para la gestión de riesgo laborales relacionados con el manejo de medicamentos de control especial y manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos. Realizar actividades de prevención de consumo y abuso de sustancias psicoactivas. 	X	<p>Campaña de prevención tabaco y alcohol</p> <p>Actualmente esta en la creación de la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas</p>		
Tratamiento de datos en el teletrabajo	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.	Decreto	1377	2013	Presidente de la República	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A

NORMAS GENERALES SST	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Toda	<p>En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador - las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo. - Cuando un empleador se encuentra afiliado a una administradora de riesgos profesionales, se puede trasladar a otra administradora de riesgos profesionales solamente después de haber cumplido el tiempo de permanencia definido en la ley, y por ninguna causa en un período menor, conforme al procedimiento - El traslado a la nueva administradora de riesgos profesionales se establece a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de desvinculación de la anterior administradora de riesgos profesionales - el empleador de igual manera pagará su cotización a esta administradora de riesgos profesionales por el período mensual completo.- El empleador tiene derecho a retractarse de su decisión de traslado a otra administradora de riesgos profesionales, en cuyo caso lo comunicará a través de un medio escrito en el término de los 30 días - Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran. - Entre los elementos de protección que el empleador debe proveer se encuentran los cascos, botas, guantes y demás elementos que protejan al trabajador, permitiéndole desarrollar eficientemente su labor y garantizando su seguridad personal. - Las Administradoras de Riesgos Profesionales asesorarán a los empleadores, sin ningún costo y sin influir en la compra, sobre la selección y utilización de los elementos de protección personal, teniendo en cuenta la actividad, la exposición a factores de riesgo y necesidades de los mismos. - El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos sus</p> <p>A través de la presente circular, el Ministerio del Trabajo informa a todas las empresas públicas, privadas y a los diferentes destinatarios de la presente circular, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quedan sin efectos a partir de la fecha las disposiciones de las circulares No. 071 del 2020 y No. 072 del 2021 expedidas por el Ministerio del Trabajo. • Que de conformidad con lo señalado en la Resolución 0312 de 2019, «Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST» y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 26. «Desde de (sic) enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año». <p>Por lo que en el mes de diciembre las empresas deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019. • Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST. • Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente. • Que los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de mejoramiento de acuerdo a lo señalado en el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique. <p>En consecuencia, todas las empresas registrarán en la aplicación habilitada, la información anual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar exámenes médicos ocupacionales de (ingreso, periódicos, reubicación, pos incapacidad, retiro y los relacionados de acuerdo al riesgo específico). • Realizar la afiliación y el pago de aportes a riesgos laborales de sus trabajadores. • Entregando elementos de protección personal conforme al riesgos. • Garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo Política de seguridad y salud en el trabajo, Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos laborales. • Solicitar a la ARL la carnetización de los trabajadores. • Diseñar y desarrollar el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Promover y garantizar la conformación del COPASST. • Implementar programas de vigilancia epidemiológica. • Realizar actividades de promoción y prevención para la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. 	X	Implementación del SG-SST, Evaluación Estándares Mínimos de la Res 0312 Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales Planillas de pago de seguridad social del personal
NORMAS GENERALES SST	Circular 82	Circular	82	2022	Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019. • Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST. • Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente. • Que los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de mejoramiento de acuerdo a lo señalado en el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique. <p>En consecuencia, todas las empresas registrarán en la aplicación habilitada, la información anual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019. • Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST. • Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente. • Realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de mejoramiento de acuerdo a lo señalado en el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique. • Registrar en la aplicación habilitada, la información anual correspondiente para el reporte anual de Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la autoevaluación del año inmediatamente anterior, desde el primer día hábil del mes de enero hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: <p>1. Para realizar el reporte podrá ingresar al enlace que se encontrará habilitado a partir del 2 de enero de 2023, en: a. La página web</p>	X	Informe de calificación estándares mínimos ante el Ministerio del Trabajo
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 lit a,c,d,g 90 96 111 127	<p>Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.</p> <p>Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.</p> <p>Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes.</p> <p>Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.</p> <p>En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.</p> <p>Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.</p>	<p>Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.</p> <p>Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios. Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley. Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.</p> <p>Señalar las vías de acceso a las salidas de emergencia.</p>	X	Implementación del SG-SST, Evaluación Estándares Mínimos de la Res 0312 Cronograma de plan de trabajo
NORMAS GENERALES SST	Circular 63	Circular	63	2020	Ministerio del Trabajo	Toda	<p>El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitió la circular 063, a través de la cual se establecen las directrices para la realización de la respectiva actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a lo establecido en la Resolución 4927 de 2016, dirigida a las entidades administradoras de riesgos laborales, personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo, responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, oferentes del curso virtual de capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ciudadanía en general.</p> <p>Siendo necesario para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que las personas realicen un curso de actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán realizar de manera obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4927 de 2016.</p> <p>Estableciendo el Ministerio del Trabajo, el contenido de los módulos, así, como la intensidad horaria de cada uno y los temas objeto de capacitación durante realización del curso de actualización virtual de veinte (20) horas, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la siguiente manera:</p> <p>El módulo uno (1), tendrá una intensidad de 10 horas, dirigida a la verificación del conocimiento de contenidos del SG-SST en empresa y el cumplimiento de los estándares mínimos y riesgos epidemiológicos, el modulo dos (2), tendrá una intensidad horaria de 6 horas, el cual contendrá un temario para la construcción del plan de mejora continua del SG-SST, las cuatro (4) horas restantes del curso de 20</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice de manera obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Verificar que los trabajadores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que realicen un curso de actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años. • Verificar que quienes realicen el curso de actualización lo realicen con un oferente que se encuentre avalado y aprobado por el Ministerio del Trabajo y cumplan con el contenido modular establecido por el Ministerio. • Actualizar y ejecutar los correspondientes protocolos de bioseguridad, en aras de dar manejo a la actual emergencia de salud decretada en el país con ocasión del Covid-19. 	X	Certificados de cursos de las 50 horas y/o 20 horas vigentes

NORMAS GENERALES SST	Resolución 2346	Resolución	2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Artículos 3, 4, 5, 9, 11, 13, 14 al 16	Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso.- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación)- Evaluación médica de egreso. Pos-incapacidad o por reintegro - para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.- Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo- Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización.- El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. - Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran.- El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador - Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.	Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso.- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación)- Evaluación médica de egreso. Pos-incapacidad o por reintegro. Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Asumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador Solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	X		Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales Profesiograma		
NORMAS GENERALES SST	ISO 45001	ISO	45001	2018	Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC	Toda	El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.	Se debe adoptar los requisitos de esta norma y diseñar, implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	X		Certificación de la Norma		
NORMAS GENERALES SST	Circular 21	Circular	21	2023	Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	El día 23 de febrero del año 2023, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a través de la Circular No. 0021, amplió el plazo para el respectivo registro anual de autoevaluaciones de estándares mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST, hasta el próximo 24 de marzo del año 2023. Lo anterior, con ocasión de la implementación de las mejoras del sistema de información establecido por el Ministerio del Trabajo, entre el día 23 y 28 de febrero de 2023, lo cual no permitirá el acceso a la plataforma https://sgrl.minttrabajo.gov.co/Autenticacion/Autenticacion , para realizar el respectivo reporte. Razón por la cual, los Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que afilián trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Administradoras de Riesgos Laborales, Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, contarán con una ampliación del plazo que inicialmente se estableció en la Circular No.082 del año 2022.	• Registrar en la aplicación habilitada, la información anual correspondiente para el reporte anual de Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la autoevaluación del año inmediatamente anterior, hasta el próximo 24 de marzo del año 2023, de conformidad con las siguientes indicaciones: 1. Para realizar el reporte podrá ingresar al enlace que se encontrará habilitado desde el día 01 de marzo del año 2023: a. La página web https://sgrl.minttrabajo.gov.co/Autenticacion/Autenticacion	X		Informe de calificación estándares mínimos ante el Ministerio del Trabajo		
NORMAS GENERALES SST	Decreto 2362	Decreto	2362	2015	El Presidente de la República de Colombia	Norma de Referencia	Artículo 1°. Adición de un Capítulo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo tendrá un nuevo Capítulo 4° con el siguiente texto: DÍA DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA establece el día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", con el objetivo de congregar a todos los actores del mundo del trabajo en torno a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en trabajo decente, para que se adelanten en dicha fecha, programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital	Designar los recursos y el espacio para la celebración de esta fecha.	X		Se cuenta con un presupuesto anual para SST		
Registro Nacional de Bases de Datos.	Por el cual se reglamenta el artículo 25 de la Ley 1581 de 2012, relativo al Registro Nacional de Bases de Datos.	Decreto	886	2014	Presidente de la República	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
RIESGO BIOMECANICO	Resolución 2844	Resolución	2844	2007	Ministerio de la Protección Social	Art. 1 Lit a, b, y c	Por la cual se adoptan las guías de atención Integral de salud Ocupacional Basadas en la evidencia. - Aplicación de guías de atención técnica de salud ocupacional basadas en la evidencia, para Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; desórdenes músculo, esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Querian), Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo; entre otras.	Adoptar las GATISO para la elaboración e implementación de las actividades de los sistemas de vigilancia epidemiológica para prevención de lesiones osteomusculares Desarrollar actividades de prevención y promoción frente a las enfermedades que puede sufrir el trabajador. Establecer un programa que permita la recuperación física y mental del trabajador.	X		Actividades de promoción y prevención		
Gestion de la informacion publica	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones.	Decreto	103	2015	Presidente de la República	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X		Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A

RIESGO BIOMECANICO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Arts. 2.2.4.6.8 2.2.4.6.15 2.2.4.6.23	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art. 8 Núm. 6, Art. 15, 23 El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acordó con lo establecido en la normatividad vigente. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente. - El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. - El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Mantener la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, aplicando una metodología efectiva con alcance a todos los procesos, trabajadores y actividades Realizar evaluaciones específicas para evaluar el riesgo biomecánico (análisis de puestos de trabajo) Implementar de las medidas de control según el riesgo.	X		Se cuenta con una matriz de peligros y evaluación de riesgos		
RIESGO BIOMECANICO	Ley 1355	Ley	1355	2009	Congreso de la República	Toda	La obesidad fue calificada como una enfermedad pública, que debe ser tratada como un problema que por tal, requiere de la atención, vigilancia y control del Estado colombiano. El Ministerio de la Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.	Capacitar a los trabajadores en estilos de vida saludables.	X		Campañas de seguridad, Asistencia a capacitaciones, Formato de pausas activas		
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 1440	Norma Técnica NTC	1440	1978	Icontec	Toda	Esta norma define los principios de base tomados en consideración para el estudio de la posición de trabajo: silla-escritorio, y dar algunas recomendaciones para permitir la correcta adaptación del puesto de trabajo a cada usuario	Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los trabajadores. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos. Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo. Implementar programas de vigilancia epidemiológica. Realizar capacitaciones a los trabajadores con relación a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo. Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Realizar capacitaciones sobre hábitos saludables. Realizar capacitaciones sobre posturas.	X		Informe de evaluación de inspección de puestos de trabajo y sus correspondientes planes de acción		
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 1819	Norma Técnica NTC	1819	1982	Icontec	Toda	Establecer los fundamentos ergonómicos básicos para tener en cuenta en el diseño de sistemas de trabajo. Los fundamentos ergonómicos especificados al diseño de las condiciones óptimas de trabajo para conseguir la salud, la seguridad y el bienestar humano, considerando la eficiencia tecnológica y económica.	Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los trabajadores. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos. Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo. Implementar programas de vigilancia epidemiológica. Realizar capacitaciones a los trabajadores con relación a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo. Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Realizar capacitaciones sobre hábitos saludables. Realizar capacitaciones sobre posturas.	X		Informe de evaluación de inspección de puestos de trabajo y sus correspondientes planes de acción		
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 3955	Norma Técnica NTC	3955	2014	Icontec	Toda	Parámetros básicos para la aplicación de los conocimientos de ergonomía en cualquier región, empresa, grupo de trabajo, institución docente o investigativa en Colombia.	Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los trabajadores. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos. Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo. Implementar programas de vigilancia epidemiológica. Realizar capacitaciones a los trabajadores con relación a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo. Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Realizar capacitaciones sobre hábitos saludables. Realizar capacitaciones sobre posturas.	X		Informe de evaluación de inspección de puestos de trabajo y sus correspondientes planes de acción		

RIESGO FÍSICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84, Lit. a, d, g, 98, 111, 112, 122, 123, 125	<p>Todos los empleadores están obligados a Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones-</p> <p>Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores, Realizar programas educativos sobre riesgos. –</p> <p>En todo lugar de trabajo en donde se empleen procedimientos, equipos, materiales que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y la seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse medidas de higiene y seguridad para controlar los agentes nocivos. –</p> <p>En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional con el fin de prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. –</p> <p>Todos los equipos, y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que eviten accidentes y enfermedades. –</p> <p>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. -</p> <p>Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno. –</p> <p>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.</p>	<p>Realizar inspecciones periódicas a los diferentes puestos de trabajo para verificar las condiciones ambientales de trabajo.</p> <p>Realizar inducción a los trabajadores.</p> <p>Realizar programas educativos para el riesgo del ruido.</p> <p>Suministrar elementos de protección personal para ruido.</p> <p>Tomar medidas para prevenir y controlar el riesgo físico ruido.</p> <p>Incluir en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, actividades de promoción y prevención de enfermedades específicas para el riesgo .</p> <p>Revisar los equipos y herramientas con las que los trabajadores realizan sus labores diarias.</p>	X	Informe de mediciones de higiénicas de iluminación		
RIESGO FÍSICO	Resolución 8321	Resolución	8321	1983	Ministerio de Salud	Arts. 17, 21, 23, 41, 42, 48, 49, 50, 51, 52, 53	<p>Para prevenir y controlar las molestias, las alteraciones las pérdidas auditivas ocasionadas en la población por la emisión de ruido, se establecen los niveles sonoros máximos permisibles. –</p> <p>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. Deberán proporcionar a la autoridad Sanitaria correspondiente la información que se les requiera respecto a la emisión de ruidos contaminantes.-</p> <p>Los establecimientos, locales y área de trabajo, se ubicarán o construirán según lo establecido en el Reglamento de Zonificación de cada localidad y cumplimiento con 108 niveles sonoros permisibles que se indican en el Capítulo II, de tal forma que los ruidos que se produzcan no contaminen las zonas próximas. –</p> <p>La duración diaria de exposición de los trabajadores a niveles de ruido continuo o intermitente no deberá exceder los valores límites permisibles que se fijan en la siguiente tabla No. 3.-</p> <p>No se permite ningún tiempo de exposición a ruido continuo o intermitente por encima de 115 dB (A) de Presión sonora. –</p> <p>Para exposición a ruido de impulso o de impacto, el nivel de presión sonora máximo estará determinado de acuerdo al número de impulsos y en ningún caso deberá exceder de 140 decibeles.</p> <p>Deberán adoptarse medidas correctivas y de control en todos aquellos casos en que la exposición a ruido en las áreas de trabajo, exceda los niveles de presión sonora permisibles. –</p> <p>Los empleadores, de establecimientos, áreas o sitios en donde se realice cualquier tipo de trabajo productor de ruido, están en la obligación de mantener niveles sonoros seguros para la salud y la audición de los trabajadores y deben adelantar un programa de conservación de la audición que cubra a todo el personal que por razón de su oficio se vea expuesto a niveles sonoros cercanos o superiores a los valores límites permisibles.-</p>	<p>Tomar medidas de control con el fin de asegurar los niveles sonoros</p> <p>Implementar medidas para no exponer a los trabajadores a ruido continuo o intermitente por encima de 115 dB (A) de Presión sonora.</p> <p>Implementar medidas para no exponer a los trabajadores a ruido de impulso o de impacto por encima de 140 dB (A) de Presión sonora.</p> <p>En los casos en los en que la exposición a ruido en las áreas de trabajo, exceda los niveles de presión sonora permisibles se deberán mantener los niveles sonoros permisibles</p> <p>Deberá adelantarse un programa de conservación de la audición que cubra a todo el personal que por razón de su oficio se vea expuesto a niveles sonoros cercanos o superiores a los valores límites permisibles.</p> <p>Todo programa de conservación de la audición deberá incluir: El análisis ambiental de la exposición a ruido, Los sistemas para controlar la exposición al ruido, Las mediciones de la capacidad auditiva de las personas expuestas</p> <p>Se deberán realizar pruebas Audi métricas (de ingreso, periódicos y de retiro)</p> <p>Se deben realizar estudios higiénicos de ruido en todos los centros de trabajo.</p> <p>Solo se puede exponer a los trabajadores a los niveles permisibles. El empleador deberá realizar el primer examen audio métrico al trabajador en el examen de ingreso, dentro de los 90 días siguientes se debe realizar un examen audio métrico de control de haber comenzado la exposición., posterior a este examen se deben implementar sistemas de control.</p> <p>El empleador debe realizar entrega de elementos de protección.</p>	X	Se realizan Inspecciones de puesto de trabajo		
RIESGO FÍSICO	Resolución 1792	Resolución	1792	1990	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Salud	Toda	<p>Valores límites permisibles para la exposición ocupacional a ruido.</p> <p>Para exposición durante ocho (8) horas : 85 dBA.</p> <p>Para exposición durante cuatro (4) horas : 90 dBA.</p> <p>Para exposición durante dos (2) horas : 95 dBA.</p> <p>Para exposición durante una (1) hora : 100 dBA.</p> <p>Para exposición durante media (1/2) hora : 105 dBA.</p> <p>Para exposición durante un cuarto (1/4) de hora : 110 dBA.</p> <p>Para exposición durante un octavo (1/8) de hora : 115 dBA.</p> <p>Los anteriores valores límites permisibles de nivel sonoro, son aplicados a ruido continuo e intermitente, sin exceder la jornada máxima laboral vigente, de ocho (8) horas diarias.</p>	<p>Mantener los límites permisibles de exposición sonora, para ello debe realizar estudios higiénicos de ruido.</p>	X	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación de riesgos		
RIESGO FÍSICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 2 lit. a b d g, 7, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 176	<p>Dar cumplimiento a las normas legales en medicina, higiene y seguridad industrial, hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de salud ocupacional. –</p> <p>Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad –</p> <p>Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial-</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos –</p> <p>Todo local o lugar de trabajo debe contar con buena iluminación en cantidad y calidad, acorde con las tareas que se realicen. –</p> <p>Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realicen a la vez deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial o de ambos tipos. La iluminación natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas, lumbres, tragaluces, techos de diente de serrucho), proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con la luz artificial, de modo que a. No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión. b. No produzca vaciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores. –</p> <p>Se procurara que el trabajador no sufra molestias por la iluminación solar directa es indispensable utilizar un vidrio difusor. –</p> <p>Cuando se use iluminación suplementaria para las máquinas o aparatos, se ha de tener cuidado de que tengan su pantalla adecuada siempre que no den lugar a la proyección de contrastes de luz y sombra. –</p> <p>Los lugares de trabajo dentro del establecimiento, que ofrezcan mayor peligro de accidente deberán estar suficientemente iluminados-</p> <p>Se deberán tener en cuenta los niveles mínimos de intensidad de iluminación, ya sean medidas en Lux o en Buías. –</p>	<p>Realizar inspecciones periódicas en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Realizar estudios higiénicos de iluminación en los centros de trabajo.</p> <p>Implementar sistemas de control de riesgos.</p> <p>Verificar que la iluminación en los sanitarios sea uniforme y suficiente.</p> <p>Inspeccionar que los centros de trabajo cuente con la suficiente iluminación.</p> <p>Suministrar iluminación en cantidad suficiente (natural y artificial).</p> <p>Las ventanas y tragaluces deben conservarse limpios y libres de obstrucción.</p> <p>Verificar que la iluminación artificial sea uniforme.</p>	X	Plan de mantenimiento Informe de medición de iluminación		
Responsabilidades de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional	Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.	Ley	1778	2016	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 80 Lit. b, c 84 Lit a,d,g 98 101 102 103 111 122 125 128	Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. – Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo- Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo. Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de prevención y control. En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes. En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general. Los riesgos que se deriven de la producción, manejo o almacenamiento de sustancias peligrosas serán objeto de divulgación entre el personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos, con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación. Cuando se procesen, manejen, o investiguen agentes biológicos o materiales que habitualmente los contengan se adoptarán todas las medidas de control necesarias.	Proteger contra los riesgos relacionados con agentes biológicos, Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control. Implementar los controles necesarios para el manejo y control de agentes biológicos.	X	Inspecciones de orden y aseo		
RIESGO BIOLÓGICO	Circular Externa 2	Circular Externa	2	2023	Ministra de Salud y Protección Social y Director General del Instituto Nacional de Salud	Toda la Circular	Mediante la presente Circular Conjunta Externa, la Ministra de Salud y Protección Social y el Director General del Instituto Nacional de Salud establecen para las Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías Departamentales, Distritales y Municipales de Salud o quien haga sus veces, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – Ips, Entidades Promotoras de Salud – Eps, Entidades que Administran Planes Voluntarios de Salud, Entidades Adaptadas, Entidades que Administran los Regímenes Especiales y de Excepción, así Como el Fondo Nacional de Salud de las Personas Privadas de la Libertad, las Instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de prevención, atención integral, vigilancia y control de dengue en Colombia. Lo anterior teniendo en cuenta, que el dengue como su evento trazador, constituyen una de las prioridades de salud pública en el territorio nacional, dado su patrón de transmisión endémica en cerca de 826 municipios del país con presencia del vector Aedes aegypti, así como la circulación simultánea de los cuatro serotipos del virus y una dinámica de presentación de ciclos epidémicos cada tres años (2010, 2013, 2016 y 2019), por lo que se prevé para finales del año 2022 e inicio del año 2023, el ingreso a una nueva fase epidémica por este evento de interés en salud pública. Así mismo, es probable que las condiciones del fenómeno de la Niña continúen durante diciembre del año de 2022 y febrero del año 2023, lo que incide en el incremento de condiciones que favorecen el crecimiento de criaderos potenciales del vector Aedes aegypti y dado que la magnitud de casos en las regiones endémicas más afectadas por estos fenómenos ambientales, debe activarse una respuesta integral, oportuna y eficiente para reducir la morbilidad y mortalidad por esta causa, razón por la cual cada uno de las entidades establecidas en la presente Circular Conjunta Externa deberán cumplir una serie de obligaciones y responsabilidades, en aras de mitigar el impacto y reducir la transmisión del dengue entre la población, bien sea en el hogar, el sector educativo, institucional, comunitario y laboral.	• Activar una respuesta integral, oportuna y eficiente para reducir la morbilidad y mortalidad por esta causa, razón por la cual cada uno de las entidades establecidas en la presente Circular Conjunta Externa. • Cumplir una serie de obligaciones y responsabilidades, en aras de mitigar el impacto y reducir la transmisión del dengue entre la población, bien sea en el hogar, el sector educativo, institucional, comunitario y laboral.	X	Actividades de promoción y prevención		
Lineamientos de Política para Ciberseguridad y Ciberdefensa.	Lineamientos de Política para Ciberseguridad y Ciberdefensa.	CONPES	3701	2011	Departamento Nacional de Planeación	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Política Nacional de Seguridad digital.	Política Nacional de Seguridad digital.	CONPES	3854	2016	Departamento Nacional de Planeación	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Código General Disciplinario	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Ley	1952	2019	Congreso de la Republica	Toda la norma, en lo alusivo a la política de seguridad que se implementada en la FND	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Ley	Externa	594	2000	Congreso de la República	Todos (Ley General de Archivos)	N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	X	Expedientes	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Decreto único reglamentario	Externa	1080	2015	Ministerio de Cultura	Todos	N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	X	Expedientes	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Ley	Externa	527	1999	Congreso de la República	Todos	N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	X	Expedientes	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Acuerdo	Externa	5	2013	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Expedientes	X	Expedientes	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Acuerdo	Externa	4	2019	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Tablas de retención documental	X	Tablas de retención documental	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Acuerdo	Externa	38	2002	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Expedientes	X	Expedientes	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Acuerdo	Externa	60	2001	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Procedimiento de Gestión de correspondencia	X	Procedimiento de Gestión de correspondencia	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Acuerdo	Externa	42	2002	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Expedientes FUID Hoja de control	X	Expedientes FUID Hoja de control	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Circular	Externa	3	2015	Archivo General de la Nación	Todos	N/A	Tablas de retención documental	X	Tablas de retención documental	Jefatura Administrativa	N/A
Gestión Documental	Ley	Externa	1712	2014	Congreso de la República	Todos	Ley de transparencia y derecho al acceso de la información	Todos los procesos	X	Manual, procedimientos y matrices	Jefatura Administrativa	N/A
Reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación	Ley de comercio electrónico	Ley	527	1999	Congreso	Todos	N/A	Adquisición e instalación de certificados	X	Adquisición de certificados a entidad Certificadora autorizada	Jefatura Administrativa	N/A
Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países	Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones	Ley Estatutaria	1266	2008	Congreso de la República	Toda la norma	Ley de Habeas Data	Políticas para el tratamiento de los datos	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A

Regula todo lo relacionado a la recolección, almacenamiento y tratamiento de los datos personales.	Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales	Ley Estatutaria	1581	2012	Congreso de la República	Toda la norma	Ley para la protección de datos personales	Políticas para el tratamineto de los datos	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Reglamenta aspectos relacionados con la autorización del Titular, políticas de Tratamiento de los Responsables y Encargados, los derechos de los Titulares de la información, entre otros.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012	Decreto Reglamentario	1377	2013	Presidente de la República	Toda la norma	Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales	Políticas para el tratamineto de los datos	X	Implementación Políticas	Jefatura Administrativa	N/A
Registro Nacional de Bases de Datos	Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012	Decreto Único	1074	2015	Presidente de la República	Capítulo 25 y 26	Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC	Inscripción de Bases de Datos al RNBD	X	Radicado de inscripción	Jefatura Administrativa	N/A
Modifica el plazo para que los Responsables del Tratamiento inscriban sus bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Datos	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.26.1.2 y 2.2.2.26.3.1 del Decreto número 1074 de 2015	Decreto Reglamentario	90	2018	Presidente de la República	Toda la norma	Plazos para la inscripción de las Bases de Datos	Inscripción de Bases de Datos al RNBD, antes del 31 de Enero del 2019	X	Radicado de inscripción	Jefatura Administrativa	N/A
Regimen Contable	Decreto Estatuto Tributario Distrital	Externa	807	1993	Alcaldía Mayor de Bogota	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X	Estados Financieros	Jefatura de Contabilidad	N/A
Modificaciones por nuevas normas nacionales	Decreto Estatuto Tributario Distrital	Externa	352	2002	Alcaldía Mayor de Bogota	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X	Estados Financieros	Jefatura de Contabilidad	N/A
Manual de Contratación	Manual de Contratación de la FND	Resolución	1	2009	Dirección Ejecutiva de la FND	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes Contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
Contractual	Circular determinación de cuantías	Circular	N/A	2023	Dirección Ejecutiva de la FND	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes Contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
Manual de Supervisión	Manual de Supervisión de la FND	Resolución	19	2020	Dirección Ejecutiva de la FND	Todo	Procedimiento de supervisión, control y vigilancia de los contratos	Expedientes Contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
Contractual	Constitución Política de Colombia	Constitución	N/A	1991	Asamblea Nacional Constituyente	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
Contractual	Código Civil	Ley	84	1873	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 555	Resolución	555	2023	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 3	Teniendo en cuenta que en el territorio nacional ha disminuido la presión en los servicios de salud en materia de Covid-19, por cuanto se amplió la oferta sanitaria, se ha incrementado la cobertura de vacunación, se ha reducido el impacto de enfermedad en términos de mortalidad, se ha reducido la velocidad de transmisión, el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la presente Resolución, ha decidido que las personas mantengan las medidas de autocuidado con el fin de disminuir el riesgo de presentar nuevos picos, para lo cual se hace obligatorio el uso del tapabocas para ingresar a instituciones de salud, hospitales, clínicas y hogares geriátricos. Así mismo, es recomendable el uso de tapabocas para las personas de 60 años en adelante o aquellas con comorbilidades e inmunosupresión, así como las que presentan síntomas respiratorios, correspondiendo a cada persona propender por el cuidado de sí mismo, evitando el contacto con quienes pudieran estar en situaciones de riesgo para la transmisión del virus Covid -19. Disposiciones que serán aplicables a partir de su fecha de publicación y derogando con su promulgación a la Resolución 1238 de 2022.	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar el uso del tapabocas a los trabajadores que presenten comorbilidades e inmunosupresión, así como los que presenten síntomas respiratorios. Solicitar el uso de tapabocas a los trabajadores mayores de 60 años. Recordar a los trabajadores que es obligatorio el uso del tapabocas para ingresar a instituciones de salud, hospitales, clínicas y hogares geriátricos. Capacitar a los trabajadores sobre la importancia de propender por el cuidado de sí mismo, su salud y su familia, con ocasión del Covid-19. 	X	Dentro del cronograma de plan de trabajo en el anexo de capacitaciones se tiene establecido capacitaciones enfocadas en el autocuidado y reporte de condiciones de salud		
RIESGO MECÁNICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 2 lit. b y g 176 355 356 357 358 359 361 362 364 365 368 371	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas. – Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. – En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos mecánicos, los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo. – Las herramientas manuales que se utilicen en los establecimientos de trabajo serán de materiales de buena calidad y apropiadas al trabajo para el cual han sido fabricadas. – Los empleadores están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta. – Los mangos de las herramientas manuales serán de material de la mejor calidad, de forma y adecuadas, superficies lisas, sin astillas o bordes agudos, ajustadas a las cabezas y firmemente aseguradas a ellas. – Las herramientas serán de material adecuado que no produzca chispas, cuando existe un riesgo de ignición en una atmósfera explosiva a consecuencia de chispa. – Las herramientas manuales con filos agudos o con puntas agudas estarán provistas, cuando no se utilicen, de resguardos para las puntas o filos. – Todo sitio de trabajo tendrá un lugar apropiado para guardar las herramientas. El transporte de las herramientas de mano deberá hacerse de tal forma que no ofrezca riesgo a los trabajadores. – Las herramientas manuales no se abandonarán, aunque sea provisionalmente, en los pasajes, escaleras o en lugares elevados de donde puedan caer sobre personas que se encuentren debajo. – Se proporcionarán a los trabajadores gabinetes o cajas de herramientas adecuadas, y otros medios convenientes para guardar las herramientas no utilizadas durante el trabajo. – Las herramientas manuales se conservarán en condiciones de seguridad, las	<ul style="list-style-type: none"> Suministrar instrucción a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles Proveer a los trabajadores de herramientas manuales de buena calidad y apropiadas al trabajo. Dar a los trabajadores entrenamiento e instrucción para su uso correcto de las herramientas de trabajo. Entregar herramientas manuales con mangos de la mejor calidad. Garantizar que las herramientas manuales con filos agudos o con puntas agudas estarán provistas de resguardos. Garantizar un lugar apropiado para guardar las herramientas. Garantizar que las herramientas manuales no se abandonen, en los pasajes, escaleras o en lugares elevados de donde puedan caer sobre personas que se encuentren debajo. Verificar que las herramientas manuales se conserven en condiciones de seguridad. Reparar o sustituir las herramientas defectuosas. Tener cuchillos con cabos adecuados que eviten que la mano resbale hacia la hoja. Entregar fundas o bolsas de protección para guardar los cuchillos. Capacitar a los trabajadores para que no lleven en los bolsillos instrumentos o herramientas puntiagudas o cortantes, a menos que estén debidamente protegidos. Verificar que las herramientas portátiles accionadas por fuera motriz, están construidas sin proyecciones de las partes expuestas con movimiento giratorio o alternativo. 	X	Plan de Mantenimiento		

RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 Lit. a, d, g 98 111 112 125	<p>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud. – Adaptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. – Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.-</p> <p>En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.-</p> <p>En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. –</p> <p>Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas de accidentes.</p> <p>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.</p>	<p>Implementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo e incluir actividades de promoción y prevención de riesgos. Capacitar a los trabajadores en los riesgos a los que pueden verse expuestos.</p> <p>Implementar Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas. Informar a los colaboradores los riesgos a los cuales se encuentran expuesto y las medidas de control que debe seguir para evitar accidentes laborales o enfermedades laborales.</p> <p>Desarrollar las actividades del subprograma de medicina preventiva.</p>	X	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Decreto 2663	Decreto	2663	1950	Congreso de la República	Art 348 349 350 351	<p>Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.</p> <p>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.</p> <p>El reglamento debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos: 1. Protección e higiene personal de los trabajadores. 2. Prevención de accidentes y enfermedades. 3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas en su caso. 4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres. 5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares. 6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores. 7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras. 8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamables y demás elementos peligrosos. 9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales”</p> <p>Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.</p>	<p>Formular el reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa, incluyendo todos los aspectos mínimos contemplados en la ley.</p> <p>Publicarlo en dos sitios diferentes en cada centro de trabajo.</p> <p>Suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo.</p> <p>Practicar exámenes médico ocupacionales.</p>	X	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 1503	Ley	1503	2011	El Congreso de Colombia	Arts. 1 2 12	<p>La presente ley tiene por objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos.-</p> <p>Son actores de la vía, todas las personas que asumen un rol determinado, para hacer uso de las vías, con la finalidad de desplazarse entre un lugar y otro, por lo tanto se consideran actores de tránsito y de la vía los peatones, los transeúntes, los pasajeros y conductores de vehículos automotores y no automotores, los motociclistas, los ciclistas, los acompañantes, los pasajeros, entre otros.-</p> <p>Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente Ley. - Para tal efecto, para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera.</p> <p>Este Plan contendrá como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial.</p>	<p>Diseñar el plan estratégico de seguridad vial.</p> <p>Realizar Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial.</p> <p>Firmar Compromiso con los conductores para cumplir fielmente todas las normas de tránsito.</p> <p>Implementación de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción.</p>	X	Implementación del PESV		
RIESGO ELÉCTRICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 Lit. a c d g 111 117 118 122 125	<p>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud – Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud –</p> <p>Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control-</p> <p>Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control –</p> <p>En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. – Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión.-</p> <p>Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores puedan estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos.-</p> <p>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 –</p> <p>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-</p>	<p>Proveer y mantener un ambiente laboral en adecuadas condiciones. Realizar inspecciones periódicas en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Implementar sistemas de control de riesgos.</p> <p>Establecer programas de medicina preventiva.</p> <p>Informar a los trabajadores los riesgos a los que está expuesto y las medidas de control que se han implementado.</p> <p>Realizar las inspecciones periódicas a instalaciones eléctricas.</p> <p>Realizar identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.</p> <p>Suministrar elementos de protección personal.</p> <p>Implementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo e incluir actividades de promoción y prevención de riesgos.</p>	X	<p>Inspecciones de seguridad</p> <p>Mediciones Higiénicas</p>		
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40056	Resolución	40056	2022	Ministerio de Minas y Energía	Art. 1, numeral 1	<p>Los dictámenes de inspección de instalaciones eléctricas estén consolidados en una sola plataforma, que para el caso será el SICERCO, el cual es administrado por la Superintendencia de Industria y Comercio, entidad que tiene competencias de control y vigilancia del cumplimiento reglamentario del RETIE</p>	<p>Verificar las instalaciones eléctricas</p>	X	<p>Inspecciones de instalaciones</p> <p>Informe de proveedor de instalaciones eléctricas</p>		
Contractual	Código de Comercio	Decreto	410	1971	Gobierno Nacional	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A

RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 180540	Resolución	180540	2010	Ministerio de Minas y Energía	Capitulo 3	<p>El uso de la fuente más apropiada para satisfacer los requerimientos de iluminación con la mayor eficacia luminica posible, es determinante en un buen proyecto de iluminación.</p> <p>Las fuentes luminosas deben cumplir los requisitos establecidos en el presente reglamento y demostrarlo mediante un certificado de conformidad de producto, expedido por un organismo acreditado. Se exceptúan del cumplimiento de los requisitos fotométricos y de eficacia aquí establecidos las fuentes luminosas con acabado o colores para uso exclusivo decorativo, las cuales no se podrán utilizar en iluminación general y en la demostración de la conformidad con el presente reglamento se podrá aceptar la declaración del proveedor.</p>	Verificar que la fuente luminica usada sea la mas adecuada para los trabajadores de la compañía.	X	Actualmente se estan realizando inspecciones relacionadas a riesgo electrico y se tienen ejecutadas mediciones higienicas por iluminación
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 2 lit. b,d,g 121 122 123 124 125 126 127 128 129 132 133 135 176 177	<p>Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad –</p> <p>Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial-</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.-</p> <p>Todas las instalaciones, máquinas, aparatos y equipos eléctricos, serán construidos instalados, protegidos aislados y conservados de tal manera que eviten los riesgos de contacto accidental con los elementos bajo tensión. El aislamiento de los conductores de los circuitos vivos deberá ser eficaz, lo mismo los conductores eléctricos y los contornos de los circuitos vivos, deberán mantener entre estos y el trabajador, las distancias mínimas, de acuerdo con el voltaje. – no deberán efectuarse trabajos en los conductores y en las máquinas de alta tensión, sin asegurarse previamente que han sido convenientemente desconectados y aisladas las zonas, en donde se vaya a trabajar.</p> <p>Ningún operario deberá trabajar en circuito vivo hasta tanto no reciba las instrucciones apropiadas, ni efectuar reparaciones, alteraciones o inspecciones, solo en caso de emergencia y bajo supervisión del jefe respectivo. Los circuitos vivos deberán ser desconectados antes de comenzar a trabajar. –</p> <p>Cuando se trabaje en una serie de circuitos de alumbrado, los operarios deberán cerciorarse de que estén bien aislados de tierra, y de que el circuito en investigación esté abierto. Todo circuito deberá estar señalado para identificar su sistema eléctrico. –</p> <p>Las herramientas manuales eléctricas, lámparas portátiles y otros aparatos similares, serán de voltaje reducido; además los equipos, máquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra. –</p> <p>En los sistemas eléctricos, las instalaciones deberán estar protegidas contra toda parte de rozamiento o impacto los equipos eléctricos estarán resguardados de contactos accidentales. se evitara la presencia de cables dispersos en el piso y zonas de trabajo</p>	<p>Proveer y mantener un ambiente laboral en adecuadas condiciones. Incluir actividades de promoción y prevención conforme al riesgo en el SG-SST</p> <p>Suministrar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles.</p> <p>Realizar las inspecciones periódicas a instalaciones eléctricas.</p> <p>Verificar que solo los trabajadores capacitados trabajen en circuitos vivos.</p> <p>Señalizar todos circuitos y su sistema eléctrico.</p> <p>Proteger los sistemas eléctricos, las cajas de distribución e interruptores para evitar accidentes.</p> <p>Instalar los tableros de distribución y los tableros que control en locales especiales y los pisos deben ser de material aislante.</p> <p>Instalar barreras de protección a los generadores y transformadores eléctricos.</p> <p>Prohibir el paso de personal no autorizado a los generadores y transformadores..</p> <p>Conectar a tierra los armazones de los motores, las cajas interruptores, los transformadores, etc.</p> <p>Implantar barreras protectoras en los sistemas eléctricos.</p> <p>Conectar a tierra los equipos maquinaria y aparatos eléctricos.</p> <p>Suministrar a los trabajadores sus elementos de protección personal para sus brazos y manos, Guantes de caucho dieléctrico.</p> <p>Resguardar los conductores, cables eléctricos desnudos de las maquinarias y equipos.</p>	X	Informe de proveedor de instalaciones eléctricas
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 90708	Resolución	90708	2013	Ministerio de Minas y Energía	ANEXOS Articulos 1 2 6 9 10 13 15 17 18 19 21 26 28 31	<p>El Ministerio de Minas y Energía ha expedido la Resolución No. 90708 del 30 de Agosto de 2013 "Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE".</p> <p>El objeto fundamental de este reglamento es establecer las medidas tendientes a garantizar la seguridad de las personas, de la vida tanto animal como vegetal y la preservación del medio ambiente; previniendo, minimizando o eliminando los riesgos de origen eléctrico. Sin perjuicio del cumplimiento de las reglamentaciones civiles, mecánicas y fabricación de equipos.</p> <p>Adicionalmente, señala las exigencias y especificaciones que garanticen la seguridad de las instalaciones electricas con base en su buen funcionamiento; la confiabilidad, calidad y adecuada utilización de los productos y equipos, es decir, fija los parámetros mínimos de seguridad para las instalaciones eléctricas.</p> <p>Igualmente es un instrumento técnico-legal para Colombia, que sin crear obstáculos innecesarios al comercio o al ejercicio de la libre empresa, permite garantizar que las instalaciones, equipos y productos cumplan con los siguientes objetivos legítimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la prevención de la vida y la salud humana -la prevención de la vida animal y vegetal -la prevención del medio ambiente <p>- la prevención de prácticas que puedan inducir a error al usuario</p>	<p>Señalar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE</p> <p>Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)</p> <p>Analizar el riesgo de origen eléctrico</p> <p>Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)</p> <p>Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.</p> <p>Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas.)</p> <p>Conservar la Distancia de seguridad respecto a las áreas energizadas.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara la distancia)</p> <p>Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)</p> <p>Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con lo establecido en el anexo.</p> <p>Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia).</p>	X	<p>Inspecciones de instalaciones</p> <p>Informe de proveedor de instalaciones eléctricas</p>
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 90795	Resolución	90795	2014	Ministerio de Minas y Energía	Articulos 3 4 5 6 7	<p>Señalar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE</p> <p>Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)</p> <p>Analizar el riesgo de origen eléctrico</p> <p>Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)</p> <p>Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.</p> <p>Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas.)</p> <p>Conservar la Distancia de seguridad respecto a las áreas energizadas.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara la distancia)</p> <p>Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)</p> <p>Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con lo establecido en el anexo.</p> <p>Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia).</p>	<p>Señalar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE</p> <p>Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)</p> <p>Analizar el riesgo de origen eléctrico</p> <p>Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)</p> <p>Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.</p> <p>Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas.)</p> <p>Conservar la Distancia de seguridad respecto a las áreas energizadas.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara la distancia)</p> <p>Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)</p> <p>Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con lo establecido en el anexo.</p> <p>Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia).</p>	X	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación de riesgos Actualmente se estan realizando inspecciones relacionadas a riesgo electrico y se tienen ejecutadas mediciones higienicas por iluminación

RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40492	Resolución	40492	2015	Ministerio de Minas y Energía	Artículo 7	<p>Artículo 7.- Modifíquese el primer párrafo del numeral 28.2 denominado "Instalaciones Provisionales" del Anexo General, el cual quedará así:</p> <p>"Para efectos de cumplimiento del RETIE, se entenderá como instalación provisional aquella que se construye para suministrar el servicio de energía a un proyecto en construcción, con un tiempo de vigencia hasta la energización definitiva, la terminación de la construcción, o para el suministro temporal de energía a instalaciones transitorias como ferias o espectáculos, montajes de equipos, demoliciones y proyectos de investigación tales como pruebas sísmicas o perforaciones exploratorias. La Condición de provisionalidad se otorgará para periodos no mayores a seis meses (prorrogables según el criterio del OR o quien preste el servicio, previa solicitud del usuario). El Operador de Red y en general quien preste el servicio provisional suspenderá el suministro de energía de la instalación provisional, cuando la instalación presente alto riesgo o en la operación se apliquen prácticas inseguras, que pongan en peligro inminente la salud o la vida de las personas, el medio ambiente o los bienes físicos conexos a la instalación."</p>	<p>Señalar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE</p> <p>Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)</p> <p>Analizar el riesgo de origen eléctrico</p> <p>Registro de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos actualizada.</p> <p>Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.</p> <p>Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas.)</p> <p>Conservar la Distancia de seguridad respecto a las áreas energizadas.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciará con visita en la cual se comprobara la distancia)</p> <p>Realizar la Sistema de puesta a tierra, como lo establece la tierra.</p> <p>Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciará con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)</p> <p>Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con lo establecido en el anexo.</p> <p>Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia).</p>	X	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación de riesgos	Actualmente se estan realizando inspecciones relacionadas a riesgo electrico y se tienen ejecutadas mediciones higienicas por iluminación		
Contractual	Reglamentación de la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro	Decreto	92	2017	Gobierno Nacional	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A	
Contractual	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Ley	1437	2011	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A	
RIESGO PÚBLICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 Lit. a, d, g 111	<p>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Realizar programas educativos sobre riesgos. En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.</p>	<p>Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado para los trabajadores,</p> <p>Informar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos y las medidas de control,</p> <p>Implementar el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	X	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación de riesgos			
RIESGO LOCATIVO	Ley 400	Ley	400	1997	El Congreso de Colombia	Art.1	<p>Criterios y requisitos mínimos para el diseño, construcción y supervisión técnica de edificaciones nuevas, así como de aquellas indispensables para la recuperación de la comunidad con posterioridad a la ocurrencia de un sismo, que puedan verse sometidas a fuerzas sísmicas y otras fuerzas impuestas por la naturaleza o el uso, con el fin de que sean capaces de resistirlas, incrementar su resistencia a los efectos que éstas producen, reducir a un mínimo el riesgo de la pérdida de vidas humanas, y defender en lo posible el patrimonio del Estado y de los ciudadanos.</p>	<p>Verificar que las instalaciones cumplan con los estándares de resistencia en caso de ocurrir un sismo y así reducir la pérdida de vidas.</p> <p>Garantizar que las edificaciones cumplan con los requisitos mínimos para el diseño y construcción, con el fin de que sean capaces de resistir temblores de poca intensidad, moderados y fuertes.</p>	X	Inspecciones de instalaciones			
RIESGO LOCATIVO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 2 lit. b, d, f, g 4 5 8 9 Parág. 29 31 32 33 36 38 39 218 362 370 396 397	<p>Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.</p> <p>Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.</p> <p>Organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.</p> <p>Todos los edificios destinados a establecimientos industriales, temporales o permanentes, serán de construcción segura y firme para evitar el riesgo de desplome; los techos o cerchas de estructura metálica, presentarán suficiente resistencia a los efectos del viento, y a su propia carga.</p> <p>Las edificaciones de los lugares de trabajo permanentes o transitorios, sus instalaciones, vías de tránsito, servicios higiénico-sanitarios y demás dependencias deberán estar contruidos y conservadas en forma tal que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y del público en general.</p> <p>Los locales de trabajo tendrán las dimensiones necesarias en cuanto a extensión superficial y capacidad de los locales, de acuerdo con los requerimientos de la industria, para una mejor distribución de equipos, aparatos, etc., en el flujo de materiales, teniendo en cuenta el número de trabajadores en cada lugar de trabajo.</p> <p>El piso o pavimento constituirá un conjunto homogéneo y liso sin soluciones de continuidad; será de material resistente, antirresbaladizo y en lo posible fácil de ser lavado.</p> <p>Las paredes serán lisas, protegidas y pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas o blanqueadas y serán mantenidas al igual que el pavimento, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier clase de desperfectos.</p>	<p>Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado para los trabajadores.</p> <p>Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores</p> <p>Delimitar las áreas de trabajo, zonas de trabajo, almacenamiento y vías de circulación.</p> <p>Disponer de sitios específicos para el almacenamiento de materiales.</p> <p>Realizará inspecciones periódicas para establecer las condiciones locativas de los centros de trabajo, en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Implementar jornadas de orden y aseo.</p> <p>Cumplir los lineamientos establecidos para la construcción y mantenimiento de los centros de trabajo.</p> <p>Mantener los pisos de los centros de trabajo limpio y seco.</p> <p>Mantener los centros de trabajo libres de desperdicios y sustancias que causen daño al trabajador.</p> <p>Verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalización y los extinguidores.</p> <p>Hacer las reparaciones locativas a que haya lugar, con el fin de que se conserve en buen estado los sitios de trabajo.</p>	X	Política Integrada	Reglamento de Higiene	Plan de Trabajo Anual	

RIESGO LOCATIVO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	<p>Arts. 84 Lit a, d, g 90 91 92 93 94 95 96 111 121 125</p>	<p>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción.</p> <p>Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo. Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.</p> <p>Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas.-</p> <p>Los establecimientos industriales deberán tener una adecuada distribución de sus dependencias, con zonas específicas para los distintos usos y actividades, claramente separadas, delimitadas o demarcadas y, cuando la actividad así lo exija, tendrán espacios independientes para depósitos de materias primas, elaboración, procesos especiales, depósitos de productos terminados y demás secciones requeridas para una operación higiénica y segura.</p> <p>Los pisos de los locales de trabajo y de los patios deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes; deberán mantenerse en buenas condiciones y en lo posible, secos. Cuando se utilicen procesos húmedos deberán proveerse de la inclinación y canalización suficientes para el completo escurrimiento de los líquidos; de ser necesario, se instalarán plataformas o falsos pisos que permitan áreas de trabajo secas y que no presenten en sí mismos riesgos para la seguridad de los trabajadores.</p> <p>Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.</p> <p>Todas las aberturas de paredes y pisos, foros, escaleras, montacargas, plataformas, terrazas y demás zonas elevadas donde pueda existir riesgo de caídas, deberán tener la señalización, protección y demás características necesarias para prevenir accidentes.</p> <p>En las edificaciones de varios niveles existirán escaleras fijas o rampas con las especificaciones técnicas adecuadas.</p>	<p>Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado para los trabajadores.</p> <p>Realizar programas educativos sobre riesgo locativo.</p> <p>Informar a los trabajadores los riesgos y peligros a los que se encuentra expuestos.</p> <p>Instalar pisos antideslizantes, sólidos e impermeables con el fin de prevenir caídas.</p> <p>Brindar capacitación sobre exposición de riesgos.</p> <p>Delimitar las áreas de trabajo, zonas de trabajo, almacenamiento y vías de circulación.</p> <p>Disponer de sitios específicos para almacenamiento de los materiales de manera segura.</p> <p>Realizar inspecciones periódicas para establecer las condiciones locativas de los centros de trabajo</p> <p>Implementar jornadas de orden y aseo.</p> <p>Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Disponer de salidas suficientes para la evacuación del personal en caso de emergencia.</p>	X	<p>Inspecciones de seguridad e Inspecciones de elementos de emergencia</p>		
RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<p>Arts. 16 86 207 220 221 222 223 231 234</p>	<p>Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias las puertas de emergencia no deberán ser de corredera ni de enrollamiento vertical. - En los establecimientos de trabajo en donde se ejecutan labores nocturnas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares. Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural.- Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos - Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año.- El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad.- En las industrias o lugares de trabajo que o ofrezcan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos, pueda ser rápidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales- Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. - sistemas de alarma - En los establecimientos industriales, comerciales, hoteles, escuelas, hospitales, etc. en</p> <p>Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. -</p> <p>Organizar y desarrollar programas de medicina preventiva, de higiene y seguridad industrial y crear los comités paritarios.-</p> <p>Aplicar y mantener de forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores.-</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que pueden afectarles.-</p> <p>Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios.</p> <p>No se permitirá el barrido, ni las operaciones de limpieza de suelo, paredes y techo susceptibles de producir polvo, en cuyo caso se sustituirán por la limpieza húmeda practicada en cualquiera de sus diferentes formas, o mediante la limpieza por aspiración.</p> <p>La limpieza de las salas de trabajo se efectuará siempre que sea posible, fuera de las horas de trabajo y se evitará diseminar polvo al ejecutarla. Las basuras y demás desperdicios se sacarán frecuentemente para mantener siempre en buenas condiciones los locales.</p> <p>Se evitará la acumulación de materias susceptibles de descomposición, de producir infección, o en general, nocivas o peligrosas, y se evacuarán o eliminarán por procedimientos adecuados los residuos de primeras materias o de fabricación, aguas residuales, etc. y los polvos, gases, vapores, etc., nocivos y peligrosos.-</p> <p>En los lugares de trabajo en donde se efectúen procesos u operaciones que produzcan contaminación ambiental por gases, vapores, humos, neblinas, etc., y que pongan en peligro no solo la salud del trabajador, sino que causen daños y molestias al vecindario, debe establecerse dispositivos especiales y apropiados para su eliminación por medio de métodos naturales o artificiales de movimiento del aire en los sitios de trabajo para diluir o evacuar los agentes contaminadores.</p> <p>En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de</p>	<p>Implementar un plan de emergencias.</p> <p>Realizar simulacros.</p> <p>Disponer en los establecimientos de trabajo de salidas de emergencia.</p> <p>Disponer de elementos de atención de emergencia tales como extinguidores.</p> <p>Realizar inspecciones a los equipos de seguridad.</p> <p>Conformar una brigada de emergencia entrenada para atender las emergencias. que se puedan presentar en los centros de trabajo.</p> <p>Disponer de un sistema de alarma y salidas de emergencia .</p>	X	<p>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST Inspecciones de seguridad e Inspecciones de extintores</p>		
RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<p>Arts. 2 literal b,d,g 29 30 33 34 74 162 170 177 212</p>	<p>Promover ambientes de trabajo en adecuadas condiciones</p> <p>Suministrar inducción a los trabajadores en los riesgos a los que está expuesto.</p> <p>Suministrar ropa de trabajo y elementos de protección personal</p> <p>Implementar y desarrollar un plan de saneamiento básico.</p> <p>Realizar acciones periódicas para establecer las condiciones de orden y aseo</p> <p>Verificar que se haya implementado la ventilación adecuada para la evacuación de vapores y neblinas.</p>	X	<p>Inspecciones de seguridad</p>			
Contractual	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional	Ley	1712	2014	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A

RIESGO QUÍMICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 Lit. a,c,d,g 101 102 104 122 123 125	<p>Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud -</p> <p>Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud -</p> <p>Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control-</p> <p>Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control -</p> <p>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.-</p> <p>Los riesgos que se deriven de la producción, manejo o almacenamiento de sustancias peligrosas serán objeto de divulgación entre el personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos, con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación.-</p> <p>El control de agentes químicos y biológicos y en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación ambiental aun fuera de los lugares de trabajo-</p> <p>En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. -</p> <p>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-</p>	<p>Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado para los trabajadores</p> <p>Desarrollar actividades de promoción y prevención para mitigar y/o controlar el riesgo químico.</p> <p>Realizar programas educativos sobre riesgo Químico</p> <p>Informar a los trabajadores los riesgos y peligros a los que se encuentra expuestos.</p> <p>Brindar capacitación sobre exposición de riesgos.</p> <p>Suministrar elementos de protección personal.</p> <p>Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Informar a los trabajadores los riesgos a los que está expuesto y las medidas de control que se han implementado.</p>	X	Rotulación y almacenamiento de sustancias químicas SGA		
RIESGO QUÍMICO	Decreto 1973	Decreto	1973	1995	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 7 8 10 11 12 13 14 15 16	<p>Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.-</p> <p>Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse.-</p> <p>A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su pro-veedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.-</p> <p>Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.-</p> <p>Identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta.-</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo estén etiquetados -</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados.-</p> <p>Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes.-</p> <p>Los empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.-</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición -</p> <p>Evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos, vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente.-</p> <p>Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan productos químicos peligrosos se conserven por el período prescrito por la</p> <p>Dar cumplimiento a las normas legales en medicina, higiene y seguridad industrial, hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de salud ocupacional.-</p> <p>Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad -</p> <p>Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial.-</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. -</p> <p>Todas las instalaciones máquinas y equipos eléctricos serán instalados protegidos aislados, de tal manera que eviten los peligros de incendio.-</p> <p>En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.-</p> <p>En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, por emplearse elementos combustibles o explosivos, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extinguidores, con personal debidamente entrenado en extinción incendios.-</p> <p>Las construcciones, serán en lo posible de un solo piso, de materiales incombustibles y dotados de muros corta fuego.-</p> <p>Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos.-</p> <p>Las materias primas y productos que ofrezcan peligro de incendio, deberán ser mantenidos en depósitos incombustibles, si es posible fuera de los lugares de trabajo, disponiéndose en éstos solo de las cantidades estrictamente necesarias para la</p>	<p>Marcar y etiquetar los productos químicos</p> <p>Proveer a los productos químicos de hojas de seguridad</p> <p>Llevar el listado de los productos químicos utilizados en la organización</p> <p>Dar instrucción a los trabajadores que manejen los productos químicos</p> <p>Conservar y evaluar la exposición permisible de los trabajadores expuestos a este riesgo</p> <p>Suministrar elementos de protección personal.</p> <p>Realizar disposición final adecuada de los productos químicos.</p> <p>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</p>	X	Actualmente la FND tiene identificados los productos Se cuenta con una inspección enfocada hacia el riesgo químico		
RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 2 lit. a b d g 121 172 176 205 206 207 208 209 210 211 215 220 221 222 223 224 225 226 228 231 233 319	<p>Implementar programas de medicina preventiva de higiene y seguridad</p> <p>Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles.</p> <p>Establecer planes de emergencia por sitio de trabajo, acorde al análisis de vulnerabilidad.</p> <p>Realizar Simulacros y revisión de planes de emergencia.</p> <p>Realizar actividades de capacitación.</p> <p>Instruir y capacitación a las brigadas de emergencia.</p> <p>Instalar extintores en las zonas de riesgo de incendio.</p> <p>Identificar y etiquetar las sustancias peligrosas.</p> <p>Contar con sistemas de alarmas.</p> <p>Los equipos contra incendios deben ser revisados al menos una vez al año.</p> <p>Los lugares en donde se encuentren los extinguidores deben estar debidamente señalizados.</p> <p>Instruir a cierto personal para el manejo de extinguidores.</p> <p>Contar con los extintores adecuados para extinguir el posible incendio.</p>	X	Inspecciones de seguridad			
RIESGO QUÍMICO	Decreto 1843	Decreto	1843	1991	Ministerio de Salud	Toda	<p>El control y la vigilancia epidemiológica en el uso y manejo de plaguicidas, deberá efectuarse con el objeto de evitar que afecten la salud de la comunidad, la sanidad animal y vegetal o causen deterioro del ambiente.</p> <p>El uso y manejo de plaguicidas estarán sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley 09 de 1979, el Decreto 2811 de 1974, Reglamento Sanitario Internacional, el Código Internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas de la FAO, las demás normas Complementarias previstas en el presente Decreto y las que dicten los Ministerios de Salud y de Agricultura o sus institutos adscritos.</p> <p>Para la aplicación de las disposiciones sobre plaguicidas, los Ministerios de Salud y Agricultura coordinarán las entidades públicas y privadas que participen en el uso, manejo y disposición de plaguicidas, con el objeto de garantizar la salud de la comunidad y la preservación de los recursos agrícolas, pecuarios y naturales renovables. Para este fin créanse un Consejo Nacional y Consejos Seccionales de Plaguicidas, que actuarán de acuerdo a lo establecido en el presente Decreto y las disposiciones legales sobre la materia así como un Consejo Intrasectorial en el Ministerio de Salud.</p>	<p>Hacer seguimiento para el uso y manejo de plaguicidas en las instalaciones</p>	X	Se realiza seguimiento de las fumigaciones de las instalaciones a las administraciones de las edificaciones donde se encuentran ubicadas las sedes de la FND		

RIESGO QUÍMICO	Decreto 1496	Decreto	1496	2018	Ministerio de Trabajo	Toda	<p>El objeto primordial del Decreto, es adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos- SGA de la Organización de las Naciones Unidas, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, el cual será aplicable en todo el territorio nacional, a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, dirigido a las actividades de extracción, producción, importación, almacenamiento, transporte, distribución, comercialización y los diferentes usos de productos químicos que tengan al menos una de las características de peligro de acuerdo con los criterios del SGA, ya sean por sustancias químicas puras, soluciones diluidas o mezclas de estas.</p> <p>El Decreto menciona la calificación de los peligros, la cual se realizará con base en los lineamientos del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, cuya información será generada a través de ensayos realizados conforme a los métodos y técnicas del SGA, de fuentes confiables y que cumplan una serie de requisitos descritos en la norma.</p> <p>Para la comunicación de estos peligros, se deberán adoptar unas Etiquetas y unas Fichas de Datos de Seguridad, definidos en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, los cuales deberán cumplir unas características especiales para su implementación, cuyos lineamientos serán establecidos por el Ministerio de Trabajo, Agricultura y Desarrollo Rural, Transporte y Salud y Protección Social.</p> <p>La clasificación y el etiquetado de los productos químicos dirigidos al consumidor se realizará de acuerdo con lo establecido en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos; mientras que el transporte terrestre automotor de productos químicos estará sujeto a lo establecido en la regulación vigente de transporte de mercancías peligrosas por carretera en el Capítulo 7 del Título I de la Parte 2 del Decreto 1079 de 2015.</p> <p>Así mismo, la clasificación y el etiquetado de los productos químicos utilizados en lugares de trabajo, se realizará de conformidad con lo establecido en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos.</p> <p>Por último, el Decreto establece una serie de responsabilidades dirigidas al fabricante e</p>	<p>La FND deberá contar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos- SGA. Etiquetas y fichas de seguridad de conformidad al Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos. Implementar las debidas medidas de control adicionales para los riesgos por exposición a químicos. Realizar las debidas capacitaciones a los trabajadores en relación al riesgo químico. 	x	Se cuenta con soportes de campañas, Asistencia a capacitaciones		
RIESGO QUÍMICO	Ley 55	Ley	55	1993	El Congreso de Colombia	<p>Arts. 7 núm. 1. 8 núm. 3 10 núm. 1, 2, 3, 4 11 12 13 14 15 lit. a, b y c 16</p>	<p>Etiquetado y marcado, Fichas de datos de seguridad, identificación, transferencia de productos químicos, exposición, control operativo, eliminación, información y formación.-</p> <p>Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.-</p> <p>La denominación química o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta.-</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados –</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados.-</p> <p>Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro debe ser accesible a todos los interesados y sus representantes.</p> <p>Los empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.-</p> <p>Los empleadores deberán asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición- Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan productos químicos peligrosos se conserven por el periodo prescrito por la autoridad –</p> <p>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</p>	<p>Marcar y etiquetar los productos químicos.</p> <p>Llevar el listado de los productos químicos utilizados en la organización.</p> <p>Dar instrucción a los trabajadores que manejen los productos químicos.</p> <p>Conservar y evaluar la exposición permisible de los trabajadores expuestos a este riesgo.</p> <p>Suministrar elementos de protección personal.</p> <p>Realizar disposición final adecuada de los productos químicos.</p> <p>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.</p> <p>Contar con la hojas de seguridad de todos los productos químicos y capacitar al personal en su uso e interpretación</p> <p>Contar con una Matriz de compatibilidad de productos químicos según corresponda.</p> <p>Verificar si las sustancias utilizadas se considera como sustancias controladas y contar con su correspondiente Certificado de carencia de Sustancias químicas emitido por el Ministerio de Justicia.</p>	x	Rotulación y almacenamiento de sustancias químicas SGA		
RIESGO QUÍMICO	Resolución 773	Resolución	773	2021	Ministerio del Trabajo	Art. 1 al 26	<p>El Ministerio del trabajo, emitió la Resolución 773 de 2021, la cual tiene como fin definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, las responsabilidades que estos deben asumir junto con los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para su implementación, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA, la cual será aplicable a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, aprendices, practicantes, cooperados de cooperativas o precooperativas de trabajo asociado, afiliados participes, que manipulen productos químicos en los lugares de trabajo, ya sean sustancias químicas puras, soluciones diluidas o mezclas de estas.</p> <p>Razón por la cual, los empleadores, deben garantizar que los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo estén clasificados conforme a los criterios definidos por el SGA de la Organización de las Naciones Unidas en la sexta edición revisada (2015), en caso de que se requiera revisar la clasificación de peligros del SGA provista por los fabricantes, importadores o distribuidores, o se requiera realizar la clasificación de los peligros de un producto químico utilizado en los lugares de trabajo, y no se disponga de datos experimentales o datos de clasificación de peligros del SGA, el empleador o contratante deberá consultar fuentes de información sobre productos químicos individuales o grupos de productos químicos, incluyendo evaluaciones revisadas, así como aquellas fuentes donde las evaluaciones han sido utilizadas en apoyo a notificaciones de medidas reglamentarias, soportadas en estudios primarios y dispuestas por agencias internacionales reconocidas.</p> <p>Por lo que el etiquetado de los productos químicos peligrosos, según las disposiciones del SGA, deberán contar con ciertas condiciones establecidos en la norma y contener cierto tipo de información específica: mientras que los productos químicos que no sean</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir las acciones a desarrollar en su lugar de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos. Garantizar que los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo estén clasificados conforme a los criterios definidos por el SGA de la Organización de las Naciones Unidas en la sexta edición revisada (2015). Etiquetar o re etiquetar los productos químicos peligrosos, según las disposiciones del SGA. Garantizar que los fabricantes, importadores y/o proveedores de productos químicos peligrosos cuenten con las Fichas de Datos de Seguridad – FDS, las que deberán estar dispuestas en los lugares de trabajo donde se utilicen y almacenen productos químicos. Revisar a más tardar cada 5 años la información en la que se basan las etiquetas y las FDS de los productos químicos peligrosos utilizados en los lugares de trabajo. Verificar que los envases que contengan productos químicos peligrosos, cumplan con las condiciones establecidos en la norma. Incorporar en el SG-SST, como una medida de control del riesgo químico, la implementación del SGA en los términos establecidos en la presente resolución. Mantener un inventario actualizado de todos los productos químicos utilizados y sus peligros de acuerdo con el SGA. Garantizar la comunicación de peligros a todos los trabajadores y contratistas respecto de los productos químicos peligrosos a los que estén potencialmente expuestos. Gestionar que todos los productos químicos que ingresen al lugar de trabajo cuenten con etiquetas y FDS de acuerdo con lo establecido en 	x	Campañas de seguridad, Asistencia a capacitaciones, Formato de pausas activas		

RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2646	Resolución	2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Arts. 1 6 7 8 9 10 11 12 13 14 16 17 20	Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los Empleadores, Factores psicosociales individuales que deben ser Identificados y evaluados por el empleador, Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.- Reserva de la información y de la evaluación Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial, Criterios para la intervención de los factores psicosociales.- Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial En el trabajo.- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral.- Elaborar códigos o manuales de convivencia- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias.-Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.-Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral.- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral.- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios.- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.	Realizar a todos los colaboradores, mínimo una vez al año, la evaluación de identificación de riesgo psicosocial. Incluir en el programa de Vigilancia epidemiológica los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Formular política dirigida a prevenir el acoso laboral. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. Establecer un procedimiento para formular la queja. Acciones de intervención y control específicos de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios.	X	Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos		
Contractual	Regulación sobre el Derecho Fundamental de Petición	Ley	1755	2015	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Certificaciones contractuales Respuesta a peticiones y consultas contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1010	Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	Toda	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.- Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria, d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los	Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban Conformar el comité de convivencia Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos establecidos por la organización. Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral. Respetar la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la jornada máxima legal. No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin justificación alguna. Crear el Comité de Convivencia Laboral. Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso laboral. Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso laboral.	X	Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 231	Resolución	231	2006	Ministerio de la Protección Social	Toda	Corrija el párrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma: Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. La FND deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.	Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral en el reglamento de trabajo en el término establecido en la ley.	X	Se cuenta con la actualización del reglamento de convivencia laboral		
RIESGO PSICOSOCIAL	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Artículos 2.2.6.7.1 2.2.6.7.2 literal I	Anteriormente Decreto 4463 de 2011 Art 1, 2 Literal I. Definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral -Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de seguridad y salud en el trabajo.	Informar a los trabajadores que el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral serán incluidas en la categoría de riesgos laborales. Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombre. Informando al Comité de Convivencia Laboral que se debe incluir entre los temas a tratar en sus reuniones las condiciones laborales de las mujeres.	X	Actas de Reunión de Comité de Convivencia Laboral		
Contractual	Asociación entre entidades públicas	Ley	489	1998	Congreso de la República	Parágrafo Capítulo I, Art. 95	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1616	Ley	1616	2013	El Congreso de Colombia	Arts. 6 9 11 21 38 40	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" Es derechos de las personas en salud mental, el reconocimiento de las incapacidades dictadas por un profesional de la salud tratante, garantizando su recuperación. Las incapacidades de salud mental deben ser pagadas de acuerdo con la normatividad vigente. Las ARL deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención de trastorno mental y deberán garantizar que las empresas afiliadas incluyan en su SG.SST el monitoreo de la exposición a factores de riesgo en el trabajo. De acuerdo con el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, el Ministerio de Salud y Protección Social deberá actualizar la tabla de enfermedades laborales, incluyendo las causadas por la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo.	Incluir en su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo estrategias, programas, acciones o servicios para promover la salud mental y prevenir el trastorno mental. Reportar a la ARL las incapacidades de salud mental a que hubiere lugar.	X	Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		

RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 4886	Resolución	4886	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>El Ministerio de Salud y Protección Social, adopto la Política Nacional de Salud Mental, de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud-SGSSS, con el fin de orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores, programas de prevención que articulen los sistemas y servicios de salud mental con los dispositivos de base comunitaria y fortalecer la respuesta de los servicios de salud con enfoque de atención primaria en salud.</p> <p>Así mismo brindar atención a los problemas y trastornos mentales, conductas suicidas, consumo de sustancias psicoactivas, violencia y convivencia social, epilepsia, entre otros, bajo la dirección de enfoques que relacionen los derechos humanos, curso de la vida, género, como parte integral del derecho a la salud de los miembros de la organización e implementación de la participación social.</p> <p>Para lo cual deberán implementar estrategias de generación y fortalecimiento de entornos que promuevan estilos de vida saludable, habilidades psicosociales para la vida, fortalecimiento de la cultura como factor protector de la salud, prevención de la conducta suicida, prevención de los efectos de la epilepsia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un programa de vigilancia epidemiológica de salud mental. • Contar con programas de promoción y prevención, enfocados a los problemas de trastornos mentales, conductas suicidas, violencia y convivencia social y epilepsia. • Contar con el programa de vigilancia epidemiológica psicosocial. <ul style="list-style-type: none"> • Tener constituido el Comité de Convivencia en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Tener una política de alcohol y drogas. • Desarrollar actividades que minimicen el riesgo de los miembros de la organización en sufrir de problemas mentales. • Desarrollar campañas para el manejo de estrés, relaciones interpersonales y sana convivencia laboral. 	X	Actualmente se realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, esta en creación el PVE de riesgo psicosocial.		
Contractual	Disposiciones generales para la protección de datos personales	Ley	1581	2012	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 734	Resolución	734	2006	Ministerio de la Protección Social	Artículo 1 y 2	<p>Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.</p> <p>Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.</p>	Incluir en el Reglamento Interno de Trabajo un capítulo de Acoso Laboral	X	Reglamento de Trabajo FND		
RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 2209	Ley	2209	2022	El Congreso de Colombia	Artículo 1	<p>El congreso de Colombia, a través de la Ley 2209, modifica el artículo 18 la Ley 1010 de 2006, estableciendo que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, disposiciones que estarán vigentes desde la fecha de su promulgación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, la cual será de tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas. • Socializar a los integrantes del Comité de Convivencia, las nuevas disposiciones de la Ley 2209 de 2022, en aras de que den correcta aplicabilidad al término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral. 	X	Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		
Régimen Jurídico	Derecho de autor	Ley	23	1982	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de Contratación	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2764	Resolución	2764	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 10	<p>A través de la presente Resolución, el Ministerio del Trabajo, adopto como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención, como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. • Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. • Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. • Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública. • Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables. • Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo. • Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral. • Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores. • Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral. • Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - "Burn out. <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión. • Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés posttraumático. • Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo. <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo <p>Disposiciones que serán aplicables a todos los empleadores públicos y privados, a los La Ministra del Trabajo, a través de la Circular 0026 del año 2023, establece los lineamientos para prevenir y atender el acoso laboral y sexual, así como la violencia basada en el género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral, con el fin de promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia y reducir las desigualdades y violación de los derechos humanos, por razón de sexo, género, etnia, migración o inmigración y capacidad diversa.</p> <p>Siendo necesario fortalecer la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el mundo del trabajo.</p> <p>Razón por las que el Ministerio del Trabajo realiza las siguientes apreciaciones, conforme a las competencias establecidas en el Decreto 4108 de 2011:</p> <p>Artículo 1 «Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.»</p> <p>1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo: Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas territoriales y nacionales, atiendan cualquier tipo de discriminación en sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de la empresa, cuando el nivel de riesgo es alto la evaluación es de forma anual y cuando el riesgo es bajo la evaluación se realizará cada dos años. • Implementar las acciones de intervención y control, según el resultado de la evaluación de los factores riesgo psicosocial de la empresa. • Aplicar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. • Utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. • Establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto. • Implementar acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores. • Prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales. • Adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. 	X	Informe de condiciones de salud		
RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 0026	Circular	0026	2023	Ministra del Trabajo	Toda la Circular	<p>Disposiciones que serán aplicables a todos los empleadores públicos y privados, a los La Ministra del Trabajo, a través de la Circular 0026 del año 2023, establece los lineamientos para prevenir y atender el acoso laboral y sexual, así como la violencia basada en el género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral, con el fin de promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia y reducir las desigualdades y violación de los derechos humanos, por razón de sexo, género, etnia, migración o inmigración y capacidad diversa.</p> <p>Siendo necesario fortalecer la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el mundo del trabajo.</p> <p>Razón por las que el Ministerio del Trabajo realiza las siguientes apreciaciones, conforme a las competencias establecidas en el Decreto 4108 de 2011:</p> <p>Artículo 1 «Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.»</p> <p>1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo: Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas territoriales y nacionales, atiendan cualquier tipo de discriminación en sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. • Promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia de género. <ul style="list-style-type: none"> • Realizar Campañas de sensibilización. • Implementar Acciones preventivas y correctivas del acoso laboral y acoso sexual en el ambiente de trabajo. • Realizar capacitaciones sobre el acoso laboral y acoso sexual, en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales. • Establecer una Política institucional para la prevención del acoso sexual. <ul style="list-style-type: none"> • Realizar el Diagnóstico del clima laboral. • Establecer Procedimientos y comités internos para la atención de este tipo de casos. • Implementar medidas conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales. 	X	Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		
Sistema de gestión de seguridad de la información	NTC ISO 27001:2013	Técnica	27001	2013	ISO	Todo	Todos los numerales	En procesos de auditorías internas y externas	x	Auditorías internas y/o externas	Jefatura de Contratación	N/A
Norma de Calidad	NTC ISO 9001:2015	Técnica	9001	2015	ISO	Todo	Todos los numerales	En procesos de auditorías internas y externas	x	Auditorías internas y/o externas	Jefatura de Contratación	N/A

Sistemas de Gestión Antisoborno	NTC ISO 37001:2016	Técnica	37001	2016	ISO	Todo	Todos los numerales	En procesos de auditorías internas y externas	x		Auditorías internas y/o externas	Jefatura de Contratación	N/A
Norma de Seguridad y Salud en el Trabajo	NTC ISO 45001:2018	Técnica	45001	2018	ISO	Todo	Todos los numerales	En procesos de auditorías internas y externas	x		Auditorías internas y/o externas	Jefatura de Contratación	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 2614	Decreto	2614	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	Fijar a partir del primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS (\$140.606.00), que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país, donde se preste el servicio público de transporte	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento Humano	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 2642	Decreto	2642	2022	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Todo	Modificación del artículo 2.2.4.2.5.3. del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo La afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o sin el lleno de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.2.1. 7. de este Decreto y en Título 6 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, constituye violación a las disposiciones relativas a la protección y seguridad de los trabajadores y se sancionará hasta 131.565,1 UVT de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la medida de prohibición inmediata de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores que proceda en los términos del artículo 11 de la Ley 161 O de 2013 y de la interposición de las denuncias penales a que hubiere lugar	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento Humano	N/A
Derechos laborales y obligaciones de las partes del contrato de trabajo.	Decreto Ley	Externa	2663	1950	Congreso de la Republica	Todos	Se establecen los derechos mínimos de los trabajadores, y las obligaciones tanto de trabajador y empleador en el marco de una relación laboral	Expedientes Laborales.	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
Derechos y obligaciones del trabajador y empleador.	Decreto	Externa	1072	2015	Presidencia de la Republica	Libro 2, parte 1, parte 2 (título 1, capítulo 1,2,3,4 y 5, título 2, capítulo 1,2,3,5,6,7,8, título 4, título 6, capítulo 3, título 7, capítulo 2	Relaciones laborales. Disposiciones generales sobre el contrato individual del trabajo. Jornada trabajo y trabajo suplementario. Vacaciones. Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Cesantías. Calzado y overoles para trabajadores. Teletrabajo. Relaciones laborales colectivas. Sindicatos. Contrato de aprendizaje. Afiliación a caja de compensación. Riesgos laborales.	Expedientes Laborales.	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
Sistema de seguridad social integral	Ley	Externa	100	1993	Congreso de la Republica	Todos	Obligación, derechos y responsabilidades del empleador, del trabajador, del Estado y de las entidades que integran el sistema de seguridad social en salud	Expedientes laborales. Base de datos del operador Mi Planilla donde se pagan los aportes a seguridad social y parafiscales de los trabajadores de la FND	X		1, Al mometo del ingreso del trabajador. 2, Al mes del ingreso en la revisión de la carpeta laboral de un trabajador nuevo, 3, Cuando sea requerido por el Trabajador o Empleador en el transcurso de la relación laboral. 4. Al momento de que se termine el vínculo laboral.	Jefatura de Talento Humano	N/A
Sistema general de pensiones.	Decreto	Externa	1833	2016	Presidencia de la Republica	Todos	Se compilan las normas sobre el sistema general de pensiones, donde se indican los derechos, deberes, obligaciones de los trabajadores, empleadores, Estado y entidades del sistema de pensiones.	Expedientes laborales. Base de datos del operador Mi Planilla donde se pagan los aportes a seguridad social y parafiscales de los trabajadores de la FND	X		1, Al mometo del ingreso del trabajador. 2, Al mes del ingreso en la revisión de la carpeta laboral de un trabajador nuevo, 3, Cuando sea requerido por el Trabajador o Empleador en el transcurso de la relación laboral. 4. Al momento de que se termine el vínculo laboral.	Jefatura de Talento Humano	N/A
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Art. 127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.	Contar con los recursos necesarios para brindar a los trabajadores que lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).	X		<u>Conformación de la brigada de emergencia.</u> <u>Capacitación a brigada de emergencia.</u> <u>Procedimiento de emergencias</u>		
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663	Decreto	2663	1950	Congreso de la República	Arts. 57 Núm. 3 205	El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.- El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria.- El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.	Prestar los primeros auxilios al trabajador. Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.	X		<u>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST</u>		
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1523	Ley	1523	2012	El Congreso de Colombia	Arts. 1 2	La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad, bienestar, calidad de vida de las personas. La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional. Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes ítems 1. Conocimiento de riesgos 2. Reducción de riesgos 3. Manejo de desastres.	Implementar política para la gestión de riesgo de desastre. Identificar los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa. Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados. Implementar un programa de manejo de desastres Informar a los trabajadores los riesgos existentes. Capacitando a los trabajadores de cómo actuar antes durante y después de un desastre. Implementando el plan de emergencia Conformación de la Brigada de emergencias, entrenamiento de la misma. Simulacros, procedimiento de emergencias.	X		<u>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST</u>		
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 308	Decreto	308	2016	El Presidente de la República de Colombia	Toda	El Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres de Colombia es una estrategia de desarrollo que debe convertirse en una hoja de ruta para que el país convoque a los diferentes actores del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres –SNGRD- a implementar acciones conjuntas para llevar a cabo el proceso social de la gestión del riesgo, contribuyendo a la seguridad, al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo sostenible.	Implementar acciones conjuntas para llevar a cabo el proceso social de la gestión del riesgo, contribuyendo a la seguridad, al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo sostenible.	X		<u>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST</u>		
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1575	Ley	1575	2012	El Congreso de Colombia	Art. 18 Parágrafo 2	Las brigadas contraincendios industriales, comerciales, y similares, deberán capacitarse ante las instituciones bomberiles, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia. Las brigadas y sus integrantes no podrán utilizar símbolos, insignias, uniformes o cualquier otro distintivo exclusivo de los bomberos de Colombia.	Capacitar a la brigada de emergencia (contra incendios), con el cuerpo de bomberos. Asumir los costos que se deriven de la capacitación. Deberá vigilar que los servicios de capacitación en las instituciones de bomberos, autorizadas para prestar los servicios de capacitación. La empresa deberá vigilar que durante la capacitación no se utilicen símbolos, insignias, uniformes o cualquier otro distintivo exclusivo de bomberos. Solicitar el informe a bomberos de los trabajadores capacitados.	X		<u>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST</u> <u>Conformación de la brigada de emergencias</u>		
PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 705	Resolución	705	2007	El Secretario Distrital de Salud	Arts. 1 y 2	Obligatoriedad de uso de los elementos de primeros auxilios. Todo establecimiento comercial deberá contar con un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones. Del tipo y contenido de los botiquines. Los botiquines de que trata el artículo anterior son de tres (3) tipos y deberán contar con los siguientes elementos: Botiquín Tipo A. Botiquín Tipo B. Botiquín Tipo C.	Contar con un botiquín que cumpla con las especificaciones de la norma según el tipo de botiquín que le corresponda.	X		<u>Inspecciones de Botiquín</u>		

PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 96, 114, 127	Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.- En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios- Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.	Disponer de salidas de emergencia. Demarcar y señalar las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas. Contar con una brigada de emergencia entrenada. Disponer de equipos para la atención de emergencia.	X		Conformación de la brigada de emergencia. Capacitación a brigada de emergencia		
PLAN DE EMERGENCIAS	Acuerdo 79	Acuerdo	79	2003	Concejo de Bogotá	Capítulo 5, Art 20, Ítem 2.6, 2.7 Capítulo 7	Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias de acuerdo con los reglamentos expedidos por la Secretaría de Gobierno; Prestar a los accidentados o heridos el auxilio inmediato y adecuado por parte del personal autorizado y capacitado para ello; Las prácticas de administración, prevención y manejo de los riesgos impiden que se produzcan incendios y quemas.	• Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias. • Prestar a los accidentados o heridos el auxilio inmediato y adecuado por parte del personal autorizado y capacitado para ello. • Las prácticas de administración, prevención y manejo de los riesgos impiden que se produzcan incendios y quemas.	X		Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Literal A. 4 Literal B. 14	Las administradoras de riesgos laborales deberán garantizar y proporcionar a las pequeñas, medianas y grandes empresas afiliadas, capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo, sin importar el número de trabajadores y cotización de la empresa.- Se debe capacitar y dar asistencia técnica en lo relacionado con los programas regulares de prevención y control de riesgos laborales, diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, conforme a la actividad económica de la empresa, sin importar el número de trabajadores.- Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar hacia sus empresas afiliadas, como mínimo las actividades básicas para la protección de la salud de los trabajadores establecidas en los artículos 1.- Las Administradoras de Riesgos Laborales deben asesorar a sus empresas afiliadas en la conformación, adiestramiento y capacitación de las Brigadas de Emergencia (alarma y control, evacuación, incendio y primeros auxilios), planes de emergencia y en el proceso de información y la sensibilización a todos los trabajadores de las empresas sobre la importancia de dichas brigadas (Ley 9ª de 1979, Resoluciones 2400 de 1979 y 1016 de 1989, Decreto 919 de 1989 y Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 35) Las Administradoras de Riesgos Profesionales deben realizar campañas para la conformación, adiestramiento y capacitación de las brigadas de emergencia en sus empresas afiliadas, de acuerdo a los factores de riesgo y necesidades de las empresas.	Solicitar asistencia técnica a la administradora de riesgos laborales para el desarrollo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con los programas regulares de prevención y control de riesgos laborales, diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica Solicitar asesoría para la conformación, adiestramiento y capacitación de las brigadas de emergencia.	X		Conformación de la brigada de emergencia, Capacitación a brigada de emergencia		
Normas sobre la protección a la familia	Ley	Externa	1857	2017	Congreso de la Republica	Artículo 3	Jornada de trabajo flexible y jornada de la familia.	Actividades de bienestar.	X		Seguimiento al plan de bienestar. Constancia de asistencia a actividades organizadas con la familia.	Jefatura de Talento Humano	N/A
PLAN DE EMERGENCIAS	Acuerdo 341	Acuerdo	341	2008	Concejo de Bogotá	Toda	La Administración Distrital promoverá acciones para que todos los patrones con carácter de empresa y domicilio en la ciudad de Bogotá, de acuerdo con las normas en materia de riesgos profesionales y salud ocupacional, y en especial la res 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social, informe a la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias -DPAE- sobre la implementación de sus planes de emergencia, para ello contará con un plazo de cuatro meses contados a partir de la aprobación del presente Acuerdo, a través del formulario electrónico que para este fin elabora esta entidad.	• Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.	X		Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
Disposiciones aplicables a los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos	Reglamento	Interna	N/A	2015	FND	Todos	Disposiciones aplicables a los trabajadores de la entidad, derecho, deberes, obligaciones, sanciones, de trabajadores y empleador	Expedientes laborales	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículos 16, 86, 207, 220, 221, 222, 223, 231, 234	Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias las puertas de emergencia no deberán ser de corredera ni de enrollamiento vertical. - En los establecimientos de trabajo en donde se ejecutan labores nocturnas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares. Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural.- Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos - Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año.- El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad- En las industrias o lugares de trabajo que o ofrezcan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos, pueda ser rápidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales- Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. - sistemas de alarma - En los establecimientos industriales, comerciales, hoteles, escuelas, hospitales, etc. en donde trabajen o se congreguen gran número de personas, se procurará instalar	Implementar un plan de emergencias Realizar simulacros Disponer en los establecimientos de trabajo de salidas de emergencia Disponer de elementos de atención de emergencia tales como extinguidores Realizar inspecciones a los equipos de seguridad Conformar una brigada de emergencia entrenada para atender las emergencias. que se puedan presentar en los centros de trabajo Disponer de un sistema de alarma y salidas de emergencia	X		Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		

PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 256	Resolución	256	2014	Dirección Nacional de Bomberos	Arts. 1 2 3 4 5 6 10 15 16 17 19 20 21 25	La norma reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energéticos, industriales, petroleros, mineros, portuarios, comerciales y similares. – términos y definiciones que se deben aplicar a los términos usados en la presente resolución. - brigadas contra incendio- Los brigadistas contraincendios deberán ser escogidos entre los trabajadores de la organización - Los miembros de la brigada contraincendios deben cumplir las obligaciones y normas propias de la brigada contra incendio y el programa de formación capacitación y entrenamiento – funciones del jefe de brigada contra incendio – obligaciones del director de la brigada contra incendios (las brigadas de emergencia se organizarán así Brigadista - Jefe y/o líder de la brigada contraincendios- Director de la brigada contraincendios)- clasificación de las brigadas de emergencia - La clasificación de las brigadas deben responder de manera segura y eficaz y se identifican tres niveles así: 1. Brigada contraincendios Básicas o clase I - 2. Brigada contraincendios Intermedia o clase II - 3. Brigada contraincendios Especializada o clase III- entrega de elementos de protección personal y herramientas de acuerdo a la clasificación de la brigada- póliza de responsabilidad civil contractual y seguro de accidentes – certificado de capacitación brigadas de emergencia «reentrenamiento» los cuerpos o procesos de formación deberán impartirse en los lugares destinados por las partes, siempre y cuando se cumpla con los requerimientos básicos para el cumplimiento de los objetivos tratados – contenido mínimo de los certificados de capacitación- informe final por empresa a cargo de la dirección nacional de bomberos o de la entidad que capacita- los costos de la capacitación serán asumidos por las empresas solicitantes. Adicionalmente el cuerpo de bomberos debe establecer un programa de capacitaciones; los cuerpos de bomberos por intermedio de sus escuelas, academias, departamentos o áreas de capacitación deberán adoptar parámetros de formación, capacitación y entrenamiento. De acuerdo con cada nivel se podrá ampliar en cada una de las especialidades cumpliendo el contenido mínimo curricular según la necesidad y los escenarios propios de las empresas a entrenar, igualmente podrán apoyarse en empresas del Estado en los diferentes sectores que tengan instalaciones para entrenamiento de brigadas – las disposiciones de este reglamento es de carácter	Capacitar la brigada de emergencia contraincendios con bomberos. Designar el director y el coordinador de la brigada contra incendio. Informar al director y coordinador de la brigada contra incendio cuales son las funciones designadas en la presente resolución. Definir el nivel de la brigada de emergencia de la organización. Suministrar los elementos de protección, ropa y herramientas de conformidad al nivel de la brigada de emergencia que se va implementar. Solicitar la capacitación a la brigada de emergencia de acuerdo al nivel a implementar, de igual forma deberá solicitar la constitución de la póliza contractual y de accidentes que cobijara a los integrantes de la brigada de emergencia. Solicitar el certificado que acredite la capacitación de los miembros de la brigada de emergencia. Reentrenar anualmente la brigada contraincendios con bomberos. No utilizar insignias o símbolos exclusivos de los bomberos de Colombia.	X	Conformación de la brigada de emergencia, Capacitación a brigada de emergencia		
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 93	Decreto	93	1998	El Presidente de la República de Colombia	Artículo 7 Literal 1 numeral .2. Literal 3 numeral .5.	Evaluación de riesgos. Se deben desarrollar instrumentos metodológicos para la evaluación de amenazas, vulnerabilidades y riesgos con fines de prevención y mitigación.- Desarrollo y actualización de planes de emergencia y contingencia. Se deben elaborar metodologías e instructivos para el desarrollo de planes de emergencia, contingencia y de ejercicios de simulación y elaborar y probar los planes interinstitucionales de emergencia y contingencia.	Desarrollar metodologías para la evaluación de amenazas vulnerabilidades y riesgos. Desarrollar y actualizar los planes de emergencia.	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 652	Norma Técnica NTC	652	2005	Icontec	Toda	Esta norma establece los requisitos de fabricación, funcionamiento y el desempeño durante los ensayos de fuego, de extintores portátiles de polvo químico seco.	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Inspecciones a extintores		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1141	Norma Técnica NTC	1141	1981	Icontec	Toda	Establecer las clases de extintores que deben usarse en vehículos automotores, así como los requisitos que deben cumplir dichos extintores	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Inspecciones a vehículos		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1446	Norma Técnica NTC	1446	1996	Icontec	Toda	Normas relativas a medios de extinción de fuego de uso común, los cuales necesitan especificaciones para dichos propósitos.	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1458	Norma Técnica NTC	1458	1978	Icontec	Toda	Clasificar, de acuerdo al tipo de combustible, los fuegos de diversas naturalezas. Esta clasificación es especialmente útil para extintores en el área de la lucha contra incendios	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1478	Norma Técnica NTC	1478	1979	Icontec	Toda	Términos concernientes a seguridad y lucha contra incendio.	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST:		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1483	Norma Técnica NTC	1483	1979	Icontec	Toda	Establece las definiciones y la clasificación de los diferentes tipos de detectores de incendio.	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1867	Norma Técnica NTC	1867	1983	Icontec	Toda	Regulaciones para la instalación, el mantenimiento y el uso de las alarmas o señales contra incendio, en edificaciones	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1868	Norma Técnica NTC	1868	1983	Icontec	Toda	Requisitos mínimos de instalación y localización de los detectores automáticos de incendio, para la protección de los ocupantes de edificaciones, de los edificios, espacios, estructuras, áreas u objetos	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1931	Norma Técnica NTC	1931	1997	Icontec	Toda	Especifica las señales de seguridad para uso en el campo de la protección y lucha contra incendios. Su campo de aplicación cubre, en lo posible, todas las situaciones en que es necesario o deseable indicar públicamente la ubicación y/o la naturaleza de:	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1916	Norma Técnica NTC	1916	1996	Icontec	Toda	Requisitos tratan de la clasificación y funcionamiento durante los ensayos de fuego, de los extintores empleados para combatir fuegos clase A, B, C y D, como se definen en esta norma.	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		

<p>PLAN DE EMERGENCIAS</p>	<p>Decreto 2157</p>	<p>Decreto</p>	<p>2157</p>	<p>2017</p>	<p>Departamento Administrativo de la Presidencia de la República</p>	<p>Artículos 2.3.1.5.2.1. y Parágrafo 2.3.1.5.2.1.1. 2.3.1.5.2.3.1. 2.3.1.5.2.4.1. 2.3.1.5.2.7.1. 2.3.1.5.2.8.1.</p>	<p>Las entidades públicas o privadas, que desarrollen actividades en el territorio nacional de obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales, o de otro tipo que puedan significar un riesgo, deberán desarrollar la elaboración e implementación del PGRDEPP, Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, teniendo en cuenta los eventos físicos peligrosos de origen natural, socio-natural, tecnológico, biosanitario o humano no intencional.</p> <p>El PGRDEPP, deberá formularse de conformidad al proceso de gestión del riesgo establecida en la Ley 1523 de 2012, articulado con el sistema de gestión que tenga la entidad.</p> <p>Después de formularse y adaptar el PGRDEPP, la empresa privada deberá destinar los recursos técnicos, tecnológicos, logísticos, humanos, para el manejo de una eventualidad o desastre establecido en el plan.</p> <p>Después de que se formule el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, las entidades privadas deberán verificar los avances y el impacto de la gestión para el mejoramiento del PGRDEPP.</p> <p>El PGRDEPP, deberá ser aplicado por las entidades públicas o privadas, que desarrollen actividades en el territorio nacional de obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo, en los seis meses siguientes a su entrada en vigencia y deberá ser revisado y ajustado anualmente, o cuando se considere necesario.</p>	<p>Desarrollar la elaboración e implementación del PGRDEPP, teniendo en cuenta los eventos físicos peligrosos de origen natural, socio-natural, tecnológico, biosanitario o humano no intencional, mediante la articulación, el fortalecimiento y el mejoramiento de los sistemas de gestión.</p> <p>El PGRDEPP deberá contener mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ El Proceso de Conocimiento del Riesgo <ul style="list-style-type: none"> ☒ Valoración del riesgo ☒ Monitoreo del riesgo ☒ El proceso de reducción del riesgo <ul style="list-style-type: none"> ☒ Intervención correctiva ☒ Intervención prospectiva ☒ Protección financiera ☒ El proceso de manejo del desastre ☒ El Plan de Emergencias y Contingencia-PEC <p>Tener establecido cuales son los recursos económicos, técnicos, tecnológicos, logísticos, humanos, que destinara la empresa para la atención de un desastres y aplicación del plan establecido.</p> <p>Desarrollar las actividades descritas a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Establecer parámetros e indicadores de ejecución y gestión del PGRDEPP ☒ Controles eficaces y eficientes <p>☒ Identificar cambios en la implementación de los procesos de gestión del riesgo de desastres y en las acciones de intervención formuladas</p> <p>☒ Reportes acorde a lo definido por la entidad sobre el seguimiento al</p>	<p>X</p>	<p>Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST</p>		
<p>SEGURIDAD VIAL</p>	<p>Decreto 2851</p>	<p>Decreto</p>	<p>2851</p>	<p>2013</p>	<p>Ministerio de Transporte</p>	<p>Arts. 1 2 10 11</p>	<p>El presente decreto tiene por objeto reglamentar los artículos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011- definiciones Planes estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial. Además de las acciones contenidas en el Artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, los Planes estratégicos de Seguridad Vial adoptados por las entidades, organizaciones o empresas que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posean, fabriquen, ensamblen, comercialicen, contraten, o administren flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contraten o administren personal de conductores. Tanto del sector público como privado deberán adecuarse a lo establecido en las líneas de acción del Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 - 2016 o al documento que lo modifique o sustituya y deberán adaptarse a las características propias de cada entidad. Organización o empresa. Dichas líneas de acción son: a. Fortalecimiento de la gestión institucional. Deberá liderar el proceso de creación e implementación de su Plan Estratégico de Seguridad Vial. Dicho Plan, entre otros aspectos, deberá contribuir a generar conciencia entre el personal y lograr el compromiso de toda la institución o compañía para emprender acciones y/o procedimientos a favor de la implementación de la política interna de Seguridad Vial. - b. Comportamiento humano: La organización, a través de su Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y su Administradora de Riesgos Laborales (ARL), implementar mecanismos de capacitación en Seguridad Vial que cuenten con personal técnico experto, que realice estudios del estado general de salud de sus empleados - los mecanismos de capacitación en Seguridad Vial que implementen las organizaciones, empresas o entidades públicas o privadas establecerán mecanismos que permitan la sensibilización y capacitación del recurso humano con el que cuentan, con el fin de que adopten buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.- c. Vehículos Seguros: La organización, empresa o entidad pública o privada, deberá diseñar e instituir un plan de mantenimiento preventivo de sus vehículos de ajuste periódico, en el que se establezcan los puntos estratégicos de revisión, duración, periodicidad, condiciones mínimas de seguridad activa.- d. Infraestructura Segura: Dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial, a través de la Circular 20221010000601 de 2022, el Viceministerio de Transporte, estableció que se entenderá cumplida la obligación de portar la licencia de tránsito del vehículo y la licencia de conducción, cuando la persona presente al agente de tránsito el documento en físico, o presente el mensaje de datos derivado de la consulta en línea y en tiempo real en el Registro Nacional Único de Tránsito – RUNT.</p> <p>Siendo un objetivo de la circular orientar a las diferentes autoridades respecto de cómo los habitantes del territorio deben cumplir la obligación de portar los documentos del asunto, en concordancia con disposiciones legales tales como la Ley 527 de 1999 y el Decreto ley 019 de 2012.</p> <p>Sin embargo, la presente circular, no tiene el alcance de ordenar la virtualización de los documentos del asunto, solamente emite orientaciones para coordinar a las diferentes autoridades en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas vigentes, para efectos del control en vía realizado en su respectiva jurisdicción.</p> <p>En consecuencia, en los procedimientos de control en vía el conductor tiene la obligación de presentar a los agentes de tránsito los documentos señalados en el anexo Manual de Infracciones, título 1, capítulo 5 de la Resolución 3027/2010:</p> <p>“Previamente a la imposición del comparendo, la autoridad de control procede a requerir al presunto infractor la presentación de los documentos tanto del conductor como del vehículo para lo cual el presunto infractor debe inmediatamente presentar en forma obligatoria los documentos en original, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cedula de ciudadanía, tarjeta de identidad o pasaporte según sea el caso. • Licencia de Conducción. • Licencia de Tránsito. • Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT). • Certificado de Revisión técnico-mecánica y de gases.” <p>Una vez establecido que es obligación del ciudadano portar los documentos, se procede a establecer cómo se cumple con esa acción de “portar”.</p> <p>Al respecto, hay por lo menos cuatro argumentos que permiten concluir que se cumple con esa obligación portando y presentando los documentos en físico, o portando y presentando la información que reposa en el RUNT:</p>	<p>Implementar plan de seguridad vial de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Transporten la guía metodológica.</p> <p>El plan de seguridad vial deberá contener Fortalecimiento de la gestión institucional. - Comportamiento humano</p> <p>El COPASST deberá implementar mecanismos de capacitación en Seguridad Vial que cuenten con personal técnico experto, que realice estudios del estado general de salud de sus empleados con la forma y periodicidad que establezca el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Realizar jornadas de capacitación con personal experto en seguridad vial.</p> <p>Establecer mecanismos que permitan la sensibilización y capacitación de los trabajadores con el fin de que adopten buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.</p> <p>Diseñar e instituir un plan de mantenimiento preventivo de sus vehículos.</p> <p>Se deberá realizar una revisión del entorno físico donde se opera, con el propósito de tomar medidas de prevención en las vías internas por donde circulan los vehículos, al igual que al ingreso y la salida de todo el personal de sus instalaciones.</p> <p>Registrar los Planes Estratégicos en materia de Seguridad Vial, ante él. Organismo de tránsito que corresponde a la jurisdicción en la cual se encuentra su domicilio, o quien haga sus veces. Si la empresa es de orden nacional el registro deberá hacerse ante la Superintendencia de Puertos y Transporte.</p>	<p>X</p>	<p>Implementación del PESV</p>		
<p>SEGURIDAD VIAL</p>	<p>Circular 20221010000601</p>	<p>Circular</p>	<p>2,0221E+13</p>	<p>2022</p>	<p>Viceministerio de Transporte</p>	<p>Toda la Circular</p>	<p>A través de la Circular 20221010000601 de 2022, el Viceministerio de Transporte, estableció que se entenderá cumplida la obligación de portar la licencia de tránsito del vehículo y la licencia de conducción, cuando la persona presente al agente de tránsito el documento en físico, o presente el mensaje de datos derivado de la consulta en línea y en tiempo real en el Registro Nacional Único de Tránsito – RUNT.</p> <p>Siendo un objetivo de la circular orientar a las diferentes autoridades respecto de cómo los habitantes del territorio deben cumplir la obligación de portar los documentos del asunto, en concordancia con disposiciones legales tales como la Ley 527 de 1999 y el Decreto ley 019 de 2012.</p> <p>Sin embargo, la presente circular, no tiene el alcance de ordenar la virtualización de los documentos del asunto, solamente emite orientaciones para coordinar a las diferentes autoridades en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas vigentes, para efectos del control en vía realizado en su respectiva jurisdicción.</p> <p>En consecuencia, en los procedimientos de control en vía el conductor tiene la obligación de presentar a los agentes de tránsito los documentos señalados en el anexo Manual de Infracciones, título 1, capítulo 5 de la Resolución 3027/2010:</p> <p>“Previamente a la imposición del comparendo, la autoridad de control procede a requerir al presunto infractor la presentación de los documentos tanto del conductor como del vehículo para lo cual el presunto infractor debe inmediatamente presentar en forma obligatoria los documentos en original, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cedula de ciudadanía, tarjeta de identidad o pasaporte según sea el caso. • Licencia de Conducción. • Licencia de Tránsito. • Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT). • Certificado de Revisión técnico-mecánica y de gases.” <p>Una vez establecido que es obligación del ciudadano portar los documentos, se procede a establecer cómo se cumple con esa acción de “portar”.</p> <p>Al respecto, hay por lo menos cuatro argumentos que permiten concluir que se cumple con esa obligación portando y presentando los documentos en físico, o portando y presentando la información que reposa en el RUNT:</p>	<p>La FND deberá tener en cuenta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las orientaciones no modifican las obligaciones en cabeza de los conductores: se mantiene la exigencia de contar con la licencia de conducción y la licencia de tránsito. • Las orientaciones no afectan la posibilidad de realizar control en vía: las orientaciones se limitan a señalar la posibilidad de que el control de esos requisitos se realice con la información que reposa en el RUNT. Lo anterior materializa el principio de celeridad, al incentivar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para los procedimientos de control en vía (L. 1437/2011, Art. 3 n.º 13). 	<p>X</p>	<p>Implementación del PESV</p>		

SEGURIDAD VIAL	Ley 2251	Ley	2251	2022	El Congreso de Colombia	Artículos 1 al 24	<p>El Congreso de Colombia, a través de la presente Ley, establece las disposiciones normativas que orientan la formulación, implementación y evaluación de la política pública de seguridad vial con el enfoque de sistema seguro, la cual está establecida bajo unos principios generales que garantizan la protección de la vida, la integridad personal y la salud de todos los residentes en el territorio nacional, promoviendo la circulación de las personas y los vehículos, la calidad de las infraestructuras de la red vial, la seguridad vehicular, para el libre movimiento, circulación y convivencia pacífica de todas las personas sobre las vías públicas, bajo los principios de sistema seguro, responsabilidad vehicular, seguridad vehicular y seguridad en las vías.</p> <p>Para lo cual el Ministerio de Transporte y la Agencia Nacional de Seguridad Vial unificarán y armonizarán todas las regulaciones relacionadas con la seguridad vial vehicular, de manera que sean consistentes con la normativa internacional, lo cual se realizará de manera gradual y en un plazo no mayor a 3 años, para lo cual se elaborará un cronograma y el plan de trabajo para la implementación del Acuerdo de las Naciones Unidas de 1958, siendo necesario incluir en este proceso a los fabricantes, con el fin de que estos cumplan las normas técnicas de producción y fabricación e imponer las sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>Siendo obligatorio incorporar al diseño vial nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especificaciones que prevengan y disuadan comportamientos de los usuarios que puedan poner en riesgo su vida, su integridad personal y su salud o la de terceros. • Especificaciones que consideren el conjunto de vehículos equivalentes para los modos de tránsito en vías urbanas y carreteras del Sistema Nacional. <p>Así mismo, la presente Ley modifica las condiciones para el otorgamiento de la licencia de conducción, su contenido, requisitos, condiciones mínimas de validez de los cursos sobre normas de tránsito y sanciones por fraude, así como las obligaciones de motociclistas, motociclos y mototriciclos, el registro de las personas fallecidas y lesionadas en las vías del país, límites de velocidad en las vías urbanas y carreteras municipales, carreteras nacionales y departamentales y la implementación de planes locales de seguridad vial.</p> <p>Siendo la Superintendencia de Transporte quien establezca el sistema de control y</p>	Implementar el PESV	X	Implementación del PESV		
Licencia de Paternidad	Ley	Externa	2114	2021	Congreso de la Republica	Todos	Se amplía la licencia de paternidad, otorga el derecho a una licencia parental compartida y flexible de tiempo parcial.	Expedientes laborales	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 7495	Resolución	7495	2020	La Ministra de Transporte	Todo	Derogar la Resolución 1231 de 2016 «Por la cual se adopta el Documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial» del Ministerio de Transporte.	Norma de Carácter Informativo	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Ley 336	Ley	336	1996	Congreso de la República	Arts. 34 35 36	<p>Las empresas de transporte público están obligadas a vigilar y constatar que los conductores de sus equipos cuenten con la licencia de conducción vigente y apropiada para el servicio, así como su afiliación al sistema de seguridad social según lo prevean las disposiciones legales vigentes sobre la materia. La violación de lo dispuesto es este artículo acarreará las sanciones correspondientes.</p> <p>Las empresas de transporte deberán desarrollar a través del Instituto de Seguros Sociales o de las EPS autorizadas, los programas de medicina preventiva establecidos por el Ministerio de Transporte, con el objeto de garantizar la idoneidad mental y física de los operadores de los equipos prestarios del servicio.</p> <p>Las empresas de transporte público deberán desarrollar los programas de capacitación a través del SENA o de las entidades especializadas, autorizadas por el Ministerio de Transporte, a todos los operadores de los equipos destinados al servicio público, con el fin de garantizar la eficiencia y tecnificación de los operarios.</p> <p>Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.</p> <p>La jornada de trabajo de quienes tengan a su cargo la conducción u operación de los equipos destinados al servicio público de transporte será la establecida en las normas laborales y especiales correspondientes.</p> <p>Los equipos destinados a la prestación del servicio público de transporte deberán reunir las condiciones técnico mecánicas establecidas para su funcionamiento, circunstancia que se presumirá con la adquisición de los seguros legalmente exigidos, sin perjuicio de que las autoridades competentes ordenen su revisión periódica o para determinados casos.</p>	<p>Vigilar y constatar que los conductores de los equipos estén afiliados a seguridad social y tengan la licencia de conducción vigente</p> <p>Desarrollar los programas de medicina preventiva que el Ministerio de Transporte determine</p> <p>Contratar laboralmente a los conductores y su jornada será la máxima legal.</p> <p>Apoyar los cursos de capacitación y en caso que el SENA los ofrezca facilitar su acceso.</p> <p>Los vehículos deberán mantener la revisión técnico mecánica vigente</p>	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Ley 769	Ley	769	2002	Poder Público - Rama Legislativa	Arts. 28 30 50 55 82 85 106 107	<p>CONDICIONES TÉCNICO-MECÁNICA, DE GASES Y DE OPERACIÓN. Modificado por el art. 8, Ley 1383 de 2010. Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo el perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisión de gases que establezcan las autoridades ambientales.</p> <p>EQUIPOS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD: ningún vehículo podrá transitar por las vías del territorio nacional sin portar el siguiente equipo de carretera como mínimo, Un gato con capacidad para elevar el vehículo, Una cruceta, Dos señales de carretera en forma de triángulo en material refractivo y provistas de soportes para ser colocadas en forma vertical o lámparas de señal de luz amarilla intermitentes o de destello, Un botiquín de primeros auxilios, Un extintor, Dos tacos para bloquear el vehículo, Caja de herramienta básica que como mínimo deberá contener: Alicata, destornilladores, llave de expansión y llaves fijas, Llanta de repuesto, Linterna.</p> <p>CONDICIONES MECÁNICAS Y DE SEGURIDAD. Modificado por el art. 10, Ley 1383 de 2010. Por razones de seguridad vial y de protección al ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, que transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas y de seguridad.</p> <p>COMPORTAMIENTO DEL CONDUCTOR, PASAJERO O PEATÓN. Toda persona que tome parte en el tránsito como conductor, pasajero o peatón, debe comportarse en forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a las demás y debe conocer y cumplir las normas y señales de tránsito que le sean aplicables, así como obedecer las indicaciones que les den las autoridades de tránsito</p> <p>OBLIGATORIEDAD DE TRANSITAR POR LOS CARRILES DEMARCADOS. Los vehículos deben transitar, obligatoriamente, por sus respectivos carriles, dentro de las líneas de demarcación, y atravesarlos solamente para efectuar maniobras de adelantamiento o de cruce.</p> <p>CINTURÓN DE SEGURIDAD. Reajustado por la Resolución del Min. Transporte 19200</p>	<p>Realizar revisión técnico- mecánica a los vehículos.</p> <p>Capacitar a los trabajadores en manejo defensivo.</p> <p>Verificar que los vehículos cuenten con su cinturón de seguridad.</p> <p>Proveer los vehículos de equipos y herramientas para atender alguna emergencia, equipo de carretera y atención de emergencias.</p> <p>Realizar capacitación a los trabajadores con relación a las señales de tránsito, límites de velocidad y comportamientos en las diferentes vía.</p> <p>Cumplir con los límites de velocidad establecidos.</p> <p>Establecer en el PESV actividades para garantizar el comportamiento adecuado de pasajeros.</p>	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 19200	Resolución	19200	2002	El Ministro de Transporte	Todo	Todos los vehículos automotores que transiten por las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas, deberán portar en los asientos delanteros el cinturón de seguridad.	<p>Realizar revisión técnico- mecánica a los vehículos.</p> <p>Capacitar a los trabajadores en manejo defensivo.</p> <p>Verificar que los vehículos cuenten con su cinturón de seguridad.</p>	X	Implementación del PESV		
Trabajo en Casa	Ley	Externa	2088	2021	Congreso de la Republica	Todos	Trabajo en casa	Expedientes laborales	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
Desconexión laboral	Ley	Externa	2191	2022	Congreso de la Republica	Todos	Desconexion laboral	Expediente laboral	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Constitucion	Externa	N/A	1991	El pueblo de colombia	ariculos 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas	En la entidad se garantiza el Derecho al Trabajo	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A

SEGURIDAD VIAL	Ley 1383	Ley	1383	2010	El Congreso de Colombia	Arts. 8 y 10	Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo un perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisiones contaminantes que establezcan las autoridades ambientales. Por razones de seguridad vial y de protección al ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, que transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas, ambientales y de seguridad.	Realizar la revisión mecánica de los vehículos Realizar mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, incluídos en el programa de mantenimiento Realizar inspecciones pre operacionales permanentes.	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Ley 1239	Ley	1239	2008	Congreso de la República	Arts. 1 Inc., 1, 2 Inc. 1	En las vías urbanas las velocidades máximas y mínimas para vehículos de servicio público o particular será determinada y debidamente señalizada por la autoridad de Tránsito competente en el distrito o municipio respectivo. En ningún caso podrá sobrepasar los 80 kilómetros por hora. El límite de velocidad para los vehículos de servicio público, de carga y de transporte escolar, será de sesenta (60) kilómetros por hora. La velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales será hasta de treinta (30) kilómetros por hora". En las carreteras nacionales y departamentales las velocidades autorizadas para vehículos públicos o privados, serán determinadas por el Ministerio de Transporte la Gobernación, según sea el caso teniendo en cuenta las especificaciones de la vía. En ningún caso podrá sobrepasar los 120 kilómetros por hora. Para el servicio público, de carga y de transporte escolar el límite de velocidad en ningún caso podrá exceder los ochenta (80) kilómetros por hora.	Respetar y verificar que se respeten los límites de velocidad establecidos Capacitar en manejo defensivo incluyente temas de conducción segura y normas de tránsito	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1906	Decreto	1906	2015	Ministerio de Transporte	Arts. 1 y 2	Por medio del cual se modifica el parágrafo 2 y se incluye en parágrafo nuevo en el artículo 2.3.2.3.2 del decreto 1079 del 2015 los cuales quedaran así; Las entidades, organizaciones o empresas públicas o privadas, tendrán plazo hasta el último día hábil del mes de junio de 2016, para efectuar la entrega del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Parágrafo 3. Las condiciones en que serán realizadas las visitas, así como la forma y criterios como deberá efectuarse el control y seguimiento serán establecidos mediante resolución expedida por el Ministerio de Transporte. Parágrafo 4. *Adicionado por el Decreto 1906 de 2015* Las entidades, organizaciones o empresas públicas o privadas, que a la fecha de entrada en vigencia del presente parágrafo ya hayan efectuado la entrega del Plan Estratégico de Seguridad Vial en cumplimiento de los plazos inicialmente indicados en el Decreto 2851 de 2013 o entre el 26 de mayo de 2015 y la fecha de entrada en vigencia del presente parágrafo, podrán ajustarlo y modificarlo teniendo como plazo de entrega el indicado en el parágrafo 2 de este artículo.	Radicar o modificar el Plan Estratégico de Seguridad Vial hasta el último día hábil del mes de junio de 2016.	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Ley 1503	Ley	1503	2011	El Congreso de Colombia	Arts. 1, 2 y 12	La presente ley tiene por objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos.- Son actores de la vía, todas las personas que asumen un rol determinado, para hacer uso de las vías, con la finalidad de desplazarse entre un lugar y otro, por lo tanto se consideran actores de tránsito y de la vía los peatones, los transeúntes, los pasajeros y conductores de vehículos automotores y no automotores, los motociclistas, los ciclistas, los acompañantes, los pasajeros, entre otros.- Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente Ley. - Para tal efecto, para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial.	Diseñar el plan estratégico de seguridad vial. Realizar Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. Firmar Compromiso con los conductores para cumplir fielmente todas las normas de tránsito. Implementación de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción.	X	Implementación del PESV		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Constitucion	Externa	N/A	1991	El pueblo de colombia	articulo 53	Principios minimos fundamentales del trabajo	En la entidad se aplican los principios laborales	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	2663	1950	Congreso de la Republica	Todos	Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	En la entidad mediante los procesos establecidos, da cumplimiento a los Principios generales, Contrato individual de trabajo, Modalidades del contrato, (Forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato), Ejecución y efecto del contrato, Terminación del contrato de trabajo	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1310	Decreto	1310	2016	Ministerio de Transporte	Todo	Las organizaciones o empresas públicas o privadas, tendrán plazo hasta el último día hábil del mes de diciembre de 2016 para efectuar la entrega del plan estratégico de seguridad vial. Si se entregó el plan de acuerdo a la fecha del Decreto 2851 y el 1906 de 2015, tendrán este término para ajustarlo o modificarlo si es el caso.	La entidad Podrá radicar el plan estratégico de seguridad vial si no lo ha realizado como fecha máxima el último día hábil del mes de diciembre de 2016, de igual forma procede en los casos en los que apliquen ajustes o modificaciones.	X	Implementación del PESV		

SEGURIDAD VIAL	Ley 2050	Ley	2050	2020	El Congreso de Colombia	Toda	<p>El Congreso de Colombia, a través de Ley 2050 de 2020, modifica y adiciona a la Ley 1503 de 2011 y dicta otras disposiciones en seguridad vial y tránsito, delegando la verificación de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial a la Superintendencia de Transporte, los Organismos de Tránsito o el Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de la metodología que para tal fin expida el Ministerio de Transporte y estipula las funciones que deberán desempeñar las diferentes entidades delegadas por el Gobierno Nacional como lo son la Agencia Nacional de Seguridad Vial, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Y es que si bien la Ley en mención, no establece de manera puntual alguna obligación a la que las empresas, deban dar cumplimiento, si contiene algunas disposiciones a las cuales las organizaciones deberán hacer seguimiento y tener presentes, en aras de poder recibir en un plazo de doce (12) meses capacitaciones por la Agencia Nacional de Seguridad Vial, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, en el que les den las herramientas suficientes para implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, articulado con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, manejen la formación de conductores, la evaluación de la aptitud médica, las revisiones técnico-mecánicas de los vehículos y la rehabilitación de conductores infractores, conozcan sus derechos y deberes ante los organismos de apoyo y control, las obligaciones de estos y el procedimiento técnico o educativo que se debe adelantar.</p> <p>Deben tener presente, que la Ley señala que las empresas que cumplan con el diseño e implementación del PESV, serán beneficiarias de un reconocimiento o incentivo a través de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, cuyas condiciones de otorgamiento serán definidas por la Agencia Nacional de Seguridad Vial en un plazo de doce (12) meses, quienes resulten reconocidos, podrán publicar en sus avisos, imágenes corporativas o cualquier publicidad, el reconocimiento otorgado por la Agencia Nacional de Seguridad Vial.</p> <p>Recordándole la Ley a las entidades, organizaciones o empresas cuya misionalidad no</p>	Implementar el PESV	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Decreto 2106	Decreto	2106	2019	Departamento Administrativo de la Función Pública	Art. 110	<p>El artículo 12 de la Ley 1503 de 2011 quedará así:</p> <p>Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST.</p> <p>En ningún caso el Plan Estratégico de Seguridad Vial requerirá aval para su implementación.</p> <p>Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que contendrá como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de conductores. 2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñe. 3. Compromisos claros del nivel directivo de la entidad organización o empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en seguridad vial. 4. Actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos de la entidad organización o empresa incluidos los vehículos propios de los trabajadores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento misional de su objeto o función. 	La FND deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial de la empresa, el cual no requerirá aval para su implementación, que contenga como mínimo:	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa 2022400000057	Circular Externa	2022400000057	2022	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	<p>El Director de Transporte y Tránsito (E), a través de la presente circular externa, establece las instrucciones para el cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (sinistros viales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente:</p> <p>“Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehículos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzcan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de la información. Para tal efecto, el material probatorio recaudado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tránsito que expide la autoridad competente. Independientemente de que los vehículos involucrados en un accidente de este tipo estén asegurados o no, los conductores deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Justicia y del Derecho. Si fracasa la conciliación, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva audiencia de conciliación.”</p> <p>Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehículos.</p> <p>Para lo cual, se deberán tener en cuenta, los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En los accidentes de tránsito (sinistros viales) donde solo se causen daños 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la respectiva compañía de seguros donde se encuentre asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente. • Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previo recaudo del material probatorio del accidente. • Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por la correspondiente autoridad de tránsito. 	X	Implementación del PESV		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Ley	Externa	100	1993	Congreso de la Republica	Todos	<p>La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.</p>	La entidad es garante que los trabajadores y/o contratistas esten afiliados al Sistema de Seguridad Social, 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 afectan	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
SEGURIDAD VIAL	Norma Técnica NTC 1467	Norma Técnica NTC	1467	2001	Icontec	Toda	<p>vidrio de seguridad; vidrio para automóviles; vidrio; ensayo de impacto; ensayo de fragmentación; distorsión de la visibilidad; productos de vidrio</p>	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Norma Técnica NTC 1570	Norma Técnica NTC	1570	2003	Icontec	Toda	<p>Cinturones de seguridad y sistemas de retención, diseñados para instalar en vehículos de las Categorías M y N y para uso individual</p>	Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones	X	Implementación del PESV		

SEGURIDAD VIAL	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Arts. 2.2.4.6.8 2.2.4.6.15 2.2.4.6.23 2.2.4.6.25	<p>Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art. 8 Num. 6, Art. 15, 23, 25</p> <p>Será obligación del empleador brindar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:</p> <p>El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.-El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. -A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. Público, psicosociales, entre otros.- Implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.-Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa.- Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.- Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.-Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.-Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el</p>	<p>Realizar actividades que permitan minimizar los riesgos de enfermedades y accidentes de trabajo.</p> <p>Mantener la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos actualizada.</p> <p>Implementar de las medidas de control según el riesgo.</p>	X	<p>Se cuenta con un cronograma de plan de trabajo en SST</p> <p>Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación de riesgos</p>
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa 0014	Circular Externa	0014	2014	Ministerio del Transporte	Todo	<p>Cumplimiento de la normatividad relacionada con el Programa de Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductores de las empresas de servicio público.</p>	<p>Dar cumplimiento de la normatividad relacionada con el Programa de Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductores de las empresas de servicio público.</p>	X	<p>Implementación del PESV</p>
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	<p>se modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el Plan Estratégico de Seguridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.</p> <p>Por lo que los Planes estratégicos de Seguridad Vial implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberán alinearse con el Plan Nacional de Seguridad Vial, considerar las características propias de cada entidad, organización o empresa, de acuerdo con su misionalidad y tamaño, articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, según lo establecido en la metodología de Diseño, Implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte.</p> <p>La verificación del PESV, se realizará por las siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por la Superintendencia de Transporte a las empresas que presten servicio público de transporte terrestre de pasajeros, carga y mixto, en las modalidades de radio de acción nacional. • Por los Organismos de Tránsito en su jurisdicción, a las empresas que presten el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y mixto en el radio de acción municipal, distrital, o metropolitano. <p>Así mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 39001: Sistema de Gestión de la Seguridad Vial, para acreditar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, para este efecto deberán contar con la respectiva certificación vigente. En el caso de los vehículos entregados en leasing, renting o arrendamiento financiero</p>	<p>Implementar el PESV</p>	X	<p>Implementación del PESV</p>
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Artículos 1 al 5	<p>El Ministerio de Transporte, a través de la presente Resolución, adopto la Metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial, la cual será aplicable a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector pública o privado obligadas diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020.</p> <p>Los sujetos obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de su constitución.</p> <p>Mientras que las entidades, organizaciones o empresas obligadas a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto administrativo deberán actualizar lo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.</p> <p>Disposiciones que estarán vigentes desde el momento de publicación en el diario oficial y derogando la Resolución 1565 de 2014.</p>	<p>Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PSEV), teniendo en cuenta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para los obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de su constitución. • Las entidades, organizaciones o empresas obligadas a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto administrativo deberán actualizar lo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución. 	X	<p>Implementación del PESV</p>

SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo Capítulo I	<p>Para el diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial, la organización se ubicará en alguno de los siguientes tres (3) niveles: básico, estándar o avanzado, de acuerdo con su misionalidad y tamaño, donde la ubicación en uno de los mencionados niveles le determinará los pasos aplicables de conformidad con lo definido en esta Metodología.</p> <p>La misionalidad de las organizaciones para efectos del PESV, se define en función de la exposición del riesgo en seguridad vial y la prestación o no del servicio de transporte, por lo que en esta Metodología se establecen dos misionalidades diferentes:</p> <p>Misionalidad 1. La de las empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte terrestre automotor.</p> <p>Misionalidad 2. La de las organizaciones dedicadas a actividad diferente al transporte. Respecto del tamaño de la organización, para efectos del PESV, se define en función de:</p> <p>a) Flota de vehículos automotores o no automotores: incluye el número de vehículos automotores y no automotores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, ya sean vehículos propios, arrendados, en leasing, renting, entre otros, o que hagan parte de cualquier modelo de vinculación, contratación, intermediación o administración que realice la organización con el propietario, tenedor o conductor del vehículo, también incluye los vehículos utilizados por los contratistas y trabajadores de la organización.</p> <p>b) Conductores contratados o administrados por la organización: corresponde al número de personas que utilizan un vehículo automotor y no automotor puesto al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones, independientemente del modelo de contratación o administración (vinculación o intermediación) que utilice la organización.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, la ubicación de la organización en alguno de los niveles de diseño e implementación del PESV, en función de la misionalidad y el tamaño de las organizaciones.</p> <p>Misionalidad 1. Empresas dedicadas a la prestación de servicio de transporte terrestre automotor: Organizaciones cuya misionalidad es la prestación del servicio de transporte terrestre automotor. La metodología para la elaboración del PESV, se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:</p>	Implementar el PESV, según el nivel de ubicación, la misionalidad y el tamaño de la organización	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo Capítulo I	<ul style="list-style-type: none"> • Designar un líder del diseño e implementación del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar con una serie de requisitos y competencias. • Un comité de seguridad vial, (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), serán designados por el nivel directivo de la organización. • Una política de seguridad vial, es el documento en el que el nivel directivo de la organización se compromete a suministrar y garantizar los recursos para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV. • Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo (Aplica para todos los niveles) <ul style="list-style-type: none"> • Un diagnóstico, para realizar el diagnóstico y evaluación inicial del PESV, la organización debe conocer el escenario de partida por medio de la definición de la línea base o primera medición del estado actual de la seguridad vial, conforme se explica en el Paso 21, Registro y análisis estadístico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado) para identificar los problemas de seguridad vial. • Se realice la caracterización, evaluación y control de riesgos, la organización debe definir y aplicar uno (1) o varios procedimientos de evaluación y control de riesgos en seguridad vial, que tenga alcance sobre todos los procesos, funciones y actividades relacionadas con el tránsito para el cumplimiento de su misión. • Se establezcan los objetivos y metas del PESV, en este paso se deben definir los objetivos y metas del PESV de conformidad con la política de Seguridad Vial de la organización, los cuales deben estar enfocados a la prevención, ser claros, medibles y cuantificables. • Se diseñen los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, los programas de gestión de riesgos críticos establecen los lineamientos y factores de desempeño para tratar (eliminarla, sustituir o reducir o controlar) y manejar los riesgos. <p>• Plan anual de trabajo (Aplica para todos los niveles), el plan anual de trabajo del PESV, es el documento de gestión orientado al cumplimiento de las acciones y estrategias de la organización en seguridad vial para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>• Competencia y plan anual de formación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir la competencia en seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales al servicio de la organización.</p> <p>• Responsabilidad y comportamiento seguro (Aplica para nivel Avanzado), para la definición de la responsabilidad de los colaboradores en el PESV y la evaluación de su comportamiento en relación con la seguridad vial.</p> <p>• Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales (Aplica para todos los niveles), la gestión en la atención integral a víctimas permite mitigar los efectos de los siniestros viales. Para ello, la organización, debe elaborar y documentar uno (1) o varios Plan(es) de Preparación y Respuesta Ante Emergencias Viales (PPRAEV).</p> <p>• Investigación interna de siniestros viales (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), la organización debe documentar y aplicar una (1) o varias técnicas(s), metodología(s) o procedimiento(s) para la investigación interna de siniestros viales, con el fin de reportar, registrar, investigar, analizar y divulgar los siniestros viales en los que se ven involucradas las organizaciones de la organización en los desplazamientos laborales y en el entorno próximo de la organización.</p> <p>• Vías seguras administradas por la organización (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar en un (1) protocolo de operación y mantenimiento de las vías públicas y/o privadas que tenga a cargo, que administre o que controle la organización, así mismo debe documentar los siniestros viales ocasionados por sus colaboradores en dichas vías o por terceros generando afectaciones a sus colaboradores.</p> <p>• Planificación de desplazamientos laborales (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar uno (1) o varios procedimientos para la planificación de desplazamientos laborales de los colaboradores de la organización. Incluyendo las</p>	<p>Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cual se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designar un líder del diseño e implementación del PESV <ul style="list-style-type: none"> • Un comité de seguridad vial • Una política de seguridad vial • Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo <ul style="list-style-type: none"> • Un diagnóstico • Se realice la caracterización, evaluación y control de riesgos • Se establezcan los objetivos y metas del PESV • Se diseñen los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño 	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo Capítulo I	<p>• Plan anual de trabajo (Aplica para todos los niveles), el plan anual de trabajo del PESV, es el documento de gestión orientado al cumplimiento de las acciones y estrategias de la organización en seguridad vial para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>• Competencia y plan anual de formación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir la competencia en seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales al servicio de la organización.</p> <p>• Responsabilidad y comportamiento seguro (Aplica para nivel Avanzado), para la definición de la responsabilidad de los colaboradores en el PESV y la evaluación de su comportamiento en relación con la seguridad vial.</p> <p>• Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales (Aplica para todos los niveles), la gestión en la atención integral a víctimas permite mitigar los efectos de los siniestros viales. Para ello, la organización, debe elaborar y documentar uno (1) o varios Plan(es) de Preparación y Respuesta Ante Emergencias Viales (PPRAEV).</p> <p>• Investigación interna de siniestros viales (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), la organización debe documentar y aplicar una (1) o varias técnicas(s), metodología(s) o procedimiento(s) para la investigación interna de siniestros viales, con el fin de reportar, registrar, investigar, analizar y divulgar los siniestros viales en los que se ven involucradas las organizaciones de la organización en los desplazamientos laborales y en el entorno próximo de la organización.</p> <p>• Vías seguras administradas por la organización (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar en un (1) protocolo de operación y mantenimiento de las vías públicas y/o privadas que tenga a cargo, que administre o que controle la organización, así mismo debe documentar los siniestros viales ocasionados por sus colaboradores en dichas vías o por terceros generando afectaciones a sus colaboradores.</p> <p>• Planificación de desplazamientos laborales (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar uno (1) o varios procedimientos para la planificación de desplazamientos laborales de los colaboradores de la organización. Incluyendo las</p>	<p>Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cual se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de trabajo • Competencia y plan anual de formación • Responsabilidad y comportamiento seguro • Plan de preparación y respuesta ante emergencias <ul style="list-style-type: none"> • Investigación interna de siniestros viales • Vías seguras administradas por la organización • Planificación de desplazamientos laborales <ul style="list-style-type: none"> • Inspección de vehículos y equipos 	X	Implementación del PESV		

SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo Capítulo I	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos (Aplica para todos los niveles), la organización debe diseñar e implementar uno (1) o varios planes de mantenimiento preventivo para vehículos automotores y no automotores que se utilizan para los desplazamientos laborales al servicio de la organización. Gestión del cambio y gestión de contratistas (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), para la Gestión del Cambio, la organización debe disponer de un (1) procedimiento para evaluar los impactos que puedan generar cambios e internos e internos en la seguridad vial, dichos cambios pueden ser: nuevas rutas, nuevas tecnologías para vehículos o equipos, nueva legislación, nuevos clientes, nuevos productos y servicios, entre otros. El impacto de los cambios planeados y no planeados debe ser analizado y gestionado previamente para prevenir riesgos y consecuencias en la seguridad vial de la organización. Archivo y retención documental (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), la organización debe establecer un (1) procedimiento para mantener disponible, debidamente controlada y actualizada la documentación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y la retención documental de registros y evidencias que soportan la implementación del PESV, asegurando su identificación, legibilidad, accesibilidad y protección contra daños por pérdida, los cuales deben almacenarse al menos por cinco (5) años, salvo norma especial en contrario; excepto los registros de las inspecciones preoperacionales que deben ser almacenados por un (1) año. Indicadores y reporte de autogestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de los indicadores que le permitan realizar seguimiento, medición, análisis y evaluación en la gestión de la seguridad vial, los cuales deben estar relacionados con la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV y en la verificación del impacto y resultados de las acciones y estrategias definidas en el Paso 9. Plan anual de trabajo (Aplica para todos los niveles). Los datos de las variables a medir, los resultados de la medición de estos indicadores y su cumplimiento deben ser analizados y evaluados por el comité de seguridad vial. Registro y análisis estadístico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la 	<p>Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cual se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos Gestión del cambio y gestión de contratistas Archivo y retención documental Indicadores y reporte de autogestión PESV Registro y análisis estadístico de siniestros viales <ul style="list-style-type: none"> Auditoría anual Mejora continua, acciones preventivas y correctivas Mecanismos de comunicación y participación 	X	Implementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo Capítulo II	<p>la verificación de la implementación del PESV la realizarán el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Transporte o los Organismos de Tránsito, cada una en el marco de sus competencias, y bajo sus propios procedimientos.</p> <p>El Ministerio de Trabajo verificará el PESV en todo tipo de organización cuya misionalidad no sea la prestación del servicio de transporte y realizará la verificación del SG -SST en las empresas de transporte terrestre automotor de conformidad con las normas que rigen la materia de SG -SST.</p> <p>La Metodología para Verificación de la Implementación del PESV incluye las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Esquema de visitas de verificación Planificación de la visita de verificación <ul style="list-style-type: none"> Lista de verificación Realización de la visita de verificación Acta o informe de la visita de verificación 	<p>Hacer seguimiento y acompañamiento al proceso de verificación de la implementación del PESV, que realice la autoridad competente, en cumplimiento de la metodología para la verificación de la implementación del PESV</p>	X	Implementación del PESV		
COPASST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art 2.2.4.6.2 parág 2 2.2.4.6.11. parág 1 y 2 2.2.4.6.12 Núm. 10 2.2.4.6.15 parág 3 2.2.4.6.26 2.2.4.6.29	<p>Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art 2 Pará 2. 11 Pará 1, 2. 12 Nume 10. 15 Pará 3. 26. 29</p> <p>A partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en seguridad y salud en el trabajo como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente -</p> <p>El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin identificar las acciones de mejora.-</p> <p>El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar-</p> <p>El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las; medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité. Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo -</p> <p>El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.</p>	<p>El COPASST deberá:</p> <p>Divulgar el cambio del nombre del comité de COPASO A COPASST. Revisar el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST</p> <p>Conservar y mantener actualizados los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones y los soportes de sus actuaciones.</p> <p>Realizar recomendaciones a los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo</p> <p>Participar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, así como en las medidas de prevención y control antes de su implementación.</p> <p>Participar en la auditoría anual interna del SG -SST.</p>	X	Conformación del Comité de COPASST, Actas de reunión		
COPASST	Ley 9	Ley	9	1979	Congreso de la República	Artículos 1 al 3	<p>Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.</p>	<p>Constituir y poner en funcionamiento el Copasst</p>	X	Conformación del Comité de COPASST, Actas de reunión		
COPASST	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Literal B.6	<p>Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud ocupacional, promover y garantizar la conformación del comité paritario de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos, y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo.</p>	<p>Conformar el COPASST</p>	X	Conformación del Comité de COPASST, Actas de reunión		

COPASST	Resolución 2013	Resolución	2013	1986	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Todo	<p>Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los Lugares de Trabajo</p> <p>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial- cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores- El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.- El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo- El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes: a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo. Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo. C. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes. D. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia. e Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia - Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas</p>	<p>Conformar el COPASST. Elegir sus representantes. Permitir que los trabajadores elijan sus representantes. Permitir que como mínimo el COPASST se reúna una vez al mes. Designar el presidente del COPASST. Capacitar al COPASST respecto a las funciones que debe realizar.</p>	X	Conformación del Comité de COPASST, Actas de reunión		
COPASST	Decreto Ley 1295	Decreto Ley	1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 63	<p>Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de las empresas. 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 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas: a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité. b) El empleador se obliga 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.</p>	<p>Proporcionar a los miembros del COPASST como mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada laboral para adelantar sus actividades Promover la elección de los nuevos miembros cada dos años. Permitir las reuniones como mínimo una vez al mes.</p>	X	Conformación del Comité de COPASST, Actas de reunión		
CCL	Resolución 1356	Resolución	1356	2012	Ministerio del Trabajo	Todo	<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.- Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral.- El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así: con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador; entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, será conformado por dos representantes de los trabajadores y dos del empleador; entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador y con más 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador. - El Empleador designará sus representantes directamente y los representantes de los trabajadores se elegirán a través de votación secreta. - Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo deberán conformar un comité de convivencia laboral a nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.-Los miembros de deben reunirse mensualmente.- El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años.- Se implementan las Funciones del Comité de Convivencia Laboral. -El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y se regulan sus funciones.-Establece un término de 3 meses a partir de la publicación de la Resolución para implementar el Comité de Acoso Laboral, el incumplimiento de lo establecido en la Resolución será sancionado con multas sucesivas hasta 500 salarios mínimos.</p>	<p>Conformar el comité de convivencia en la empresa. Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores. Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral. Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que sucedan y llevar el registro de las mismas. Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.</p>	X	<p><u>Conformación del Comité de Convivencia Laboral</u> <u>Actas trimestrales de reuniones del CCL</u></p>		
CCL	Circular 69	Circular	69	2022	La Ministra del Trabajo	Toda la Circular	<p>La Ministra del Trabajo, a través de la presente Circular, establece los lineamientos para la atención de los casos de violencia y acoso laboral, relacionados con la protección legal contemplada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, que incluya la violencia y el acoso por razón de género tal y como lo dispone el convenio número 190 sobre violencia y acoso laboral de la Organización Internacional del Trabajo, reitera las competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Se debe recordar que una de las principales funciones del Inspector de trabajo y seguridad social es la de prevenir, requerir o sancionar, conforme con lo consagrado en los numerales 1 y 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013: • Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores • Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad. Así mismo, la Ley 1010 de 2006, estableció las garantías contra actitudes retaliatorias, a favor de las y los trabajadores, que deciden presentar y formular quejas y/o denuncias de acoso laboral o se sirvan de testigos, de la siguiente manera: Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establécense las siguientes garantías: Por lo que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se</p>	<p>Norma de Carácter Informativo</p>	X	<p><u>Conformación del Comité de Convivencia Laboral</u> <u>Actas trimestrales de reuniones del CCL</u></p>		

CCL	Resolución 657	Resolución	657	2012	Ministerio del Trabajo	Toda la norma	Define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.	Conformar el comité de convivencia en la empresa. Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores. Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral. Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que sucedan y llevar el registro de las mismas. Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.	X			Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		
CCL	Ley 1010	Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	Toda	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.- Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cualquiera circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria, d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los	Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban Conformar el comité de convivencia Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos establecidos por la organización. Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral. Respetar la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la jornada máxima legal. No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin justificación alguna. Crear el Comité de Convivencia Laboral. Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso laboral. Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso laboral.	X			Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL		
Psicosocial	Ley	Externa	2209	2022	Congreso de la Republica	Todos	Modifica el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral	N/A Informativo	x			SG-SST	Jefatura de Talento Humano	N/A
Marco Normativo aplicable al el SGSST	Decreto	Externa	1227	2022	Ministerio del Trabajo	Todos	Se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.	N/A Informativo	x			SG-SST	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 1427	Decreto	1427	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 3	El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante el presente Decreto, sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, con el fin de establecer las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y de paternidad, así como de las incapacidades de origen común, incluidas las superiores a 540 días, definir las situaciones de abuso del derecho y el procedimiento que debe adelantarse ante estas, las cuales son aplicables a las entidades promotoras de salud y entidades adaptadas, a los prestadores de servicios de salud, a los aportantes, a los afiliados cotizantes, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y a las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP, al afiliado cotizante a un Régimen Exceptuado o Especial o a su cónyuge, compañero o compañera permanente, que tenga una relación laboral o ingresos adicionales sobre los cuales este obligado a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Siendo competentes, para expedir el certificado de incapacidad o licencia de maternidad los médicos u odontólogos tratantes inscritos en el Re THUS y los profesionales que estén prestando su servicio social obligatorio provisional. La incapacidad de origen común y la licencia de maternidad, en cuanto se derivan del acto médico u odontológico, según aplique, están sujetas a las normas de la ética médica u odontológica y a las responsabilidades que se originan en el deber de consignar los hechos reales en la historia clínica, en los términos de las Leyes 23 de 1981, 35 de 1989 y el artículo 17 de la Ley 1751 de 2015. Artículo 2.2.3.1.5 Sistema de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en línea y centralizado que permita tener la trazabilidad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que la afiliada, acredite las siguientes condiciones al momento del parto:	• Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad social de los trabajadores. • Presentar ante la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, el registro civil de nacimiento del menor o del acta en la que conste su entrega oficial entidad, en aras de tramitar el pago y reconocimiento de la licencia de paternidad. • Denunciar las conductas que se constituyan como abuso del derecho y cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación, para lo cual deberá aportar las pruebas documentales que soporten tal evento.	X			Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto Ley 1295	Decreto Ley	1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 21	El empleador será responsable, Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio, Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales, Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, y procurar su financiación, Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo e informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.	Realizar la afiliación y el pago de los aportes a riesgos laborales. Implementar y dar cumplimiento al cronograma de actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Notificar a la administradora de riesgos laborales los accidentes y enfermedades que se presente, así como las novedades que se presenten. Capacitar a los trabajadores en aspectos relacionados en seguridad y salud en el trabajo.	X			Planillas de pago de seguridad social del personal		

TALENTO HUMANO	Circular 15	Circular	15	2022	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	<p>A través de la Circular 0015 de 2022, se establece la obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias, teniendo en cuenta que de conformidad a lo señalado por la Resolución 2346 del 2007, en su artículo 2, el examen médico ocupacional es el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición, el cual debe incluir anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.</p> <p>Existiendo tres tipos de exámenes, como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación médica preocupacional o de preingreso. • Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). • Evaluación médica postocupacional o de egreso. <p>Cuya contratación de realización y costos deberá ser asumida por el empleador en su totalidad, a través de los diferentes prestadores de servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional o por los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.</p> <p>Siendo necesario recordarles a los empleadores, que de no cumplir con las obligaciones estipuladas en la Resolución 2346 de 2007, el Ministerio de Trabajo como autoridad de policía se encuentra facultado para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a quinientos (500) salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias • Realizar la contratación y realización de las evaluaciones médicas ocupacional a través de los diferentes prestadores de servicios de salud ocupacional o por los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa. 	X	Facturas de pago de exámenes Médicos Ocupacionales Certificados de aptitud médico laboral
TALENTO HUMANO	Resolución 3190	Resolución	3190	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 18	<p>A través de la presente Resolución, el Ministerio del Trabajo, reglamenta la expedición del Certificado Sello amigable "Adulto Mayor" de que trata el artículo 7 de la Ley 2040 de 2020, encaminado a gestionar la empleabilidad de los adultos mayores, que cuentan con la edad de pensión, pero no cumplen con los requisitos adicionales para acceder a la misma, garantizando su reclutamiento, selección, vinculación, desarrollo profesional, retención y desempeño, dentro de la organización, la cual se aplicará en todo el territorio nacional a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley.</p> <p>La expedición del Certificado amigable "Adulto mayor" de que trata el artículo 7 de la ley 2040 del 2020, estará a cargo de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del nivel central del Ministerio del Trabajo.</p> <p>El número de trabajadores mínimos que deberán ser contratados por la Empresa para lograr el otorgamiento del "Sello Amigable Adulto Mayor", debe ser por lo menos el 2.5% de los empleados que tenga contratados la empresa, para aquellas empresas que tengan contratados menos de diez trabajadores deberán acreditar la contratación de por lo menos un (1) trabajador.</p> <p>Las empresas que se postulen para el otorgamiento del Sello Amigable Adulto Mayor, deberán diligenciar ante la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, el formulario registrado en la página web del Ministerio en el apartado programas e información de interés, logo de la certificación Senior "Sello amigable adulto mayor" y aportar la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de entidad, (organización/empresa). 2. Alcance geográfico (ubicaciones físicas, unidades organizacionales). 3. Número de empleados total (incluye adultos mayores). 4. Principales políticas adoptadas con relación a la empleabilidad del adulto mayor Copia simple del documento de identidad de los adultos mayores contratados para obtener el Certificado sello amigable adulto Mayor. 5. Certificación o copia del contrato laboral donde se especifique la vinculación del <p>El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.</p> <p>Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. 2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. 3. Los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. 4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar el Certificado amigable "Adulto mayor", cuando incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley. • Tener en cuenta que el número de trabajadores mínimos que deberán ser contratados por la Empresa para lograr el otorgamiento del "Sello Amigable Adulto Mayor", debe ser por lo menos el 2.5% de los empleados que tenga contratados la empresa. • Cuando se postulen para el otorgamiento del Sello Amigable Adulto Mayor, deberán diligenciar ante la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, el formulario registrado en la página web del Ministerio en el apartado programas e información de interés, logo de la certificación Senior "Sello amigable adulto mayor" y aportar la siguiente información: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de entidad, (organización/empresa). 2. Alcance geográfico (ubicaciones físicas, unidades organizacionales). 3. Número de empleados total (incluye adultos mayores). 4. Principales políticas adoptadas con relación a la empleabilidad del adulto mayor Copia simple del documento de identidad de los adultos mayores contratados para obtener el Certificado sello amigable adulto Mayor. 5. Certificación o copia del contrato laboral donde se especifique la vinculación del adulto mayor (contratos suscritos con posterioridad al 27 de julio de 2020). 6. Copia simple Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa. 7. Copia simple del documento de identidad del Representante Legal 	X	Se esta actualizando el procedimiento de talento humano y el de contratación
TALENTO HUMANO	Ley 2306	Ley	2306	2023	El Congreso de Colombia	Artículo 6	<p>Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. 2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. 3. Los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. 4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad. • Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor. • Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. 	X	Se esta realizando la actualización del reglamento interno de trabajo. Convenio para el uso de una sala de lactancia.
TALENTO HUMANO	Ley 1502	Ley	1502	2011	Congreso de la República	Arts. 1 3 4 9	<p>Cultura de la Seguridad Social. Declárese de interés general el estímulo, la educación, el fomento y apropiación de la cultura de la seguridad social en Colombia y, en particular, el conocimiento y divulgación de los principios, valores y estrategias en que se fundamenta la protección social. Las autoridades públicas, las organizaciones empresariales y de trabajadores, las organizaciones solidarias, las operadoras del sistema de protección social y las comunidades educativas ejecutarán en el ámbito de sus competencias acciones orientadas a la apropiación en el país de una cultura previsional y de seguridad social.- Semana de la Seguridad Social. Declárese como la "Semana de la Seguridad Social" la última semana del mes de abril de cada año, en honor al 27 de abril de 1955, fecha en la cual entró en vigencia el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Norma Mínima) que, conjuntamente con la Declaración de Filadelfia, constituye una de las referencias mundiales de mayor relevancia, influencia e impacto en materia de Seguridad Social.- Para el desarrollo de la Jornada se llevarán a cabo actividades informativas, pedagógicas, motivacionales, de difusión y las demás que se consideren pertinentes sobre los principios, valores, derechos y deberes en el ámbito de la protección social.</p>	<p>Programar actividades informativas, pedagógicas, motivacionales, de difusión y las demás que se consideren pertinentes sobre los principios, valores, derechos y deberes en el ámbito de la protección social, estas actividades se deberán ejecutar la última semana del mes de abril de cada año.</p>	X	Plan de Trabajo Anual

TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art 2.2.4.2.3.1 2.2.4.2.3.2 2.2.4.2.3.4 2.2.4.2.3.5 2.2.4.2.3.6 2.2.4.2.3.9 2.2.4.2.3.10 2.2.4.2.3.12 2.2.4.2.3.14	Anteriormente Decreto 55 de 2015 Art 1, 2, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 14. Establece las reglas de afiliación y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales de los estudiantes de educación pública o privada que se encuentre en ; a. que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional. b. que realicen prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios para obtener título o certificado de técnico laboral c. practicantes AD- HONOREM - La afiliación y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales se deberá realizar cuando se trate de estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de riesgo para la institución educativa y que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado técnico laboral por competencias que los acredite para el desempeño laboral - La afiliación se deberá efectuar como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa obligada afiliarse sus trabajadores- para la afiliación el estudiante debe estar afiliado previamente al sistema de salud en cualquiera de sus regímenes -la cobertura del sistema general de riesgos laborales se iniciará al día siguiente calendario al de la afiliación y se mantendrá por el tiempo que dure la práctica - la cotización de los practicantes deberá realizarse sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente -obligaciones de los responsables de la afiliación son ; realizar los trámites de afiliación , pagar los aportes a través de la pila, reportar las novedades a la ARL , reportar los accidentes a la EPS Y ARL donde este afiliado el estudiante- La FND deberá: a. capacitar al estudiante sobre las actividades que va a desarrollar y explicar los riesgos a los que va estar expuesto junto con las medidas de prevención y promoción para mitigarlos , poner en práctica las recomendaciones que le realice la ARL en materia de prevención de los riesgos, notificar los accidentes y enfermedades ocurridos con ocasión de la práctica o actividad a la eps y administradora de riesgos laborales, verificar que los estudiantes utilice los elementos de protección personal en el desarrollo de su actividad. Incluir al estudiante al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.- la empresa podrá designar una persona para que verifique las	Afiliar al estudiante o practicante al Sistema de Riesgos Laborales Realizar el pago de aportes a la ARL durante el tiempo que dure la práctica Verificar que el estudiante se encuentre previamente afiliado al sistema de salud Realizar las cotizaciones a la ARL sobre el salario mínimo legal vigente Realizar inducción a los estudiantes o practicantes sobre la labor que va a realizar, los peligros y riesgos a los que estará expuesto, así como las medidas de prevención y control para mitigarlos Informar a los estudiantes la obligatoriedad de notificar los accidentes o enfermedades ocurridos con ocasión a la práctica Reportar a la EPS y ARL los accidentes y enfermedades laborales de los practicantes Incluir al estudiante al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Suministrar elementos de protección personal a los practicantes Podrá disponer de una persona que verifique las condiciones y medidas de seguridad para que el practicante realice la labor.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 176 al 178	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario – algunos de los elementos de protección personal son Cascos , Cofias, Protectores , Capuchas de tela asbesto, Máscaras respiratorias , Mascarillas respiratorias, Guantes de caucho, Guantes de cuero grueso, y en algunos casos con protectores metálicos, Guantes de hule, Calzado de seguridad, Polainas de seguridad, Protectores de canilla, Mandiles - La fabricación, calidad, resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad competente y deberá cumplir con los siguientes requisitos: a) Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado. b) Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador. c) Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario. d) Ofrecer garantía de durabilidad. e) Poderse desinfectar y limpiar fácilmente. f) Tener grabada la marca de fábrica para identificar al fabricante.	Realizar entrega a los trabajadores de elementos de protección personal conforme a la exposición del riesgo. Contar con una matriz de identificación de elementos de protección personal. Establecer fichas técnicas de los elementos de protección personal. Realizar inspecciones periódicas a los elementos de protección personal. Vigilar que los elementos de protección personal cumplan con las especificaciones técnicas.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Artículo 3.2.1.10	Anteriormente Decreto 2943 de 2013, Todo Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 Los empleadores tendrán a cargo las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general. Las EPS reconocerán a partir del tercer (3) día de incapacidad. En el Sistema General de Riesgos Laborales las ARL reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o diagnosticada la enfermedad como laboral.	Reconocer y cancelar los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Artículos 3.2.3.2 3.2.3.3	Anteriormente Decreto 3667 de 2004 Art 3, 4. El formulario único o integrado podrá ser presentado en forma física o por medios electrónicos. En este último caso, debe ajustarse a lo dispuesto por la LEY 527 de 1999 y a las normas que la modifiquen, sustituyan o reglamenten, así como a los requisitos tecnológicos y de seguridad que pueda señalar el Ministerio de la Protección Social. - Pago de aportes a través entidades autorizadas para efectuar recaudos en sistemas de pago de bajo valor. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales podrá realizarse a través de los sistemas de pago de bajo valor que funcionen de acuerdo con las normas que para tal efecto expida el Gobierno Nacional, pero en cualquier caso mediante formulario único o integrado.	Realizar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales mediante el formulario único integrado.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Artículo 3.2.3.4	Anteriormente Decreto 1465 de 2005 Art 1. En desarrollo de lo señalado en los Decretos 3667 de 2004 y 187 de 2005, las Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral y el SENA, el ICBF y las Cajas de Compensación Familiar, deberán permitir a los aportantes el pago de sus aportes mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, por medio electrónico, la cual será adoptada mediante resolución expedida por el Ministerio de la Protección Social. Ver Fallo del Consejo de Estado 247 de 2011	La FND podrá: Realizar el pago de los aportes por medio electrónico.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Ley 181	Ley	181	1995	El Congreso de Colombia	Norma de Referencia	En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales.	Realizar actividades deportivas, de recreación, culturales y de capacitación directamente	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Resolución 1995	Resolución	1995	1999	El Ministro de Salud	Todo excepto parágrafo 3 del artículo 13 y artículo 15 (derogados por la resolución 1715 de 2005)	La custodia de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los procedimientos de archivo señalados en la presente resolución- La historia clínica debe conservarse por un periodo mínimo de 20 años contados a partir de la fecha de la última atención. - El prestador de servicios de salud, debe archivar la historia clínica en un área restringida, con acceso limitado al personal de salud autorizado, conservando las historias clínicas en condiciones que garanticen la integridad física y técnica, sin adulteración o alteración de la información.	La FND no puede custodiar la historia clínica de los trabajadores, estas deben tenerlas el médico tratante o la IPS.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		

TALENTO HUMANO	Ley 1857	Ley	1857	2017	El Congreso de Colombia	Artículo 3	Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3º grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. "7. "8. "9. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los acordar el horario laboral días de descanso, esto sin perjuicio de complementario.	Adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia por medio de las Cajas de compensación familiar o en su defecto brindar ese lapso de tiempo al trabajador siempre y cuando este tiempo sea de la jornada laboral, esto de manera semestral.	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Resolución 839	Resolución	839	2017	Ministerio de Salud y la Protección social	Todo	Tiene por objeto establecer el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes de las historias clínicas, así como reglamentar el procedimiento que deben adelantar las entidades del SGSSS, para el manejo de estas en caso de liquidación. La presente resolución se aplicarán a las entidades que integran el SGSSS, a las entidades con regímenes especiales y de excepción y demás personas naturales o jurídicas, que se relacionan con la atención en salud.	Garantizar la guarda de las historias clínicas de los trabajadores	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Resolución 978	Resolución	978	2023	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 4 Anexo Técnico	El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, adopta el Formulario único de afiliación y reporte de novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, contenido en el Anexo técnico de la presente norma, el cual será aplicable a las administradoras de riesgos laborales, a los aportantes obligatorios y voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes, entidades del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta y a las entidades o personas naturales contratantes que suscriban convenios o contratos para la modalidad de trabajo penitenciario indirecto. El Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de trabajadores, contratistas y estudiantes al sistema de riesgos laborales, estará dispuesto para su uso virtual o físicamente por las administradoras de riesgos laborales. Cuya inspección de vigilancia y control Corresponderá a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, derogando con su publicación a la Resolución 881 de 2021.	Realizar el reporte de novedades mediante el Formulario único de afiliación y reporte de novedades de trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, contenido en el Anexo técnico de la presente norma.	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	4050	1994	La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Arts. 1 2 3	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.	La FND no puede solicitar para la vinculación de una mujer la práctica de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo. reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto. El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Ley 1429	Ley	1429	2010	Congreso de la República	Arts. 17 18 19 20 21 22 63 65	Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.- La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.- Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.- El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento- El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la	No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicen las sugerencias que consideren pertinentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al reglamento), así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no objeciones al Reglamento. Publicar el reglamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo. Podrá compensar en dinero hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que lo soliciten, para ello debe contar con el Formato de autorización de descuento suscrita por el trabajador. La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrarlo en el Ministerio. La entrega de cesantías la deberá realizarlas por intermedio de los fondos de cesantías, para ello deberá entregar carta al trabajador dirigida al fondo y previamente haber realizado la verificación de los documentos con los que se soportan la solicitud, esto en el entendido de que las mismas cumplan lo establecido para la entrega autorizadas por la ley. No se podrán utilizar CTA para la contratación de actividades misionales, ni ninguna otra modalidad de contratación que afecte los derechos laborales de los trabajadores.	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	1072	2015	Presidencia	Todos	Compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.	La entidad da cumplimiento a las: Relaciones laborales. Disposiciones generales sobre el contrato individual del trabajo. Jornada de trabajo y trabajo suplementario. Vacaciones. Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Cesantías. Calzado y overoles para trabajadores. Teletrabajo. Relaciones laborales colectivas. Sindicatos. Contrato de aprendizaje. Afiliación a caja de compensación. Riesgos laborales.	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A

TALENTO HUMANO	Ley 1822	Ley	1822	2017	El Congreso de Colombia	Toda	<p>Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.</p> <p>La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente LEY.</p> <p>Las madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más".</p> <p>La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p>	<p>Otorgar la licencia de maternidad por el término de 18 semanas.</p> <p>Otorgando una licencia de maternidad de 20 semanas a las madres con parto múltiple.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre conceder la licencia de paternidad al padre por el mismo tiempo reglamentado para la madre.</p>	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Ley 1823	Ley	1823	2017	El Congreso de Colombia	Toda	<p>Adoptar estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral de entidades públicas y empresas privadas.</p> <p>El uso de estas salas, no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo.</p> <p>Las empresa o entidades adecuaran en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para las mujeres en periodo de lactancia que laboren allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, para luego transportarla a su hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.</p> <p>Empresas privadas con capitales iguales o superiores al 1500 SM o aquellas con capitales inferiores con mas de 50 empleadas.</p> <p>Las entidades privadas con mas de 1000 empleados y las entidades publicas, dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias.</p> <p>Las empresas privadas con menos de mil empleados contarán con cinco (5) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias.</p>	<p>La FND deberá habilitar el espacio que cuente con las condiciones establecidas para que las madres puedan extraer la leche para sus hijos, donde se asegure una verdadera conservación de la misma.</p>	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	2177	1989	Presidencia	Artículos 3, 16, 17 y 18	<p>El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.</p>	<p>La entidad no discrimina a trabajadores con existencia de limitaciones físicas, sensoriales o mentales.</p>	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Ley 1496	Ley	1496	2011	Congreso de la República	Arts. 1, 2, 4, 5	<p>Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma de retribución, el género o sexo salva las excepciones establecidas para la ley- Factores de valoración salarial. San criterios orientadores, obligatorias para el empleador en materia salarial a de remuneración las siguientes: a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a las medias de formación profesional; c) Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trata en materia de emplea y ocupación, can objeto de eliminar cualquier discriminación; f) Otras complementas salariales.- Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual.- A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos que se refiere el artículo 127.-2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial.</p>	<p>Llevar el registro de perfil de asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual.</p> <p>Garantizar igualdad de condiciones salariales a hombres y mujeres.</p>	X		Manual de cargos		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	1295	1994	Ministro de Gobierno	Literal A artículo 91	<p>El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarrearán a los empleadores y responsables de la cotización,</p>	<p>La entidad verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Profesionales</p>	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	1833	2016	Presidencia	Todos	<p>se complian normas relacionadas con pensiones dictadas en ejercicio de la facultad del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, sino también las expedidas con fundamento en el numeral 17 ibidem, que asignaron funciones pensionales a ciertas entidades.</p>	<p>La entidad resguarda los derechos, deberes, obligaciones de los trabajadores, empleadores del sistema general de pensiones</p>	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Resolución 2945	Resolución	2945	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 2945 de 2019, modifico el artículo 2, 9, 1, 13 y el numeral 4 del Anexo Técnico 1 de la Resolución 2389 de 2019, con el fin de ampliar los plazos establecidos en la norma, para contar con información integral, oportuna y veraz al momento de entrar en operación el Sistema.</p> <p>Aplicable a las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a los empleadores, a las entidades o universidades públicas de los Regímenes Especial y de Excepción, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, a las misiones diplomáticas, consulares o de organismos multilaterales no sometidos a la legislación colombiana; a los pagadores de aportes de contrato sindical, respecto de afiliado partícipe-dependiente; a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación y a las escuelas normales superiores y, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas formativas de estudiantes.</p> <p>Estableciendo que aquellas empresas que se constituyan a partir del 1 de enero de 2020 podrán realizar su proceso de afiliación a una ARL a través el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT); no obstante, una vez afiliada deberán reportar las novedades de inicio y terminación de la relación laboral de sus trabajadores y la de los estudiantes en práctica formativa, mediante este Sistema.</p> <p>Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes:</p> <p>a) Afiliación del empleador a una ARL.</p> <p>b) Retracto de afiliación a una ARL.</p> <p>Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:</p> <p>a) Administración de sedes que incluye la creación, actualización e inactivación de sedes de un empleador.</p> <p>b) Administración de centros de trabajo que incluye la creación, actualización e inactivación de centros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y consultas al SGRL a través del portal web "www.miseguridadsocial.gov.co", correspondientes a los trabajadores y estudiantes en práctica formativa. Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa. Adjuntar el Registro Único Tributario (RUT), al momento de la activación del Rol Empleador. Registrar en el SAT los centros de trabajo y las sedes, entendidas estas como el lugar que, bajo la denominación de filial, sucursal, agencia, territorial, delegación, dependencia, oficina y demás formas organizativas. Vincular a cada centro de trabajo y sede, según corresponda, la clase de riesgo y la actividad económica. Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de manera individual o masiva, que laborarán en cada centro de trabajo, y seleccionar la modalidad presencial o teletrabajo. Reportar a través del SAT la actualización de la información o su inactivación de las afiliaciones. Adoptar el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades del Empleador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). 	X		Planillas de pago de seguridad social del personal		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Ley	Externa	2101	2021	Congreso de la República	Artículos 2 y 3	<p>reducir la Jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.</p>	<p>Apartir del 18 de julio de 2023 ha de implementarse lo siguiente: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.</p>	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Ley 1280	Ley	1280	2009	Congreso de la República	Art. 1. Lit n	<p>Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto de 5 días al trabajador cuyo familiar fallezca en el primer grado de afinidad, primero civil y segundo de consanguinidad. Obligación de otorgar licencia por luto. Ver numeral 10. Artículo 57 del C.S.T.</p>	<p>Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, el compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.</p>	X		Procedimiento de talento humano		

TALENTO HUMANO	Resolución 2646	Resolución	2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Todo	<p>Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos- Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador- Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional; b) Características de la organización del trabajo; c) Características del grupo social de trabajo; d) Condiciones de la tarea; e) Carga física; f) Condiciones del medioambiente de trabajo; g) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo- Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva- Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral Formular una política de convivencia laboral, Elaborar códigos de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral , Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.- Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.</p>	<p>Identificar y evaluar los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Implementar las actividades preventivas de acoso laboral. Elaborar código de ética. Realizar actividades de sensibilización de acoso laboral. Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.</p>	X	<p>Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL</p>
TALENTO HUMANO	Resolución 652	Resolución	652	2012	Ministerio del Trabajo	Toda	<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.- Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral.- El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así: con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador; entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, será conformado por dos representantes de los trabajadores y dos del empleador; entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador y con mas 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador. - El Empleador designara sus representantes directamente y los representantes de los trabajadores se elegirán a través de votación secreta. - Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo deberán conformar un comité de convivencia laboral a nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.-Los miembros de deben reunirse mensualmente.- El periodo del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años.- Se implementan las Funciones del Comité de Convivencia Laboral. -El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y se regulan sus funciones.-Establece un término de 3 meses a partir de la publicación de la Resolución para implementar el Comité de Acoso Laboral, el incumplimiento de lo establecido en la Resolución será sancionado con multas sucesivas hasta 500 salarios mínimos.</p>	<p>Conformar el comité de convivencia en la empresa. Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores. Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral. Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que sucedan y llevar el registro de las mismas. Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.</p>	X	<p>Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL</p>
TALENTO HUMANO	Resolución 1356	Resolución	1356	2012	Ministerio del Trabajo	Todo	<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.- Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral.- El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así: con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador; entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, será conformado por dos representantes de los trabajadores y dos del empleador; entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador y con mas 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador. - El Empleador designara sus representantes directamente y los representantes de los trabajadores se elegirán a través de votación secreta. - Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo deberán conformar un comité de convivencia laboral a nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.-Los miembros de deben reunirse mensualmente.- El periodo del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años.- Se implementan las Funciones del Comité de Convivencia Laboral. -El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y se regulan sus funciones.-Establece un término de 3 meses a partir de la publicación de la Resolución para implementar el Comité de Acoso Laboral, el incumplimiento de lo establecido en la Resolución será sancionado con multas sucesivas hasta 500 salarios mínimos.</p>	<p>Conformar el comité de convivencia en la empresa. Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores. Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral. Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que sucedan y llevar el registro de las mismas. Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.</p>	X	<p>Conformación del Comité de Convivencia Laboral Actas trimestrales de reuniones del CCL</p>
TALENTO HUMANO	Circular 18	Circular	18	2012	Ministro del Trabajo	Toda la norma	<p>El artículo 2o de la Ley 27 de 1974, modificado por el artículo 1o de la Ley 89 de 1988, creó la obligación parafiscal a favor del ICBF estableciendo que a partir de su vigencia todos los empleadores y entidades públicas y privadas destinarían a ese efecto una suma equivalente al 3% del valor de su nómina mensual de salarios. El artículo 7o de la Ley 21 de 1982, determina que están obligados a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), la Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias, los Departamentos, el Distrito Capital y los Municipios, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intencional, distrital y municipal y los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes. El artículo 9o ibídem, establece que "Los empleadores señalados en los artículos 7o y 8o de la presente ley, pagarán una suma equivalente al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes".</p>	<p>• Cumplir con la base de liquidación la cual estableció que estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el concepto de nómina mensual</p>	X	<p>Soportes de pagos de liquidaciones.</p>

TALENTO HUMANO	Decreto 19	Decreto	19	2012	Ministerio del Trabajo	Arts. 21 93 94 140 142	Suprimase el documento certificado judicial. En consecuencia, ninguna persona está obligada a presentar un documento que certifique sus antecedentes judiciales para trámites con entidades de derecho público o privado.- Las entidades públicas o los particulares que requieran conocer los antecedentes judiciales de cualquier persona nacional o extranjera podrán consultarlos en línea en los registros de las bases de datos - Para tal efecto, el Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional responsable de la custodia de la información judicial de los ciudadanos implementará un mecanismo de consulta en línea que garantice el derecho al acceso a la información sobre los antecedentes judiciales que allí reposen, en las condiciones y con las seguridades requeridas que establezca el reglamento.- El trámite para reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad y paternidad a cargo del sistema general de seguridad social en salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante la EPS.- El aviso de que trata el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo se hará a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos Profesionales.-Calificación de estado de invalidez modifica el artículo 41 de la LEY 100 de 1993 modificado por el artículo 52 de la LEY 962 de 2005.- Corresponde al instituto de seguros sociales, administradora colombiana de pensiones – COLPENSIONES , a las administradoras de riesgos profesionales ARP , a las compañías de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.- Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez 10 días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5)días .	Excluir del listado de documentos para vinculación el pasado judicial. Consultar los antecedentes judiciales en la página de la policía. Elaborar Carta de solicitud dirigida a la EPS para el reconocimiento de incapacidades adjuntando a los respectivos soportes. Dar a viso al juez dentro de los ocho días siguientes al de la ocurrencia del accidente. Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral.	X	Procedimiento de talento humano		
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Literal A.3	En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1º del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989. Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar a la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo.	La FND deberá practicar: Exámenes médicos de ingreso. Periódicos. Pos incapacidad. Reubicación y retiro.	X	Certificados de aptitud médico laboral Procedimiento de Exámenes Medicos		
TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.4.2.2.5 2.2.4.2.2.6 2.2.4.2.2.8 2.2.4.2.2.9 2.2.4.2.2.11 2.2.4.2.2.13 2.2.4.2.2.15 2.2.4.2.2.16 2.2.4.2.2.18 2.2.4.2.2.20	Anteriormente Decreto 723 de 2013 Aplica para contratos escritos de prestación de servicios con duración superior a 30 días ART. 2.2.4.2.2.5 El contratante debe afiliar al Sistema de Riesgos Laborales a los contratistas cuando se trate de contratos escritos de prestación de servicios con duración superior a 30 días ART. 2.2.4.2.2.6 La afiliación debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada ART. 2.2.4.2.2.8 Los contratantes deberán presentar la declaración de novedades previsible en forma anticipada, y en caso de no ser previsible se reportarán el día de su ocurrencia o máximo el día hábil siguiente a aquel en el cual se tenga conocimiento ART. 2.2.4.2.2.9 Cuando los contratistas a los que les aplica la sección celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar afiliación al SGRL por la totalidad de los contratos suscritos en una misma ARL ART. 2.2.4.2.2.11 La cotización se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre 1) la clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución, o 2) El propio de la actividad ejecutada por el contratista ART. 2.2.4.2.2.13 El pago de la cotización deberá hacerse de manera anticipada. Al contratista le corresponde para de manera anticipada el valor de la cotización al SGRL cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III. El contratante debe pagar el valor de la cotización de manera anticipada cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V El contratante deberá verificar el pago mensual de aportes por parte de los trabajadores independientes al SGRL ART. 2.2.4.2.2.15 OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo. 3. Realizar actividades de prevención y promoción	Afiliar al SGRL a los contratistas como mínimo un día antes de iniciar labores. Realizar los reportes de novedades al SGRL Verificar que los pagos se realicen sobre la totalidad de los contratos del contratista. Verificar que la cotización se realice con la clase de riesgo correspondiente a la actividad a desarrollar En caso que se trate de riesgo , I, II o III verificar que el contratista realice el pago anticipado; en caso de riesgo IV o V el contratante deberá pagar la cotización respectivo a SGRL. Incluir al contratista en los sistemas de vigilancia epidemiológica y en general en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo ejecutando lo siguiente: 1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo. 3. Realizar actividades de prevención y promoción. 4. Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. 6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica el presente decreto. 7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales. 8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización cuando el pago del aporte esté a su cargo.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.1.6.4.1 2.2.1.6.4.2 2.2.1.6.4.3 2.2.1.6.4.4 2.2.1.6.4.5 2.2.1.6.4.6 2.2.1.6.4.8 2.2.1.6.4.11 2.2.1.6.4.12 2.2.1.6.4.14 2.2.1.6.4.16 20	Anteriormente Decreto 2616 de 2013. Art 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12, 14, 16. Trabajadores dependientes que laboren por periodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización labora- El presente decreto se aplica a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza: a. Que se encuentren vinculados laboralmente. b. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días. c. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. - La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones - Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar - Para la afiliación al Sistema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una única administradora de pensiones. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar- En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplica el presente decreto, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal - Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente. - el monto de cotización que le corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar. - El mecanismo de recaudo en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, será el de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). El modelo operativo que se adopte para actualizar el sistema PILA a fin de cobijar a los trabajadores a que se refiere el presente decreto.- La cotización a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que los rigen. El empleador realizará las	Realizar la afiliación y pago de aportes de los trabajadores que laboren periodos inferiores a un mes y que devenguen menos de un salario mínimo, los cuales se liquidarán de acuerdo a los días efectivamente trabajados.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
TALENTO HUMANO	Decreto 923	Decreto	923	2017	El Presidente de la República de Colombia	Todo	Todos los aportantes a los Sistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales del Sistema de Seguridad Social Integral, así como aquellos a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje -SENA, del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y de las Cajas de Compensación Familia "efectuarán sus aportes utilizando la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, bien sea en su modalidad electrónica o asistida, a más tardar en las fechas que se indican en el artículo 1 del presente Decreto .	Realizar el pago de aportes a los Sistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales del Sistema de Seguridad Social Integral, en los días estipulados por la ley de acuerdo las condiciones específicas estipuladas.	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		

proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Ley	Externa	2121	2021	Congreso de la Republica	Todos	nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota	Implementación de trabajo remoto y de todas las etapas del contrato de trabajo	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 1333	Decreto	1333	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	<p>El Decreto 1333 de 2018, tiene por objeto regular el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de las EPS, detectar las situaciones de abuso o fraude que se generan en el pago de incapacidades, cuya aplicabilidad va dirigida a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las demás Entidades Obligadas a Compensar (EOC), a los aportantes, los cotizantes, incluidos los pensionados que realizan aportes adicionales a su mesada pensional, y a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).</p> <p>Se deberá realizar la revisión periódica de la incapacidad por enfermedad general de origen común, la cual será adelantada por las EPS y demás EOC, la cual servirá para detectar los casos en los que el tiempo de rehabilitación y recuperación del paciente se desvían de lo previsto por una condición de salud específica, identificando así a los pacientes que puedan presentar una incapacidad prolongada, a los cuales se les aplicará un plan integral de tratamiento, monitoreo y evaluación del proceso de rehabilitación, que permita valorar cada sesenta (60) días calendario, su evolución, la cual será consignada en la historia clínica del paciente por el médico u odontólogo tratante, siendo compartida al área de prestaciones económicas de la EPS o AFP, para el reconocimiento y pago de la incapacidad de estos pacientes.</p> <p>Se reconocerá el pago de incapacidades superiores a quinientos (540) días por parte de las EPS, en tres casos específicos, como lo son, cuando haya un concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante que diga que se necesita continuar en tratamiento, cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad que originó la incapacidad y cuando por enfermedades concomitantes, se hace necesario prolongar el tiempo de recuperación, así las cosas, de presentar el afiliado cualquiera de las situaciones antes previstas, la EPS deberá reiniciar el pago de la prestación económica a partir del día quinientos cuarenta y uno (541).</p> <p>Se crea un listado de situaciones que se considerarán abusos de las personas que se encuentran incapacitadas, como lo son, no seguir los tratamientos, no asistir a citas médicas o no acudir a las valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral, cuando se detecte un fraude en el curso de la incapacidad o en su certificación, cuando</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la revisión periódica de la incapacidad por enfermedad general de origen común, bajo la que se encuentre un trabajador. Verificar que el trabajador se presente a la valoración que le realizará la EPS cada 60 días, con el fin de revisar su evolución. Realizar el seguimiento del pago de las incapacidades por parte de la EPS, a la que se encuentre afiliado el trabajador. 	X	<p>Planillas de pago de seguridad social del personal</p> <p>Soportes de las incapacidades medicas generadas a los Trabajadores</p>			
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Decreto	Externa	526	2021	Congreso de la Republica	Todos	El contrato individual de trabajo de que habla el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas.	La entidad acata las Reglas para el uso de la firma electrónica para la firma de contratos de trabajo en sus diversas modalidades	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
TALENTO HUMANO	Resolución 2389	Resolución	2389	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 2389 de 2019, fija las condiciones laborales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), las reglas que deben cumplir quienes intervengan en la afiliación, el reporte de novedades y la disposición de la información relevante en relación con este, y adoptar el formulario de afiliación y traslado del empleador en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), aplicables a las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a los empleadores, a las entidades o universidades públicas de los Regímenes Especial y de Excepción, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, a las misiones diplomáticas, consulares o de organismos multilaterales no sometidos a la legislación colombiana; a los pagadores de aportes de contrato sindical, respecto de afiliado partícipe-dependiente; a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación y a las escuelas normales superiores y, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas formativas de estudiantes.</p> <p>Los empleadores deberán realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y consultas al SGRL a través del portal web "www.miseguridadsocial.gov.co", correspondientes a los trabajadores y estudiantes en práctica formativa.</p> <p>El empleador tendrá el rol de Persona jurídica o natural, para efectuar las transacciones, de acuerdo con sus obligaciones en el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI).</p> <p>Por lo que el SAT dispondrá para la consulta de los empleadores los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa por los cuales se encuentren obligados a efectuar aportes al Sistema General de Riesgos Laborales e informará a las EPS la novedad de traslado de ARL efectuada por el empleador.</p> <p>La entrada en operación de las funcionalidades del SGRL en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 5 de febrero año 2020.</p> <p>Las novedades registradas en relación con los trabajadores y estudiantes en práctica formativa incluirán las funcionalidades de interrupción, prórroga, cancelación o corrección de estas según corresponda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y consultas al SGRL a través del portal web "www.miseguridadsocial.gov.co", correspondientes a los trabajadores y estudiantes en práctica formativa. Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa. Adjuntar el Registro Único Tributario (RUT), al momento de la activación del Rol Empleador. Registrar en el SAT los centros de trabajo y las sedes, entendidas estas como el lugar que, bajo la denominación de filial, sucursal, agencia, territorial, delegación, dependencia, oficina y demás formas organizativas. Vincular a cada centro de trabajo y sede, según corresponda, la clase de riesgo y la actividad económica. Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de manera individual o masiva, que laborarán en cada centro de trabajo, y seleccionar la modalidad presencial o teletrabajo. Reportar a través del SAT la actualización de la información o su inactivación de las afiliaciones. Adoptar el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades del Empleador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). 	X	<p>Planillas de pago de seguridad social del personal</p>			
TALENTO HUMANO	Circular 62	Circular	62	2021	Ministro del Trabajo	Toda la Circular	<p>El pasado 07 de octubre de 2021, el Ministro del Trabajo, emitió la Circular 0062, dirigida a Empleadores, Trabajadores y Aspirantes para desempeñar un empleo en el sector privado, con el fin de promover el trabajo decente y la erradicación de prácticas discriminatorias en los procesos de selección laboral, estableciendo tres directrices que se deben tener en cuenta, como lo son:</p> <p>1. La igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación: Para lo cual se establece que desde los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política del año 1991, el Estado Colombiano debe garantizar la protección especial para aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, las cuales sin lugar a dudas tienen derecho a conseguir un trabajo en condiciones dignas y justas, desarrollándose los principios de igualdad de oportunidades e irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que las normas laborales establecen.</p> <p>Directrices y lineamientos frente al derecho al trabajo, que en el transcurrir del tiempo han sido respaldados en el ordenamiento jurídico colombiano, como lo hizo en su momento la Sentencia T-217 de 2014, emitida por la Corte Constitucional al señalar entre sus apartes que "las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales" y la Ley 361 de 1997 al establecer que el estado debe garantizar la no discriminación por circunstancias físicas, fisiológicas, psíquicas o sensoriales, por lo que cualquier forma de discriminación en el trabajo por razones de salud, comprometen garantías constitucionales y exige la inmediata intervención del Estado.</p> <p>2. Debido proceso en los procesos de selección laboral: Es necesario que se tenga en cuenta, que frente a este aspecto la Corte Constitucional ha indicado que "el debido proceso es exigible tanto para las entidades estatales como para las privadas", por lo que es exigible para quienes adelanten procesos de selección laboral, dar cumplimiento a las pautas jurisprudenciales y legales que existen frente al tema, en aras de garantizar la aplicación de buena fe, razonabilidad y proporcionalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación. Garantizar el debido proceso en los procesos de selección laboral. Garantizar la protección del empleador al derecho a la intimidad y privacidad con relación a la salud de los trabajadores. 	X	<p>Procesos de selección de la FND</p>			

TALENTO HUMANO	Ley 2191	Ley	2191	2022	El Congreso de Colombia	Arts. 1 al 8	<p>Mediante la Ley 2191 de 2022, emitida por el Congreso de Colombia, a través de la cual se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Derecho a la desconexión laboral que estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT.</p> <p>Siendo necesario que se entienda como desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descanso, donde el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.</p> <p>Por lo que en este caso los trabajadores, gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral, caso en el cual el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.</p> <p>Entendiéndose la inobservancia del derecho a la desconexión laboral como una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo que en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la aplicabilidad del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, ya que el no hacerlo puede configurarse como una conducta de acoso laboral, de conformidad a lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Elaborar una política de desconexión laboral de reglamentación interna. 	X	Política de desconexión laboral		
TALENTO HUMANO	Resolución 3031	Resolución	3031	2023	Ministerio del Trabajo	Toda	<p>Todo empleador que en la actualizad cuente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, contará, a partir de la fecha de vigencia de la presente Resolución, con un término de seis meses (6) meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, la cual no podrá superar el término de dos (2) años, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente acto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la actualización otorgada por la respectiva Dirección Territorial. 		Se esta realizando la actualización de la autorización de laborar horas extras		
TALENTO HUMANO	Circular 69	Circular	69	2023	Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	<p>El pasado 20 de septiembre de 2023, el Ministro del Trabajo, emitió la Circular 0069, dirigida a Empleadores, Organizaciones Sindicales, Trabajadores/as, Direcciones Territoriales del Trabajo, Oficinas Especiales, Coordinadores de Grupo e Inspectores/as del Trabajo y Seguridad Social para precisar los criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras en los siguientes terminos:</p> <p>De acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras "el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal". Esta disposición no puede entenderse de forma aislada sino dentro de forma armónica con la Constitución y particularmente con el principio de dignidad humana y el derecho humano al desano como acaba de recordarlo la honorable Corte Constitucional en la sentencia C-331 de 2023.</p> <p>Es así el artículo 1° del Decreto 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, fijó la prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autorización especial del Ministerio del Trabajo.</p> <p>De la misma manera el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, dispone que aquellas empresas que cuenten actualmente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, deberá tramitar la actualización de dichas autorizaciones ante esta entidad, para que, como todas las demás empresas que lo hacen periódicamente, se sometan al procedimiento previsto en las normas vigentes, esto con el fin de permitir que los trabajadores/as puedan disfrutar del descanso como un derecho fundamental.</p> <p>Por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en la ley: su garantía, por tanto, ha sido encomendada a este Ministerio, quien previa verificación de los requisitos legales podrá conceder la autorización solicitada para realizar trabajo suplementario. Concordantemente, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 expresa que la vulneración a este postulado, al no mediar autorización especial del Ministerio del Trabajo, a través de la promulgación del Decreto 768, Adopto la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, la cual se encuentra establecida en el anexo técnico de la presente norma, aplicable a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, exceptuándose de su aplicabilidad los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales, a los cuales se aplicará la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más Representativos, establecida en el artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Por lo que, para la aplicabilidad del Decreto 768 de 2022, deberá tenerse en cuenta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo, podrán tener diferentes clases de riesgo para cada uno de ellos, siempre que exista una diferenciación clara en la actividad que se desarrolle, en las instalaciones locativas y en la exposición a peligros. Si una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el anexo técnico de la norma en mención, la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales - ARL efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín contemplada en la tabla, teniendo en cuenta el peligro y riesgo laboral, las materias primas, los materiales o insumos que utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte. Cuando por efecto de la actualización de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, la clase de riesgo de la empresa sea modificada, esta deberá cotizar por el valor inicial que le corresponda conforme con lo previsto en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015. <p>Siendo obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto, realizar la capacitación y asesoría de sus afiliados sobre la implementación de la Tabla de Actividades Económicas, así como</p>	<ul style="list-style-type: none"> Presentar la solicitud de autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del domicilio principal. 		Se esta realizando la actualización de la autorización de laborar horas extras		
OTROS REQUISITOS	Decreto 768	Decreto	768	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 9	<p>Desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cancelar la cotización a riesgos laborales de conformidad a la actividad económica de la empresa, en concordancia a la tabla de clasificación de la presente norma. Realizar el pago mensual de los aportes a riesgos laborales. 	X	Planillas de pago de seguridad social del personal		
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Ley	Externa	1581	2012	Congreso de la Republica	Todos	<p>Desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.</p>	La entidad garantiza la Protección y tratamiento de datos personales de los trabajadores	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la Jefatura de Talento Humano	N/A	

proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Ley	Externa	1857	2017	Congreso de la Republica	Artículo 3	Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.	Gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en un gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Estatutos	Interna	N/A	1994	Federación Nacional de Departamentos	Todos	La FND es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Es una entidad pública de segundo grado, no ejerce funciones públicas y en el desarrollo de las funciones que le competen de acuerdo con estos Estatutos, se regirá en sus actos y contratos por las normas de derecho privado que regulan esta clase de actuaciones en las entidades sin ánimo de lucro	La FND se guiará por los principios de la descentralización administrativa, plasmados en la Constitución Política y por los siguientes postulados: •Autonomía administrativa, financiera y presupuestal. •Respeto a la pluralidad ideológica, razón por la cual será intérprete y medio de expresión de los intereses departamentales, y promotor del desarrollo integral de las entidades territoriales. •Respeto a la Constitución Política de la República de Colombia, a las leyes y demás normas que regulan su funcionamiento. •Organización, administración y dirección regida por los principios de democracia, igualdad, pluralidad, y respeto a la autonomía de los Departamentos	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	Reforma 18 de noviembre de 2022
proceso de administración de personal y/o contratación de personal	Reglamento	Interna	N/A	2015	Federación Nacional de Departamentos	Todos	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores	Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajadores.	X		Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Jefatura de Talento Humano	N/A
OTROS REQUISITOS	Ley 1618	Ley	1618	2013	El Congreso de Colombia	Arts. 6 núm.. 2 12 núm.. 1 13 núm.. 1, 2 (a,b,c), 3, 6 7	El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.- Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.- Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades.	Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	X		Procedimiento de contrataciones		
Gestión de Tesorería	Decreto Reglamentario	Externa	405	2001	Presidente de la República	Artículos 1 y 2	Estados financieros (recursos públicos)	Información Financiera	X		Información Financiera	Jefatura de Tesorería	N/A
OTROS REQUISITOS	Acuerdo 470	Acuerdo	470	2011	Concejo de Bogotá	Toda	Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital. Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores a un año. Contratar el diagnóstico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas calificadas y acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo. Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no cuenten con la certificación de revisión general anual.	• Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.	X		Plan de Emergencias y Contingencias SST		
OTROS REQUISITOS	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Art. 2	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad - Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades - Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente - El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato- Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo -Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.	Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo. Implementar un servicio médico permanente de medicina industrial. Desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial. Conformar el COPASST. Mantener en forma eficiente los sistemas de control para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos laborales y condiciones o contaminantes ambientales. Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, la salud de los trabajadores.	X		Cronograma anual de trabajo de SST		
Plazos pago Seguridad Social	Decreto Único Reglamentario	Externa	780	2016	Presidente de la República	Artículo 3.2.2.1	Plazos para el pago de la seguridad social y parafiscales	Información Financiera	X		Información Financiera	Jefatura de Tesorería	N/A
Régimen de Contabilidad Pública	Resolución	Externa	354	2007	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Plan General de Contabilidad Pública (PGCP)	Resolución	Externa	355	2007	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Manual de procedimientos del régimen de contabilidad pública	Resolución	Externa	356	2007	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Régimen de la Contabilidad Pública	Resolución	Externa	533	2015	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Régimen de Contabilidad Pública, la Norma de Proceso Contable y Sistema Documental Contable.	Resolución	Externa	525	2016	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica el cronograma de aplicación	Resolución	Externa	693	2016	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Información a reportar, requisitos y plazos de envío a la CGN	Resolución	Externa	706	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica el Manual de procedimientos del régimen de contabilidad pública	Resolución	Externa	97	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica anexo Resolución 533 de 2015 - normas para el reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos	Resolución	Externa	484	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A

Modifica normas para el reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos	Resolución	Externa	425	2019	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Se incorpora la plantilla para el reporte uniforme de las notas a la CGN	Resolución	Externa	441	2019	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica el marco conceptual para la preparación y presentación de información financiera	Resolución	Externa	167	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica el artículo 2 de la Resolución 441 de 2019 y se adiciona un párrafo al artículo 16 de la Resolución 706 de 2016	Resolución	Externa	193	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Modifica normas para el reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos	Resolución	Externa	218	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Presentación del estado de flujo de efectivo	Resolución	Externa	36	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Procedimiento contable para el registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarias	Resolución	Externa	80	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Estados Financieros	Jefatura Financiera	N/A
Estatuto Tributario Nacional	Decreto	Externa	624	1989	Ministerio de Hacienda	Todos	N/A	Manual de contabilidad	X		Declaraciones de impuestos	Jefatura Financiera	N/A
Gastos de viaje y viáticos	Código Sustantivo del Trabajo - Estatuto Tributario	Externa	- Decreto:2663 - Decreto:624	1989	Presidente de la República	Artículo 103, 130	Reglas de gastos de viáticos para trabajadores Reglas viáticos permanentes y ocasionales	Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores	X		Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y viaticos	Jefatura Financiera	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 1151	Resolución	1151	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 2 Anexo Técnico	El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realiza la modificación de la Resolución 754 de 2021, en el sentido de sustituir el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES" teniendo en cuenta los	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Circular 72	Circular	72	2021	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	Mediante la Circular 072, el Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que agrupan trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social.	Derogado por la Circular 0082 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 754	Resolución	754	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículo 1 al 28 Anexo 1	Mediante la presente Resolución, se busca establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales y jurídicas ante las secretarías departamentales y distritales de salud, o la entidad que haga sus veces para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 4502	Resolución	4502	2012	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 2 6	Por el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones"	La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 88919	Resolución	88919	2017	Superintendente de Industria y Comercio	Toda	Requisitos para la expedición y renovación de la licencia	La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podrá utilizar un equipo tipo alcohosensor que cuente con un dispositivo de registro.	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1528	Decreto	1528	2015	Ministerio de Trabajo	Todo	Modificación del artículo 2.2.4.10.5., del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El artículo 2.2.4.10.5., del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Resolución 2051	Resolución	2051	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 8 Anexo Técnico	Mediante la resolución 2051 de 2022, el Ministerio del Trabajo, busca implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez contenidos en el anexo técnico que se adopta en la presente norma, en aras de poder evaluar y mejorar la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
NORMAS GENERALES SST	Decreto 171	Decreto	171	2016	Ministerio de Trabajo	Toda	Modifica el artículo 2,2,4,6,37 del Decreto 1072 de 2015 Aplaza y unifica el término para la implementación del SG-SST para todas las empresas del país al 31 de enero de 2017 Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017	Derogado Decreto 52 de 2017	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOMECANICO	Ley 949	Ley	949	2005	El Congreso de Colombia	Toda	La Terapia Ocupacional es una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de su ejercicio. El profesional en terapia ocupacional identifica, analiza, evalúa, interpreta, diagnostica, conceptúa e interviene sobre la naturaleza y las necesidades ocupacionales de individuos y grupos poblacionales de todas las edades en sus aspectos funcionales, de riesgo y disfuncionales.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO FÍSICO	Norma Técnica NTC 3321	Norma Técnica NTC	3321	2003	Icontec	Toda	Se especifica el método para calcular el cambio permanente en el umbral auditivo, inducido por el ruido (CUAPIR) esperado de poblaciones adultas de varias edades, expuesta a diversos niveles y duraciones de ruido, suministra la base para calcular la deficiencia de audición según diversas fórmulas, cuando los niveles del umbral de audición a las frecuencias audiométricas; que se miden comúnmente, o cuando combinaciones de tales frecuencias exceden determinado valor	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Circular 5	Circular	5	2020	Ministro de Salud y Protección Social (E) y Directora General de Instituto Nacional de Salud	Toda	<p>A través de la Circular Externa, se establecen las directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus (2019-ncov) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo, la cual se divide en diferentes fases y obligaciones para las partes intervinientes en el proceso de vigilancia de la salud pública, acciones de laboratorio para la confirmación de casos, acciones para la prevención y control, acciones para la atención y prestación de los servicios de salud, acciones en los puntos de entrada y pasos fronterizos, acciones para la articulación intersectorial y gestión del riesgo, acciones para la comunicación del riesgo y acciones relacionadas con la exposición a los riesgos laborales, proceso en el cual las Administradoras de Riesgos Laborales- ARL debe cumplir con las siguientes obligaciones con su afiliados, empleadores y trabajadores entre las que tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar entre los empleadores y contratantes, el fortalecimiento de las acciones destinadas a proteger a los trabajadores, a través de los programas de salud ocupacional e higiene industrial. • Fomentar entre los empleadores y contratantes, el suministro de protectores respiratorios para los trabajadores que participan en la prestación de servicios al público, incluidos los de salud, de acuerdo con el tipo de exposición. • Capacitar a los trabajadores del sector salud con base en las directrices técnicas definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, dispuestas en su página web www.minsalud.gov.co en el sitio para coronavirus. • Difundir la información sobre prevención con base en los protocolos adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social y que pueden ser igualmente consultados en su página web. • Brindar capacitación y asistencia técnica para la protección de trabajadores de aerolíneas, transporte de carga y pasajeros, trabajadores de puertos, bomberos, fuerza pública y defensa civil. • Capacitar y dar asistencia técnica a las empresas afiliadas para la protección de trabajadores que deben atender público en general. • Capacitar y asesorar a las empresas y trabajadores afiliados en las actividades preventivas establecidas en la presente circular y en las disposiciones generales. 	Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para la existencia de la norma	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 47	Circular	47	2021	Ministro del Trabajo	Toda la Circular	<p>El Ministro de Trabajo, a través de la Circular 047 de 2021, establece los aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna contra el Covid-19, teniendo en cuenta las medidas del protocolo de bioseguridad establecidas en la Resolución 777 de 2021, y la necesidad de iniciar una fuerte campaña pedagógica de sensibilización humana y de responsabilidad social, en donde prevalezca la protección de la vida, la salud y bienestar general, para que las personas opten por la vacuna como un componente fundamental para el retorno de actividades, garantizando la posibilidad de que se acuda a los puestos de vacunación aún en el transcurso de la jornada laboral, sin embargo ante la negativa de aplicarse la vacuna no es viable exigirla como requisito para ingreso o permanencia en el empleo, pues esto representaría una clara vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.</p> <p>En caso de presentarse alguna de estas situaciones, tanto el trabajador como el aspirante a un puesto de trabajo puede acudir ante las autoridades, con el fin de ponerlas en conocimiento y que se tomen los correctivos necesarios.</p> <p>A partir del anterior contexto, el ministerio imparte las siguientes Instrucciones para los empleadores del sector privado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador debe promover e impulsar la vacunación de sus trabajadores garantizando, propiciando y promoviendo su asistencia a los puestos de vacunación aún dentro de la jornada laboral otorgando los permisos requeridos para ello. 2. Las empresas y empleadores deben implementar las medidas y protocolos de bioseguridad adoptadas mediante la Resolución 777 de 2021 y demás normas pertinentes. 3. El empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de sus trabajadores, ajustando las medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los sitios de trabajo en condiciones seguras, debiendo establecer mecanismos que mitiguen la propagación del COVID -19. 	Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para la existencia de la norma	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 22	Circular	22	2021	Ministro del Trabajo	Toda la Circular	<p>El día 08 de marzo del año 2021, el Ministro de Trabajo, emitió la Circular 0022, con el fin de recordarles a los empleadores, que no pueden requerir la prueba de SARS-CoV-2 (COVID-19) a los trabajadores y/o a los aspirantes a un puesto de trabajo, lo anterior en cumplimiento al mandato constitucional de protección al derecho del trabajo y evitar cualquier forma de discriminación por razones de salud.</p> <p>Así mismo el Ministerio reitera a los empleadores su deber de protección y de respetar el derecho a la intimidad y privacidad de la salud de sus trabajadores o aspirantes, lo anterior en el entendido que la información que conozca el empleador o solicite a estos como medidas de control implementadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no podrán ser utilizadas con fines discriminatorios, así mismo el Ministerio indica que para los casos de los candidatos a un cargo, el empleador deberá practicar el examen ocupacional teniendo en cuenta la labor que desempeñara el aspirante, de igual forma solo se podrán solicitar la presentación de soportes que estén estrechamente relacionados con el cargo al que se aspira.</p> <p>En este punto es importante precisar que la Resolución 666 de 2020, estableció para los empleadores, la obligatoriedad de dar cumplimiento del protocolo general de bioseguridad con el fin de mitigar los factores que generan la transmisión del Covid-19, así las cosas el Ministerio preciso empleador podrá remitir ante personal idóneo al trabajador para que efectúe un test a prueba SARS- CoV-2 (COVID-19), c lo anterior con el fin de identificar las condiciones de salud de sus trabajadores, e implementar acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo los resultados que se obtengan en la prueba no deben afectar negativamente la relación laboral que se tenga establecida, ni mucho menos podrá ser utilizada para discriminar a un colaborador.</p> <p>Si bien es cierto que en cumplimiento del protocolo de bioseguridad el empleador ante la presencia de algún síntoma de Covid-19, que presente el trabajador o aspirante, puede remitir al personal idóneo para la realización de la prueba, debe justificar dichas circunstancias. lo cual no debe perjudicar el proceso de contratación o la continuidad.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Circular 017	Circular	017	2020	Ministerio del Trabajo	Toda	<p>El Ministerio de Trabajo, a través de la Circular, busca establecer los lineamientos para implementar la promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (antes denominado coronavirus), teniendo en cuenta que existen tres grupos de trabajadores expuestos, como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con exposición directa, son aquellos cuya labor implica contacto directo con individuos clasificados como caso sospechoso o confirmado (principalmente trabajadores del sector salud). • Con exposición indirecta, son aquellos cuyo trabajo implica contacto con individuos clasificados como caso sospechoso, en este caso, la exposición es incidental, es decir, la exposición al factor de riesgo biológico es ajena a las funciones propias del cargo, se pueden considerar los trabajadores cuyas funciones impliquen contacto o atención de personas en transporte aéreo, marítimo o fluvial y personal de aseo y servicios generales. • Con exposición intermedia, son aquellos trabajadores que pudieron tener contacto o exposición a un caso sospechoso o confirmado en un ambiente laboral en el cual se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía. Razón por la cual, los empleadores y contratantes, trabajadores dependientes y contratistas, ante la eventual introducción en Colombia del COVID-19, deberá cumplir con las siguientes medidas de promoción y prevención: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer canales de comunicación oportunos frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, ante las autoridades de salud competentes (Secretaría de Salud Distrital, Departamental o Municipal), de manera oportuna, veraz. • Implementación de una ruta establecida de notificación que incluya datos de contacto de: Secretaría Distrital, Departamental o Municipal. • Dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con relación a la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19. • Garantizar la difusión oportuna y permanente de todos boletines y comunicaciones oficiales que emita el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Salud, respecto de los lineamientos para la preparación puntualmente con respecto a las actividades permitidas en el Ciclo 1, la Resolución 777 de 2021 establece que: <ul style="list-style-type: none"> a. Si la ocupación de camas UCI del departamento al que pertenece el municipio, es igual o menor al 85%, en este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y lugares de baile, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de mínimo 1 metro y se respete un aforo máximo del 25% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento. b. Si la ocupación de camas UCI es mayor al 85%, no se permiten los eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas. Esta regla no aplica para congresos, ferias empresariales y centros comerciales, en consideración al manejo de los espacios. c. Las actividades que ya vienen funcionando, podrán continuar con su desarrollo, siempre y cuando se respete un distanciamiento físico de mínimo 1 metro de distancia. <p>La resolución diferencia entre las actividades que ya viene funcionando y los eventos de carácter público y privado, en otras palabras, la misma resolución, en el numeral 2.15 de su anexo técnico, define estos últimos como la "congregación planeada de personas, reunidas en un lugar con la capacidad o infraestructura para ese fin, con el objetivo de participar en actividades reguladas en su propósito, tiempo, contenido y condiciones de ingreso y salida, bajo la responsabilidad de una organización que aplica medidas de bioseguridad, con el control y soporte necesario para su realización y bajo el permiso y supervisión de entidades u organismos con jurisdicción sobre ella", para diferenciarlos de las demás actividades.</p> <p>Lo anterior significa que si la ocupación de camas UCI de un distrito o de un departamento es mayor al 85%, los municipios que lo integran podrán realizar las</p>	Derogado por la Circular Externa 0071 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 35	Circular	35	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	<p>a. Si la ocupación de camas UCI del departamento al que pertenece el municipio, es igual o menor al 85%, en este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y lugares de baile, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de mínimo 1 metro y se respete un aforo máximo del 25% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.</p> <p>b. Si la ocupación de camas UCI es mayor al 85%, no se permiten los eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas. Esta regla no aplica para congresos, ferias empresariales y centros comerciales, en consideración al manejo de los espacios.</p> <p>c. Las actividades que ya vienen funcionando, podrán continuar con su desarrollo, siempre y cuando se respete un distanciamiento físico de mínimo 1 metro de distancia.</p> <p>La resolución diferencia entre las actividades que ya viene funcionando y los eventos de carácter público y privado, en otras palabras, la misma resolución, en el numeral 2.15 de su anexo técnico, define estos últimos como la "congregación planeada de personas, reunidas en un lugar con la capacidad o infraestructura para ese fin, con el objetivo de participar en actividades reguladas en su propósito, tiempo, contenido y condiciones de ingreso y salida, bajo la responsabilidad de una organización que aplica medidas de bioseguridad, con el control y soporte necesario para su realización y bajo el permiso y supervisión de entidades u organismos con jurisdicción sobre ella", para diferenciarlos de las demás actividades.</p> <p>Lo anterior significa que si la ocupación de camas UCI de un distrito o de un departamento es mayor al 85%, los municipios que lo integran podrán realizar las</p>	Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913	Resolución	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art. 1 al 2	<p>Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social, Prorroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.</p>	Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamiento del plazo definido en las disposiciones	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	490	2021	Alcaldía Mayor de Bogotá	Toda la norma	<p>Obligatoriedad del Carné de Vacunación: Es requisito indispensable y obligatorio la presentación del carné de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el link: mivacuna.sispro.gov.co, en el que se evidencie como mínimo, el inicio del esquema de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos cuando se adelanten eventos masivos, parques de diversiones y temáticos, museos y ferias.</p>	Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamiento del plazo definido en las disposiciones	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 840	Resolución	840	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art 1 al 12	<p>A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el SARS-CoV-2 por personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, directamente o mediante los mecanismos que establezca el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de 2020 o a través de donaciones.</p> <p>Las personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado que quieran importar vacunas contra el COVID - 19, deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Figurar como importadores en la Autorización Sanitaria de Uso de Emergencia ASUE otorgada por el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA. En caso que no estén incluidas allí, deberán tramitar la modificación de la ASUE. La solicitud de la modificación de la ASUE para incluir un nuevo importador debe ser presentada por el titular de la Autorización. • Garantizar el cumplimiento de las condiciones de almacenamiento establecidas por el fabricante para la conservación de las vacunas objeto de importación y que se encuentran en el acto administrativo mediante el cual se otorgó la Autorización Sanitaria de Uso de Emergencia. • Dar cumplimiento a lo dispuesto en los numerales 12.2 y 12.5 del artículo 12 del Decreto 1787 de 2020, referente a la trazabilidad y disposición final de los biológicos. • Asumir los costos de los biológicos, su importación, almacenamiento, distribución y aplicación. • Dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1787 de 2020, con respecto a las etiquetas, empaques e insertos. • Asumir directamente las condiciones negociadas para la importación de las vacunas contra el COVID - 19. <p>Así mismo, las personas jurídicas de derecho privado (empresas) o las personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, que hayan</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 816	Resolución	816	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>Objeto. La presente resolución tiene por objeto dar inicio a la Fase 2 Etapa 4 de que trata el artículo 7° del Decreto número 109 de 2021, modificado por los Decretos números 466 y 630 ambos de 2021.</p> <p>Artículo 2°. Organización de la vacunación. Los departamentos y distritos, en coordinación con las entidades responsables del aseguramiento en salud, deberán fortalecer las estrategias para completar la inmunización de las personas que pertenecen a las etapas 1, 2 y 3 del Plan Nacional de Vacunación.</p> <p>Parágrafo. Aquellos que cuenten con vacunas disponibles deberán utilizarlas en la población que pertenezca a cada una de las etapas abiertas del Plan Nacional de Vacunación, incluida la que se autoriza en el presente acto administrativo y aquellas que se abran con posterioridad.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 1026	Decreto	1026	2021	Ministerio del Interior	Arts. 1 al 11	<p>A través del presente Decreto 1026 de 2021, el Ministerio del Interior, regulo la fase de Aislamiento Selectivo, Distanciamiento Individual Responsable y la Reactivación Económica Segura en Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.</p> <p>Por lo que todas las personas que permanezcan en el territorio nacional deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad, de comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y atender las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, cumpliendo las medidas de aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento.</p> <p>Para el desarrollo de toda actividad económica, social y del estado, se deberá observar las medidas que emita el Ministerio de Salud y Protección Social, que permitan el desarrollo de estas actividades, de acuerdo con las condiciones epidemiológicas, disponibilidad del servicio de salud del territorio y el avance en la ejecución del plan nacional de vacunación.</p> <p>Siendo únicamente los alcaldes en los municipios y distritos con ocupación de Unidades de Cuidados Intensivos-UCI-superior al 85%, previo concepto del Ministerio de Salud y Protección Social y con la debida autorización del Ministerio del Interior, quienes podrán restringir algunas actividades, áreas, y zonas para el control y manejo de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID-19.</p> <p>Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, en el estricto cumplimiento de las responsabilidades asignadas en los artículos 20 y 21 del Decreto 109 del 29 de enero de 2021, deberán dar cumplimiento al Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19.</p> <p>Toda actividad deberá estar sujeta al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social para el control de la pandemia del Coronavirus COVID-19 y deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional.</p>	Derogado por el Decreto 1614 de 2021	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1887	Resolución	1887	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>8.7 Aplicación de refuerzos en población priorizada</p> <p>Las poblaciones que se enuncian en el presente numeral podrán acceder, a una dosis de refuerzo con un biológico homólogo (cuando el esquema inicial usado fue virus inactivado, vector viral o ARNm), o con un biológico heterólogo con plataforma ARNm o de vector viral (AstraZeneca) (cuando el esquema inicial fue vector de plataforma ARNm, vector viral o virus inactivado), de acuerdo con la tabla</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1886	Resolución	1886	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>Por la cual se modifican los Anexos Técnicos 1, 2, 6, 7, 8, 9 y 10 de la Resolución 1151 de 2021 en relación con la vacunación inadvertida a gestantes, aplicación de dosis de refuerzo, vacunación a población pediátrica de 3 años en adelante, reducción de plazo para vacunación de personas con antecedentes de Covid-19.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 692	Resolución	692	2022	Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio del Trabajo	Toda la norma	<p>Artículo 1. Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución.</p> <p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, a todos los sectores económicos, sociales y culturales del país y a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano.</p> <p>Artículo 3. Vigilancia y cumplimiento. La vigilancia y cumplimiento de las normas dispuestas en esta resolución estará a cargo de las secretarías municipales, distritales y departamentales competentes según el sector, o la entidad que haga sus veces, sin perjuicio de la función de vigilancia sanitaria que deben realizar las secretarías de salud municipales, distritales y departamentales, y de la vigilancia que sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores realicen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, para que se adelanten las acciones correspondientes en el marco de sus competencias.</p> <p>Artículo 4. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las Resoluciones 991 y 0843 de 2020, 1123, 2157 de 2021, así como 350 y 111 de 2022</p>	Fue derogada tácitamente con la finalización de la emergencia sanitaria y la expedición de la Resolución 1238 del 21 de julio 2022.	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 655	Decreto	655	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>Artículo 7. Cumplimiento de protocolos para el desarrollo de actividades. Los gobernadores y alcaldes municipales y distritales deberán exigir el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social para el control de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Así mismo, deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional.</p> <p>Parágrafo primero. Se autoriza retirar el uso obligatorio del tapabocas en espacios abiertos al aire libre para los municipios con una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Salud y Protección Social. Parágrafo segundo. Se autoriza retirar el uso obligatorio del tapabocas en espacios cerrados con excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 173	Decreto	173	2022	Alcaldía Mayor de Bogotá	Toda la norma	<p>Indica el documento que las siguientes son las únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:</p> <p>Servicios de salud Hogares geriátricos Transporte de personas en todas sus modalidades</p>	Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Circular Externa Conjunta 16	Circular Externa Conjunta	16	2022	Los Ministros De Salud y Protección Social y del Trabajo	Toda la Circular	<p>A través de la Circular Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por el contagio del COVID-19, con el fin de (i) estimular la economía y el empleo; (ii) apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos; (iii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y, (iv) a buscar soluciones mediante el diálogo social.</p> <p>Por lo que en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto Ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.6.4. y 2.2.4.6.8. numeral 6 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 350 de 2022, y ya que el riesgo por la transmisión del virus SARS-CoV-2 sigue existiendo pese al alto porcentaje de inmunización en el territorio nacional y la implementación de las medidas adoptadas como la implementación de los protocolos para reducir la mortalidad y la incidencia de casos graves, así como la flexibilización de medidas en un entorno de apertura para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resulta imperioso fijar las siguientes INSTRUCCIONES para los empleadores, respecto al análisis y gestión del riesgo que comporte conductas seguras en el entorno laboral e implementen acciones preventivas, evaluación del riesgo de contagio y planes de contingencia por la COVID-19, amparadas en las obligaciones que les asiste conforme al marco normativo vigente, como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como acción preventiva, en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo -SG-SST, identificar a las personas más vulnerables de complicaciones en su estado de salud. • Implementar medidas de prevención y control sanitario ante la ocurrencia de brotes por el COVID-19. • Aplicar y verificar el cumplimiento de todas las medidas y protocolos de bioseguridad impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Resolución 350 de 2022 y la que las normas que la modifiquen, adiciones o sustituyan. • Fortalecer las capacidades de detección oportuna, alerta temprana y respuesta rápida, frente a la ocurrencia de brotes por el COVID-19 en los diferentes territorios. 	Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para la existencia de la norma	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 2157	Resolución	2157	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>Modificar el artículo 4 de, la Resolución 777 de 2021, modificado por la Resolución 1687 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>«Artículo 4. Criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado. El desarrollo de todas las actividades económicas, sociales y del Estado se realizará por ciclos, de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <p>4.1. Ciclo 1. Inicia en el momento en que entra en vigencia la presente resolución y se extiende hasta cuando el distrito o municipio, alcanza una cobertura del 69% de la vacunación de la población priorizada en la Fase 1 (Etapa 1, 2 y 3) del Plan Nacional de Vacunación.</p> <p>En este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y lugares de baile, siempre que la ocupación de camas UCI del departamento al que pertenece el municipio, sea igual o menor al 85%, que se mantenga el distanciamiento físico de mínimo un (1) metro y se respete un aforo máximo del 25% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.</p> <p>4.2. Ciclo 2. Inicia en el momento en el que el municipio o distrito alcance una cobertura del 70% de la vacunación contra la Covid – 19 de la población priorizada de la Fase 1 (Etapas 1, 2 y 3) de que trata el artículo 7 del Decreto 109 de 2021. También podrá iniciar cuando el municipio o distrito alcance un Índice de Resiliencia Epidemiológica Municipal que supere el 0.5. Este ciclo finaliza cuando el territorio alcance un valor de 0.74 en el IREM.</p> <p>En este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y lugares de baile, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de mínimo un (1) metro de distancia entre cada persona y se respete un aforo máximo de 50% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.</p>	Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamiento del plazo definido en las disposiciones	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1315	Resolución	1315	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	<p>Extendió la medida de emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 hasta el próximo 30 de noviembre y reiteró que el estado de emergencia finalizará solo cuando desaparezcan las causas que dieron origen a la imposición de la medida.</p> <p>En cuanto a las medidas que se establecen con cada extensión de la medida de emergencia sanitaria se menciona que los gobernadores y alcaldes deben controlar las medidas de bioseguridad que el Ministerio de Salud adopte para realizar las actividades que permitan una reactivación económica, social y cultural gradualmente dependiendo de la situación epidemiológica, la capacidad de atención de cada territorio y el porcentaje del avance del plan de vacunación.</p>	Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamiento del plazo definido en las disposiciones. La emergencia sanitaria por COVID-19 finalizó el 30 de junio de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1022	Resolución	1022	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>A través de la presente Resolución, el Ministerio de Salud y Protección Social, da apertura a la etapa 5 de vacunación contemplada en el artículo 7 del Decreto 109 de 2021 modificado por los Decretos 466 y 630 ambos de 2021, razón por la cual el Ministerio de Salud y Protección Social, establecerá las prioridades para la aplicación de la vacuna dentro de la Etapa 5.</p> <p>Razón por la cual los departamentos y distritos en coordinación con las entidades responsables del aseguramiento en salud deberán fortalecer las estrategias para completar la inmunización de las personas que pertenecen a las etapas 1, 2, 3 y 4 del Plan Nacional de Vacunación contra el Covid 19, haciendo énfasis en las personas con mayor riesgo, mayores de 50 años y personas diagnosticadas con cualquiera de las comorbilidades contenidas en el numeral 7.1.3.2. del decreto 109 de 2021, modificado por los Decretos 466 y 630 ambos de 2021.</p> <p>Por lo que los departamentos y distritos que cuenten con disponibilidad de vacunas, deberán utilizarlas en la población de las etapas abiertas del Plan de Vacunación.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 1408	Decreto	1408	2021	Presidente de la República	Toda	<p>ARTÍCULO 1. Prorroga. Prorrogar la vigencia del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID – 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", que fuera prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020, hasta las cero horas (00.00 a.m.) del día 1 de diciembre de 2020</p>	Derogado por el Decreto 39 de 2021	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 580	Decreto	580	2021	Ministerio del Interior	Art. 1 al 12	<p>A través del presente Decreto 580 de 2021, el Ministerio del Interior, regulo la fase de Aislamiento Selectivo y Distanciamiento Individual Responsable y la Reactivación Económica Segura en Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.</p> <p>Por lo que todas las personas que permanezcan en el territorio nacional deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad, de comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y atender las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, cumpliendo las medidas de aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento.</p> <p>Para el desarrollo de toda actividad económica, social y del estado, se deberá observar las medidas que emita el Ministerio de Salud y Protección Social, que permitan el desarrollo de estas actividades, de acuerdo con las condiciones epidemiológicas, disponibilidad del servicio de salud del territorio y el avance en la ejecución del plan nacional de vacunación.</p> <p>Siendo únicamente los alcaldes en los municipios y distritos con ocupación de Unidades de Cuidados Intensivos- UCI superior al 85%, previo concepto del Ministerio de Salud y Protección Social y con la debida autorización del Ministerio del Interior, quienes podrán restringir algunas actividades, áreas, y zonas para el control y manejo de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID-19.</p> <p>Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, en el estricto cumplimiento de las responsabilidades asignadas en los artículos 20 y 21 del Decreto 109 del 29 de enero de 2021, deberán dar cumplimiento al Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19.</p> <p>Toda actividad deberá estar sujeta al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social para el control de la pandemia del Coronavirus COVID-19 y deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, cumpliendo las medidas de aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento.</p>	Derogado por el Decreto 1026 de 2021	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 738	Resolución	738	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	<p>El 31 de agosto de 2021 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021, la cual podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada cuando desaparezcan las causas que dieron origen.</p> <p>Por lo que con el fin de prevenir y controlar la propagación de la COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se adoptan las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mantener las medidas de autocuidado y aislamiento voluntario preventivo que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social. Ordenar a los gobernadores y alcaldes controlar las medidas de bioseguridad que el Ministerio de Salud y Protección Social haya adoptado o adopte para la realización de actividades que permitan la reactivación económica, social y cultural, en la medida en que, las mismas, se vayan permitiendo gradualmente, una vez analizada la situación epidemiológica, la capacidad de atención de los servicios de salud y el porcentaje de avance del Plan Nacional de Vacunación en cada territorio. Ordenar a las autoridades departamentales, distritales y municipales la construcción e implementación de un plan intersectorial que garantice la reactivación laboral y económica, el retorno a las aulas desde la primera infancia, el reencuentro a partir de actividades sociales, recreativas, culturales y deportivas y la reconstrucción del tejido social de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. Garantizar el retorno gradual, progresivo y seguro de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a la presencialidad en las instituciones educativas, como una prioridad de salud pública que responda a las necesidades de promoción de su desarrollo y salud mental, bajo la implementación de medidas de bioseguridad. Recomendar a las autoridades departamentales, distritales y municipales que de manera programada e intersectorial impulsen la actividad física, la recreación y el deporte en las personas, familias y comunidades, como una medida para una vida más activa, saludable, productiva y plena, e informar sobre sus efectos positivos en la mitigación de la pandemia. 	Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamiento del plazo definido en las disposiciones	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 466	Decreto	466	2021	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Toda la norma	<p>Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 0404 de 2021 y se dictan otras disposiciones. - Artículo 1. Modificar el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>El Artículo 7°. Priorización de la población objeto, fases y etapas para la aplicación de la vacuna contra el COVID-19 y objetivos de cada fase. El Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 en Colombia se divide en 2 fases y 5 etapas, así FASE 2 ART 7,1,2,15 j. Talento humano en salud que presta servicios de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 588	Resolución	588	2021	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Toda	<p>Por el cual se implementan modelos piloto para la aplicación de las vacunas contra Covid 19 a personas que pertenecen a los regímenes de excepción y otras poblaciones especiales de la etapa 3 que trata el art. 7 del Decreto 109 de 2021, modificado Decreto 404 y 406 de 2021,</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 71	Circular	71	2022	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	Toda la Circular	<p>A través de la Circular la Viceministra de Relaciones Laborales, estableció que los Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, trabajadores dependientes e independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en misión, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, Administradoras de Riesgos Laborales, Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, deberán definir los planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en cumplimiento del Parágrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 27 "Tabla de Valores de los Estándares Mínimos", de la siguiente manera: Las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique, a partir del mes de diciembre del año 2020, para lo cual la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo dispuso en la página del Fondo de Riesgos Laborales, el enlace: www.fondoriesgoslaborales.gov.co en un botón titulado "autoevaluación y plan de mejoramiento" donde se deberá registrar la información de los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondiente a la tabla de valores y el plan de mejoramiento.</p>	Derogado por la Circular 0082 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1238	Resolución	1238	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 11	<p>El Ministerio de Salud y Protección Laboral, a través de la presente Resolución busca adoptar nuevas medidas para la prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19, la cual será aplicable a los habitantes del territorio nacional, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional.</p> <p>Para lo cual le corresponde a cada persona propender por el cuidado de sí mismo, de los seres queridos y de la sociedad en general, extremando las medidas de cuidado si alguno de los miembros de la familia que presente comorbilidades asociadas a mayor riesgo de enfermedad grave por Covid-19 y evitando el contacto con las demás personas, si identifica situaciones de riesgo para la transmisión del virus o aglomeraciones, aplicando el esquema completo y los refuerzos de la vacuna, y continuar con el lavado e higiene de manos, distanciamiento físico, uso de tapabocas y ventilación adecuada.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que se debe realizar el lavado de manos con agua y jabón durante mínimo 20 a 30 segundos en las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de entrar en contacto con superficies que hayan podido ser contaminadas por otra persona (manijas, pasamanos, cerraduras, transporte) <ul style="list-style-type: none"> • Cuando las manos están visiblemente sucias <ul style="list-style-type: none"> • Antes y después de ir al baño • Antes y después de comer • Después de estornudar o toser • Antes y después de usar tapabocas • Antes de tocarse la cara • Después de acariciar sus animales de compañía, recoger sus excretas, o a la manipulación de sus alimentos <p>Para la higiene de manos también se deberá tener en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usar alcohol glicerinado mínimo al 60% máximo 95% cuando las manos estén visiblemente limpias y disponerlos en lugares de acceso fácil y frecuente por parte de las 	Derogada por la Resolución 555 de 2023	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 48	Circular	48	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Norma de Referencia	<p>Suministrar asistencia técnica a las empresas afiliadas, para el control del riesgo laboral por accidente ofídico, cuando dicho riesgo haya sido identificado en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.</p> <p>Para las Administraciones de Riesgos Laborales (ARL): 4.1 Asegurar seguimiento del cumplimiento de los planes de mejora instaurados en su red adscrita en el marco de la realización de las unidades de análisis de morbilidad y mortalidad por accidente ofídico; 4.2 Articular los resultados de la Investigación del accidente de trabajo mortal y su Plan de Seguimiento, con los Planes de Mejora de su red adscrita en el marco de la realización de las unidades de análisis de mortalidad por accidente ofídico; 4.3 Suministrar asistencia técnica a las empresas afiliadas, para el control del riesgo laboral por accidente ofídico, cuando dicho riesgo haya sido identificado en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4.4 Incluir como mínimo en el plan de capacitación dirigido a empleadores, contratantes y trabajadores afiliados de actividades económicas que se desarrollan en zonas endémicas para mordeduras de serpientes, lo siguiente: i) Difusión de lineamientos y normatividad vigente expedida por autoridad competente relacionada con accidentes ofídicos, ii) Acciones para la prevención de accidentes ofídicos, iii) Socialización y entrega de guías de primeros auxilios en caso de accidentes ofídicos y iv) Rutas de atención por parte de la red de prestadores de servicios de salud con jurisdicción de zonas de desempeño ocupacional.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO ELÉCTRICO	Norma Técnica NTC 2050	Norma Técnica NTC	2050	2020	Icontec	Toda	El objetivo de este código es la salvaguarda de las personas y de los bienes contra los riesgos que pueden surgir por el uso de la electricidad.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 41012	Resolución	41012	2015	Ministerio de Minas y Energía	Toda	El RETIQ entró en vigencia a partir del 31 de Agosto de 2016 haciendo exigible el porte de etiquetas para equipos de refrigeración doméstica, acondicionadores de aire para recintos, motores monofásicos y trifásicos de inducción, balastos para iluminación fluorescente y lavadoras de ropa. De forma posterior será exigible el porte de etiquetas para equipos de refrigeración comercial, calentadores de agua eléctricos (tipo acumulación), acondicionadores de aire unitarios, calentadores de agua a gas (Tipo acumulación y de paso) y gasodomésticos para cocción de alimentos.	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40293	Resolución	40293	2021	Ministerio de Minas y Energía	Toda	Con el fin de establecer el esquema de certificación de personas naturales por competencias para inspectores de instalaciones eléctricas, la presente Resolución adiciona, modifica y deroga alguna disposiciones y requisitos del Anexo General del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE, adoptado mediante Resolución 90708 de 2013, y deroga el artículo 1 de la Resolución 40259 de 2017	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO QUÍMICO	Resolución 007	Resolución	007	2011	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Por la cual se establece el reglamento técnico en el uso seguro del crisolito. Tiene obligatorio cumplimiento y debe ser aplicado por las empresas públicas y privadas, trabajadores dependientes e independientes, los contratantes bajo contrato comercial, civil administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, siempre que realicen operaciones que impliquen riesgo de exposición ocupacional, real o potencial, al polvo de Crisolito y de otras fibras de uso similar. Dicho reglamento se utilizará únicamente con enfoque de control de riesgo más no como para determinar el origen de la patología.	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1090	Ley	1090	2006	El Congreso de Colombia	Toda	<p>Definición. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.</p> <p>PARÁGRAFO. Por lo anterior y teniendo en cuenta: La definición de salud por parte de OMS; En la que se subraya la naturaleza biopsicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente del área en que se desempeña en el ejercicio tanto público como privado, pertenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicólogo también como un profesional de la salud.</p> <p>Del ejercicio profesional del psicólogo. A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:</p> <p>a) Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2404	Resolución	2404	2019	Ministerio del Trabajo	Todo	<p>El Ministerio de Trabajo, emitió la Resolución 2404 de 2019, con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, siendo necesario para esto, adoptar la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales, aplicable a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.</p> <p>Para lo cual, deberán tener como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación y monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, quince (15) Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención, los cuales se encuentran publicados en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co.</p> <p>Por lo que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, deberá realizarse de forma periódica, de conformidad al nivel de riesgo de la empresa; sin embargo, cuando se han identificado factores psicosociales nocivos que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deberá realizarse la evaluación de forma anual, caso contrario cuando el nivel de riesgo es medio o bajo, se deberá realizar la evaluación como mínimo cada dos años.</p> <p>Deben tener en cuenta, que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten realizar el análisis y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, cuya aplicación debe realizarse garantizando la reserva y confidencialidad de la información, sin realizar variaciones en sus cuestionarios, la cual podrá aplicarse virtualmente una vez el Fondo de Riesgos Laborales desarrolle el software para tal fin.</p> <p>El abuso y adicción a las sustancias psicoactivas (SPA), es considerado un asunto de salud pública; por ello la Supersalud expide la Circular 002 de 2018, mediante la cual establece instrucciones y directrices para la atención de los problemas y trastornos asociados al consumo de SPA.</p> <p>La atención de pacientes consumidores de SPA, contempla diferentes actividades y tecnologías con cargo al plan de beneficios en salud, los cuales contempla entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención en urgencias. Atenciones ambulatorias intramurales y extramurales. Atenciones con internación. Suministro de dispositivos médicos. Suministro de medicamentos. Traslado asistencial de pacientes. Servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico. Rehabilitación funcional de la Deficiencia – Discapacidad (Física, Sensorial y Mental). Rehabilitación sensorial. Servicios odontológicos. <p>La atención para los derechos sexuales y reproductivos.</p> <p>Psicoterapia ambulatoria y atención con internación en salud mental.</p> <p>Acciones en servicios de salud, previstas en la Ruta de Atención Integral en Salud sobre trastornos debidos al uso de SPA y adicciones relacionadas con el consumo de SPA.</p> <p>Los Prestadores de Servicios de Salud, deberán cumplir:</p> <p>Dar cumplimiento a las actividades y acciones, definidas en la Ruta de Atención Integral en Salud sobre trastornos debidos al uso de SPA y adicciones relacionadas con el consumo de SPA.</p> <p>Garantizar la clasificación de triage en los servicios de urgencias, en cumplimiento de la Resolución 5506 de 2015.</p>	Derogado por la Resolución 2764 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 2	Circular	2	2018	Superintendencia Nacional de Salud	Toda	<p>El pasado 07 de octubre de 2020, el Ministro de Trabajo, estableció las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov.2 (covid-19) en Colombia, dirigida a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, a los estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales, a los trabajadores en misión, a la policía nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que Colombia, está atravesando un momento coyuntural, por la declaratoria emergencia sanitaria con ocasión del Covid-19, lo cual ha generado una alteración emocional, alto nivel de estrés en los trabajadores que están cumpliendo con sus actividades laborales de manera presencial o remota, lo cual pone en riesgo su salud y bienestar, razón por la cual se deberán utilizar instrumentos como la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial, la cual podrá ser aplicada de manera obligatoria por los empleadores de forma virtual, una vez el Ministerio de Trabajo publique en la página web del fondo de riesgos laborales el software para su aplicación.</p> <p>A su vez las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán generar actividades de promoción y prevención en salud a través de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.</p> <p>Emitiéndose una serie de estrategias a implementar con el fin de intervenir en los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de los</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 64	Circular	64	2020	Ministro del Trabajo	Toda	<p>El pasado 07 de octubre de 2020, el Ministro de Trabajo, estableció las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov.2 (covid-19) en Colombia, dirigida a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, a los estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales, a los trabajadores en misión, a la policía nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que Colombia, está atravesando un momento coyuntural, por la declaratoria emergencia sanitaria con ocasión del Covid-19, lo cual ha generado una alteración emocional, alto nivel de estrés en los trabajadores que están cumpliendo con sus actividades laborales de manera presencial o remota, lo cual pone en riesgo su salud y bienestar, razón por la cual se deberán utilizar instrumentos como la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial, la cual podrá ser aplicada de manera obligatoria por los empleadores de forma virtual, una vez el Ministerio de Trabajo publique en la página web del fondo de riesgos laborales el software para su aplicación.</p> <p>A su vez las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán generar actividades de promoción y prevención en salud a través de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.</p> <p>Emitiéndose una serie de estrategias a implementar con el fin de intervenir en los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de los</p>	Esta circular se encuentra derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para la existencia de la norma	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 2578	Resolución	2578	2012	Servicio Nacional de Aprendizaje	Toda	<p>Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución 1409 del 23 de julio de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Sobre la vigencia de esta Resolución se debe tener en cuenta lo expresado en concepto 38099 de 28 de julio de 2017 emitido por el Grupo de Conceptos y Producción Normativa según el cual:</p> <p>'Al derogarse el literal e) del numeral 1 del artículo 12 de la Resolución No. 1409 de 2012, desaparecieron los fundamentos de derecho que amparaban la Resolución 02578 de 2012, situación que originó el decaimiento del acto administrativo en razón a que los fundamentos de derecho que motivaron la Resolución 02578 de 2012 desaparecieron del ordenamiento jurídico por ende no puede seguir surtiendo efectos jurídicos hacia futuro pues ha desaparecido el fundamento legal que lo sustenta'.</p>	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

TAREAS DE ALTO RIESGO	Circular 36	Circular	36	2022	Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	<p>El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Circular, establece para los empleadores, contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, administradoras de riesgos laborales y centros de capacitación y entrenamiento de trabajo en alturas (TA), los lineamientos para el reentrenamiento y capacitación en trabajo en alturas, establecido en el artículo 27 de la Resolución 4272 de 2021.</p> <p>Por lo que debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 27 de la Resolución 4272 de 2021, establece los contenidos de los programas de capacitación, el numeral 4, expresa lo concerniente al reentrenamiento de trabajadores en alturas, señalando que la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento estará a cargo del empleador o contratante como parte de la inducción laboral, por lo que no podrá exigirse al trabajador el reentrenamiento por su cuenta y el costo estará a cargo del empleador o contratante.</p> <p>De igual manera se precisa que, el reentrenamiento se realizará cuando se presenten alguna de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambien las técnicas o tecnología de su labor: lo que se establecerá a partir de los procesos y procedimientos propios del sector, bien sea, por cambio o modernización en los equipos o métodos (procedimientos o herramientas), propias para desarrollar la actividad. • Cambio de actividad del trabajador que se desempeña en altura: Se debe realizar cuando el trabajador sea designado a otro proceso o procedimiento dentro de la misma empresa, por ejemplo, pasa de armado de estructuras a cierre de cubierta. • Cuando el trabajador se desempeña en múltiples procesos y procedimientos dentro de la empresa. Este debe ser reentrenado en cada una de las actividades que realiza en trabajo en altura (TA). Este será un programa de más duración que agrupa los riesgos de los diferentes procesos del sector. <p>El empleador o contratante, deberá reportar a su respectiva ARL, el nombre, documento de identidad de los trabajadores reentrenados, fecha del reentrenamiento y el oferente de capacitación y entrenamiento que realizó la formación, este informe a las ARL tiene por objeto:</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 27 al 60	<p>A través del presente título se establecen los programas de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas hacen parte integral de la capacitación para la seguridad industrial y del programa de capacitación del SG-SST de la empresa, el cual es un documento estructurado y organizado que describe un conjunto de actividades de aprendizaje teórico-práctico de trabajo en alturas, con el fin de proporcionar conocimiento y desarrollar habilidades en una persona (aprendiz), los cuales hacen parte integral de la formación complementaria del trabajador y fortalecen el proceso de inducción y reinducción dentro de la empresa.</p> <p>El contenido mínimo de los programas, será el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de capacitación para jefes de área: Serán diseñados para las personas que tomen decisiones administrativas en relación con la aplicación de esta resolución que impliquen la exposición de trabajadores al riesgo de caída por trabajo en alturas. 2. Programas de capacitación y entrenamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y debe tener un mínimo de 80 horas de intensidad, sesenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entrenamiento práctico y cuarenta por ciento (40%) restante para actividades de capacitación teórica. Incluirán por lo menos los siguientes temas: <ol style="list-style-type: none"> 3. Programas de capacitación y entrenamiento para trabajadores autorizados. 4. Reentrenamiento de trabajadores en alturas: Proceso de formación complementaria con el propósito de reforzar el conocimiento, las habilidades y las destrezas en el desarrollo de trabajo en alturas. todos los trabajadores autorizados deben ser reentrenados por el empleador o contratante. 5. Programas de capacitación y entrenamiento para entrenadores de trabajo en altura: Diseñados para el aspirante a ser facilitador en prevención y protección contra caídas en trabajo en altura, mediante el uso herramientas que permitan enseñar, desarrollar destrezas y habilidades en prevención y protección contra caídas a trabajadores operativos, coordinadores, y jefes de áreas, en el marco de lo establecido en la presente resolución o la que la modifique o sustituya. <p>En donde el SENA y todas las entidades acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) como organismos certificadores de personas podrán Coordinador de trabajo en alturas: Trabajador designado por el empleador, capaz de identificar peligros en el sitio en donde se realiza trabajo en alturas, que tiene autorización para aplicar medidas correctivas inmediatas para controlar los riesgos asociados a dichos peligros. La designación del coordinador de TA no significa la creación de un nuevo cargo, ni aumento en la nómina de la empresa, esta función debe ser llevada a cabo por la persona designada por el empleador y puede ser ejecutada por supervisores o coordinadores de procesos, por el coordinador o ejecutor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otro trabajador que el empleador considere adecuado para cumplir sus funciones.</p> <p>Programas de capacitación y entrenamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y debe tener un mínimo de 80 horas de intensidad, sesenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entrenamiento práctico y cuarenta por ciento (40%) restante para actividades de capacitación teórica. Incluirán por lo menos los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Definición de SG-SST, programa de prevención y protección contra caídas. b. Naturaleza de peligros y, metodología de identificación y valoración de riesgos en trabajo en alturas para su control. Factores de riesgo conexos a los trabajos en alturas acorde al sector (por ejemplo; trabajos eléctricos, factores climáticos, etc.). c. Fomento del autocuidado de las personas. d. Metodología de identificación de peligros de caída. e. Requisitos legales en protección contra caídas para trabajo en alturas, de acuerdo a la actividad económica. f. Responsabilidad laboral, civil, penal, laboral y administrativa. 9. Conceptos técnicos de protección contra caídas para trabajo en alturas. h. Medidas de prevención y protección contra caídas en trabajo desarrollados en alturas. i. Programa de prevención y protección contra caídas de alturas. j. Procedimientos de trabajo en alturas. k. Listas de chequeo. l. Procedimientos para manipular, almacenar, seleccionar, compatibilidad, inspección y 	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos. 3, 27, 30	<p>Programas de capacitación y entrenamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y debe tener un mínimo de 80 horas de intensidad, sesenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entrenamiento práctico y cuarenta por ciento (40%) restante para actividades de capacitación teórica. Incluirán por lo menos los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Definición de SG-SST, programa de prevención y protección contra caídas. b. Naturaleza de peligros y, metodología de identificación y valoración de riesgos en trabajo en alturas para su control. Factores de riesgo conexos a los trabajos en alturas acorde al sector (por ejemplo; trabajos eléctricos, factores climáticos, etc.). c. Fomento del autocuidado de las personas. d. Metodología de identificación de peligros de caída. e. Requisitos legales en protección contra caídas para trabajo en alturas, de acuerdo a la actividad económica. f. Responsabilidad laboral, civil, penal, laboral y administrativa. 9. Conceptos técnicos de protección contra caídas para trabajo en alturas. h. Medidas de prevención y protección contra caídas en trabajo desarrollados en alturas. i. Programa de prevención y protección contra caídas de alturas. j. Procedimientos de trabajo en alturas. k. Listas de chequeo. l. Procedimientos para manipular, almacenar, seleccionar, compatibilidad, inspección y 	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 8	<p>A través de la presente Resolución, se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en alturas (TA) y lo concerniente con la capacitación y formación de los trabajadores y aprendices en los centros de entrenamiento de Trabajo en Alturas (AT), aplicable a los empleadores contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).</p> <p>Para lo que el empleador debe contar con un programa donde se identifiquen las tareas de trabajo en alturas y su ubicación, en el cual se debe identificar cada riesgo de caída en el lugar de trabajo, establecer y documentar uno o varios métodos para eliminar el trabajo en alturas a través de sistemas de ingeniería, adaptaciones de procesos, entre otros, o controlar cada riesgo de caída identificado, aplicando especialmente la jerarquización de controles contenida en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.</p> <p>El programa de la empresa debe contener como mínimo:</p> <p>a. Objetivo general que establezca los lineamientos básicos para trabajo en alturas.</p> <p>b. Alcance del programa.</p> <p>c. Marco conceptual, marco legal.</p> <p>d. Roles y responsabilidades (se deben considerar como mínimo las responsabilidades y funciones del administrador del programa, la persona calificada, coordinador de trabajo en alturas, trabajador autorizado, ayudantes de seguridad y brigadas de emergencia para rescate en alturas).</p> <p>e. Requisitos de capacitación y entrenamiento para los roles definidos por la organización.</p> <p>f. Cronograma de cumplimiento de las actividades.</p> <p>g. Identificación de peligros.</p> <p>h. Evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>i. Inventario de actividades de trabajos en alturas, con su definición de tareas rutinarias y no rutinarias.</p> <p>j. Procedimientos de trabajo documentados y los anexos definidos por el empleador.</p> <p>Todos los trabajadores que laboren en las condiciones de riesgo de trabajo en alturas deben tener su respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral. El trabajador que al considerar que, por su experiencia, conocimientos y desempeño en trabajo en alturas, no requiere realizar la capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas podrá optar por la evaluación de estos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador de competencias laborales. La vigencia del certificado de competencia laboral en ningún momento exime al trabajador de realizar los reentrenamientos para conservar su calidad de trabajador autorizado. Los procesos de capacitación y entrenamiento y gestión de los centros de entrenamiento se regirán con lo establecido en el Título III de la presente resolución.</p> <p>Los programas de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas, en los niveles jefes de área para trabajos en alturas, trabajador autorizado y coordinador de TA se podrán ofertar por las siguientes instituciones, observando los requisitos aquí establecidos:</p> <p>a. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</p> <p>b. Empleadores o empresas, utilizando el mecanismo de capacitación de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje (UVAE).</p> <p>c. Instituciones de Educación Superior debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>d. Personas Naturales y Jurídicas con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>e. Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano con certificación en sistemas de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo.</p> <p>f. Cajas de Compensación Familiar.</p> <p>El empleador debe documentar y tener fundamentado dentro del Programa de prevención y protección contra caídas en alturas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la aplicación de los controles que consideró viables y aplicables para dar cumplimiento a la jerarquía de controles definida en el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, y todos los asociados con los sistemas de ingeniería para prevención de caídas.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 9 al 21	<p>Los elementos de protección personal son el último control y deben ser usados en conjunto con otras medidas de prevención y control de acuerdo con la jerarquización de controles aplicables a la prevención y la protección contra caídas establecida por el Decreto 1072 de 2015 y la presente resolución. Los elementos de protección personal deben estar certificados (cuando existan normas que apliquen al EPP específico) y suministrados por el empleador. Serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidos los protocolos de bioseguridad definidos en los programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Los equipos y EPP que correspondan deberían poseer como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro inspección pre-uso - Ficha técnica - Hoja de vida - Certificado de conformidad <p>Todo empleador y/o contratante que dentro de sus riesgos cotidianos tenga incluido el de caída por trabajo en alturas, debe incluir dentro del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establecido en el numeral 12 del artículo 2.2.4.6.12 y el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, un capítulo escrito de trabajo en alturas que debe ser practicado y verificado, acorde con las actividades que se ejecuten y que garantice una respuesta organizada y segura ante cualquier incidente o accidente que se pueda presentar en el sitio de trabajo, incluido un plan de rescate; para su ejecución puede hacerlo con recursos propios o contratados. Se debe garantizar que el personal destinado para la atención de emergencias en cada actividad haya participado en la práctica de simulacros y la verificación del mismo.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 22 al 24	<p>Los elementos de protección personal son el último control y deben ser usados en conjunto con otras medidas de prevención y control de acuerdo con la jerarquización de controles aplicables a la prevención y la protección contra caídas establecida por el Decreto 1072 de 2015 y la presente resolución. Los elementos de protección personal deben estar certificados (cuando existan normas que apliquen al EPP específico) y suministrados por el empleador. Serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidos los protocolos de bioseguridad definidos en los programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Los equipos y EPP que correspondan deberían poseer como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro inspección pre-uso - Ficha técnica - Hoja de vida - Certificado de conformidad <p>Todo empleador y/o contratante que dentro de sus riesgos cotidianos tenga incluido el de caída por trabajo en alturas, debe incluir dentro del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establecido en el numeral 12 del artículo 2.2.4.6.12 y el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, un capítulo escrito de trabajo en alturas que debe ser practicado y verificado, acorde con las actividades que se ejecuten y que garantice una respuesta organizada y segura ante cualquier incidente o accidente que se pueda presentar en el sitio de trabajo, incluido un plan de rescate; para su ejecución puede hacerlo con recursos propios o contratados. Se debe garantizar que el personal destinado para la atención de emergencias en cada actividad haya participado en la práctica de simulacros y la verificación del mismo.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 27 al 60	<p>A través del presente título se establecen los programas de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas hacen parte integral de la capacitación para la seguridad industrial y del programa de capacitación del SG-SST de la empresa, el cual es un documento estructurado y organizado que describe un conjunto de actividades de aprendizaje teórico-práctico de trabajo en alturas, con el fin de proporcionar conocimiento y desarrollar habilidades en una persona (aprendiz), los cuales hacen parte integral de la formación complementaria del trabajador y fortalecen el proceso de inducción y reinducción dentro de la empresa.</p> <p>El contenido mínimo de los programas, será el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Programas de capacitación para jefes de área: Serán diseñados para las personas que tomen decisiones administrativas en relación con la aplicación de esta resolución que impliquen la exposición de trabajadores al riesgo de caída por trabajos en alturas. Programas de capacitación y entrenamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y debe tener un mínimo de 80 horas de intensidad, sesenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entrenamiento práctico y cuarenta por ciento (40%) restante para actividades de capacitación teórica. Incluirán por lo menos los siguientes temas: <ol style="list-style-type: none"> Programas de capacitación y entrenamiento para trabajadores autorizados. Reentrenamiento de trabajadores en alturas: Proceso de formación complementaria con el propósito de reforzar el conocimiento, las habilidades y las destrezas en el desarrollo de trabajo en alturas. todos los trabajadores autorizados deben ser reentrenados por el empleador o contratante. Programas de capacitación y entrenamiento para entrenadores de trabajo en altura: Diseñados para el aspirante a ser facilitador en prevención y protección contra caídas en trabajo en altura, mediante el uso herramientas que permitan enseñar, desarrollar destrezas y habilidades en prevención y protección contra caídas a trabajadores operativos, coordinadores, y jefes de áreas, en el marco de lo establecido en la presente resolución o la que la modifique o sustituya. <p>En donde el SENA y todas las entidades acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) como organismos certificadores de personas podrán todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en altura como mínimo debe:</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 61 al 64	<ul style="list-style-type: none"> Enviar al trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales conforme a lo establecido en la normatividad vigente. Incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el programa de prevención y protección contra caídas en altura de conformidad con lo establecido en la presente resolución. Disponer y mantener un administrador del programa de prevención y protección contra caídas de altura y un coordinador de trabajo en alturas. Suministrar al trabajador que realice actividades de trabajo en altura, los elementos necesarios y la capacitación requerida para el cumplimiento de sus funciones, roles y responsabilidades conforme a lo establecido en esta resolución, en ningún caso se podrá generar costo al trabajador. Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución. Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores. Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución. Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura. Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución. 	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 65 al 67	<p>Cuando para un sector o actividad económica se demuestre que uno o varios aspectos contenidos en el Título II, Capítulo II y Capítulo V de la presente resolución no pueden ser aplicados, se diseñarán guías técnicas especializadas enfocadas en brindar la seguridad necesaria y equivalente en los aspectos específicos que no se pueden cumplir, sin perjuicio del cumplimiento de las demás disposiciones descritas en la presente resolución.</p> <p>Estas guías podrán ser desarrolladas tanto por las Administradoras de Riesgos Laborales, los gremios, las comisiones sectoriales y en todo caso, requerirán la revisión y aprobación de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Corresponderá a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, por medio de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones Municipales, la verificación del cumplimiento de las disposiciones señaladas en la presente resolución.</p> <p>La presente resolución comenzará a regir a los seis (6) meses de su publicación, tiempo durante el cual las empresas, empleadores, contratistas y oferentes de capacitación, implementarán los ajustes necesarios para su cumplimiento, derogando las disposiciones que le sean contrarias, en especial,</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto Ley 4147	Decreto Ley	4147	2011	El Presidente de la República de Colombia	Toda	<p>Créase la Unidad Administrativa Especial denominada UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, del nivel descentralizado, de la Rama Ejecutiva, del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</p>	Derogado Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015.	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1831	Ley	1831	2018	Congreso de la República	Todo	<p>Tiene como objeto establecer la obligatoriedad, la dotación, disposición y acceso a los Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en los transportes de asistencia básica y medicalizada, así como en los espacios con alta afluencia de público.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1565	Resolución	1565	2014	Ministerio de Transporte	Todo	<p>Expedir la guía metodológica para la elaboración del plan Estratégico de seguridad vial que estará a cargo de toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posee, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores o diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, la cual obra en documento anexo e integrante de la presente resolución.</p>	Derogado por la Resolución 20223040040595 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A

SEGURIDAD VIAL	Resolución 2273	Resolución	2273	2014	Ministerio de Transporte	Todo	Ajustar el Plan Nacional de Seguridad Vial y ampliar su vigencia al periodo al 2021, de acuerdo con el documento contenido en el texto anexo, el cual hace parte integral de la presente Resolución- Definir los programas y acciones correspondientes a los pilares estratégicos establecidos para la implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2021, así: 1. Pilar Estratégico de Gestión Institucional: 2. Pilar estratégico sobre el Comportamiento Humano 3. Pilar Estratégico de Atención y Rehabilitación a Víctimas: 4. Pilar Estratégico sobre la Infraestructura 5. Pilar Estratégico de Vehículos Las entidades del sector transporte al desarrollar actividades que tengan efectos en la seguridad vial deberán hacerlo en coordinación con la Agencia Nacional de Seguridad Vial.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 4110	Resolución	4110	2004	Ministra de Transporte	Toda	A partir del 1º de junio de 2005 todos los vehículos de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial deberán tener instalado el cinturón de seguridad interior y luminosos al exterior del mismo, para el control de la velocidad, los cuales deberán activarse automáticamente y simultáneamente en el momento en que se sobrepase el límite máximo de velocidad autorizada de ochenta (80) kilómetros por hora en carretera y de sesenta (60) kilómetros por hora en vías urbanas.	Derogado por el art. 13, Resolución del Min. Transporte 1122 de 2005	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 7733	Resolución	7733	1997	El Ministro de Transporte	Toda	Todos los vehículos automotores de tres (3) o más ruedas que circulen por las vías públicas o privadas abiertas al público deberán tener instalado el cinturón de seguridad en los asientos delanteros adyacentes a las puertas.	En criterio del editor esta resolución debe entenderse derogada con la expedición de la Resolución 19200 de 2002,	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1231	Resolución	1231	2016	Ministerio de Transporte	Todo	Conoce la empresa la Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial	Derogado por la Resolución 2020304007495 de 2020	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1282	Resolución	1282	2012	MINISTRA DE TRANSPORTE	Toda la norma	Adoptar el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2016, contenido en el texto anexo, como un documento de política pública, que forma parte integral de la presente resolución	Derogado con la expedición del Decreto 1430 de 2022	N/A	N/A	Norma derogada	SG-SST	N/A
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040045295	Resolución	20223040045295	2022	La Ministra de Transporte	Artículos 7.5.1., 7.5.2., 7.5.3., 7.5.4., 7.5.5., 7.5.6., 7.5.7., 7.5.8., 7.5.9., y 7.5.10.	El Ministerio de Transporte, reglamenta la instalación y uso de cintas retrorreflexivas de carácter obligatorio o voluntario, para la circulación de vehículos que transiten por	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 995	Decreto	995	1968	Ministerio de trabajo	Norma de Referencia	Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 948	Decreto	948	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	El Ministerio de Salud y Protección Social emitió el Decreto 948 de 2018, con el fin de que los aportantes y los cotizantes independientes implementen la utilización de la planilla integrada de liquidación de aportes -PLA-, mediante la modalidad de planilla electrónica. Por lo anterior, se modifican los rangos de aportantes y cotizantes independientes, a la vez que se hace pública la fecha en las cual debe realizarse el cambio de pagos asistidos a electrónicos, de acuerdo con la condición de cada aportante (empresa o independiente). Las fechas para las empresas oscila entre el 6 de marzo de 2017 y el 1 de mayo de 2019, dependiendo del número de cotizantes; para los cotizantes independientes, oscila entre el 6 de marzo de 2017 y el 1 noviembre de 2018, dependiendo de los ingresos.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Resolución 4386	Resolución	4386	2018	Ministerio del Trabajo	Toda	El Ministerio de Trabajo, proferió la Resolución 4386, cuyo objeto primordial es implementar el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia-RUTE, con el fin de recopilar y controlar la información de los trabajadores extranjeros en el país, siendo de obligatorio cumplimiento para las entidades del sector público y empresas del sector privado que vinculen o contraten personas extranjeras dentro del territorio colombiano. La inscripción en el RUTE, se deberá realizar de conformidad a los parámetros establecidos en el anexo técnico "Manual de ingreso al módulo RUTE", la cual deberá realizarse en un plazo no mayor a 120 días calendario contados a partir de la celebración del contrato o desde la vinculación del trabajador extranjero, para las empresas del sector público y privado que al momento de la expedición de la resolución cuenten con personal extranjero vinculado o contratado, tendrán un plazo de 120 días para realizar el correspondiente registro en el RUTE, contados a partir de la expedición de la resolución anteriormente relacionada, el registro de un trabajador extranjero, tendrá la misma vigencia prevista en el respectivo contrato. Es necesario actualizar el RUTE, cada vez que se genere una novedad, como lo son la terminación de la vinculación o contratación del trabajador extranjero, se modifique la actividad económica, entre otros, lo cual deberá realizarse dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al hecho que genere la novedad. Deben tener en cuenta que la inscripción del RUTE, deben realizarse cada vez que las entidades del sector público y empresas del sector privado vincule a un extranjero, sin importar que con anterioridad exista un registro RUTE de la misma persona. La administración y control de la base de datos que integra el RUTE, corresponderá al Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación, para lo cual se adoptaran las medidas de confidencialidad, veracidad e integridad de los registros. El Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus facultades y competencias, podrá realizar la inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de esta nueva obligación, por lo que, en caso de llegar a comprobarse algún incumplimiento, podrá imponer sanciones que están entre uno (1) y cinco (5000) mil salarios mínimos mensuales legales vigentes.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Circular 60	Circular	60	2018	Ministerio de Trabajo	Toda	La Ley Estatutaria 1581 de 2012 y normas complementarias, son claras en establecer que la protección de los Datos Personales se aplica a aquellas bases y bancos de datos de personas naturales, jurídicas, públicas(1) o privadas. En tal sentido, EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, por su naturaleza jurídica es responsable por el tratamiento de los datos que contiene sus bases y bancos de datos, en lo que a las normas antes citadas corresponde; resultando pertinente resaltar que esta normatividad es de obligatorio cumplimiento desde julio del año 2013(2). Asimismo, el artículo 19 de la misma Ley 1581 de 2012, designó a la Superintendencia de Industria y Comercio como la Autoridad Nacional en materia de Protección de Datos Personales, y estableció que es la entidad encargada de vigilar para garantizar que en el tratamiento de Datos Personales se respeten los principios, derechos, garantías y procedimientos previstos en dicho marco normativo. En tal sentido, ante los presuntos incumplimientos del Régimen General de Protección de Datos Personales por parte de entidades públicas, la Superintendencia de Industria y Comercio, de una parte, podrá informar a la Procuraduría General de la Nación quien será la entidad encargada de adelantar las investigaciones respectivas, y de otra, exigir, conforme el Decreto 1074 del 2015, la inscripción de sus bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Datos. Suscripción de contratos de trabajo mediante firma electrónica	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

TALENTO HUMANO	Decreto 4463	Decreto	4463	2011	El Presidente de la República de Colombia	Toda	El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente decreto se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Profesionales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 1990	Decreto	1990	2016	Ministerio de Salud y la Protección Social	Todo	Los operadores de la información y las administradoras del sistema general de seguridad social integral, tendrán un plazo de tres (3) meses para ajustar sus esquemas operativos con el fin de dar aplicación a las disposiciones previstas. Los plazos para la autoliquidación y el pago de los aportes al sistema. Los aportantes y pagadores de pensiones que cuenten con menos de 3 cotizantes, podrán utilizar para el pago de sus aportes al SSSI y aportes parafiscales del SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, cualquier modalidad de planilla, bien sea electrónica o asistida. Las demás es obligatorio el uso de la planilla electrónica.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
TALENTO HUMANO	Decreto 2058	Decreto	2058	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Mediante el Decreto 2058 de 2018, el Ministerio de Salud y Protección Social, modifico el Título 2 de la Parte 1 del Libro 2 y el artículo 2.1.5.1 del Decreto 780 de 2016, realizando cambios al Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), el cual fue creado para el registro, consulta de la afiliación y reporte de novedades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y en riesgos laborales. El Sistema de Afiliación Transaccional permitirá al empleador consultar la información, sobre el estado de pago de las cotizaciones de los trabajadores dependientes, interoperando con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA. Así mismo, establece cuales son las condiciones que debe cumplir una persona para ser parte del régimen subsidiado, puesto que no cumplen las calidades para ser afiliado al régimen contributivo o especial, entre los que se encuentran los inimputables en cumplimiento de medida de seguridad y las personas con discapacidad en centros de protección.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Ley 1755	Ley	1755	2015	El Congreso de Colombia	Toda	Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma. Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos. El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado, o de persona mayor cuando se trate de menores en relación a las entidades dedicadas a su protección o formación.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Ley 80	Ley	80	1993	Congreso de la republica de Colombia	Toda	La presente Ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales. Para los solos efectos de esta Ley: 1o. Se denominan entidades estatales: a) La Nación, las regiones, los departamentos, las provincias, el Distrito Capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las asociaciones de municipios, los territorios indígenas y los municipios; los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), así como las entidades descentralizadas indirectas y las demás personas jurídicas en las que exista dicha participación pública mayoritaria, cualquiera sea la denominación que ellas adopten, en todos los órdenes y niveles. (Ver los Conceptos de la Sec. General 140 y 390 de 1998.) b) El Senado de la República, la Cámara de Representantes, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, la Contraloría General de la República, las contralorías departamentales, distritales y municipales, la Procuraduría General de la Nación, la Registraduría Nacional del Estado Civil, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, las unidades administrativas especiales y, en general, los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos. (Literal b) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-374 de 1994.) (Ver concepto del Consejo de Estado 2003A de 2011)	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 611	Decreto	611	2018	El Presidente de la República de Colombia	Todo	Deroga DECRETO 32 de 2013 Deroga DECRETO 1466 de 2007 Deroga DECRETO 717 de 1999 Deroga DECRETO 1443 de 1999	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 2177	Decreto	2177	2017	El Presidente de la República de Colombia	Todo	Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.	Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Conpes 3874	Conpes	3874	2016	Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación	Toda	El documento emite unas recomendaciones para entidades gubernamentales en el país frente a la gestión de residuos sólidos	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

OTROS REQUISITOS	Circular 78	Circular	78	2022	Ministerio de Trabajo	Toda	<p>Con base en las consideraciones previamente expuestas se concluye que:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las quejas contra pactos colectivos o cualquier beneficio (s) extralegal (es) otorgado por el empleador, cuya condición de acceso sea no encontrarse sindicalizado, deben tener especial atención por parte de este ministerio, pues dichos instrumentos en ocasiones impiden el nacimiento de un sindicato, detienen su crecimiento o terminan en la desaparición de la organización sindical. Los pactos colectivos o cualquier beneficio (s) extralegal (es) otorgado por el empleador, cuya condición de acceso sea no encontrarse sindicalizado, no pueden ser iguales, equivalentes en beneficios o superiores a las convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales. Comprobada la falta del empleador debe sancionarse conforme lo establecen las disposiciones pertinentes. Cuando se evidencie la violación se deberá compulsar copias a la autoridad penal. 	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Resolución 946	Resolución	946	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	<p>Mediante la presente Resolución, el Ministerio de Salud y Protección Social, establece las disposiciones relativas al Registro Nacional de Pacientes con Enfermedades Huérfanas y a la notificación de enfermedades huérfanas al Sistema de Vigilancia en Salud Pública -SIVIGILA, aplicable a las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios EAPB, que incluyen a las administradoras de los regímenes Especial y de Excepción, los prestadores de servicios de salud, incluidos los centros de referencia de que trata la Resolución 651 de 2018 y las secretarías de salud de los niveles departamental, distrital y municipal o quien haga sus veces.</p> <p>El Registro Nacional de Pacientes con Enfermedades Huérfanas, será administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual estará conformado por la información obtenida en el censo inicial de pacientes realizado en el año 2013, los reportes de pacientes con hemofilia y otras coagulopatías, la notificación de pacientes al SIVIGILA, los registros de atenciones y prescripciones en salud, los registros de defunciones y otras fuentes integradas al Sistema Integral de Información de la Protección Social - SISPRO.</p> <p>De la información compilada, el Ministerio de Salud y Protección Social, publicará la enumeración de las enfermedades huérfanas con sus correspondientes sinónimos y códigos, definiciones clínicas, el listado de pruebas diagnósticas específicas, criterios de confirmación y especialidades relacionadas, así como los laboratorios registrados y verificados, para efectos de la actualización periódica del Protocolo de Vigilancia en Salud Pública de las Enfermedades Huérfanas -Raras por parte del Instituto Nacional de Salud.</p> <p>Así mismo, las EAPB y los prestadores de servicios de salud, deberán realizar la notificación de los casos de enfermedades huérfanas al SIVIGILA, de conformidad con el Protocolo de Vigilancia en Salud Pública —Enfermedades Huérfanas- Raras del Instituto Nacional de Salud.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que la información reportada por las entidades relacionadas en la presente norma, será validada por parte del Ministerio, para la verificación de datos de identidad y afiliación de las personas con diagnóstico de enfermedades huérfanas, mediante la gestión de información a partir de la interoperabilidad de las</p> <p>Adoptar y reglamentar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con criterios de oportunidad, calidad y pertinencia.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 947	Decreto	947	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	<p>Adoptar y reglamentar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con criterios de oportunidad, calidad y pertinencia.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Resolución 2050	Resolución	2050	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 5 Anexo Técnico	<p>El Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 2050 de 2022, busca establecer y adoptar el "Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez", contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente norma, el cual es de obligatorio cumplimiento por las Juntas de Calificación de Invalidez, el cual debe ser observado y aplicado por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para establecer su reglamento interno, actualizaciones y reformas correspondientes, a más tardar al 31 de julio de 2023.</p> <p>Cuya inspección, vigilancia y control al cumplimiento, adopción, actualización e implementación del Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez establecido y adoptado mediante la presente resolución, le corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme a sus competencias, para lo cual realizarán visitas de supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera a las Juntas de Calificación de Invalidez. Conforme a lo establecido en el artículo 20 ley 1562 de 2012, y 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, podrá imponer multas en forma particular a cada integrante de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, sanción de multa de hasta por cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), previo debido proceso, derecho de defensa y contradicción, conforme a sus competencias y facultades legales por el incumplimiento, adopción, actualización e implementación del Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez establecido y adoptado mediante la presente resolución y los recursos de las sanciones son a favor del Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1562 de 2012 y 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015, y a las normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan.</p> <p>La primera instancia de las sanciones e investigaciones administrativas corresponden al Director Territorial, y la segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales. La potestad sancionatoria del Ministerio del Trabajo por el posible incumplimiento, adopción, actualización e implementación del Manual de Procedimiento para el</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 1040	Decreto	1040	2022	Ministerio de Trabajo	Norma de Referencia	<p>Los honorarios para pagar a la Juntas por dicho peritazgo será de tres (03) días de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV- para el año en que se radique la solicitud, y estarán a cargo de la víctima del conflicto armado y/o demás interesados.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 1494	Decreto	1494	2022	Ministerio del Trabajo	Todo	<p>Artículo 2.2.13.15.1. Objeto. El presente Capítulo tiene como objeto establecer el Sistema de Equivalencias de semanas entre el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y el Sistema General de Pensiones, cuando el afiliado, con estos recursos pueda acceder a una pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 1601	Decreto	1601	2022	Misterio de Salud y Protección Social	Todo	<p>Artículo 3.2.7.1. El presente Título tiene por objeto establecer el sistema de presunción de ingresos con base en las actividades económicas que desarrollan los trabajadores independientes por cuenta propia, y con contratos diferentes a prestación de servicios y que deberá ser tenido como referencia para dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 204 de la Ley 100 de 1993.</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A

OTROS REQUISITOS	Decreto 649	Decreto	649	2022	El Presidente de la República de Colombia	Artículos 1 y 2	<p>A través del Decreto 649 de 2022, se busca adicionar la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, con el fin de reglamentar la habilitación del trabajo en casa, la cual será aplicable a empleadores y trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, habilitación que podrá ser solicitada por el trabajador a través de medio físico o digital, según las disposiciones señaladas en la presente norma y la Ley 2088 de 2021, sin que esto modifique los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p> <p>Por lo que previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud. 2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital. 3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están: <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado. 3.2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa. 3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador. 4. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado. <p>Una vez de realizada la solicitud del trabajador al empleador, para la habilitación del Se deroga la resolución 772 de abril 7 de 2021, por lo que el Ministerio del Trabajo adoptará las medidas que considere pertinentes para el ejercicio de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Resolución 4798	Resolución	4798	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	<p>Se deroga la resolución 772 de abril 7 de 2021, por lo que el Ministerio del Trabajo adoptará las medidas que considere pertinentes para el ejercicio de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A
OTROS REQUISITOS	Decreto 2613	Decreto	2613	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	<p>Fijar a partir del primero (1º) de enero de 2023 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS (\$1.160.000.00).</p>	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	SG-SST	N/A