



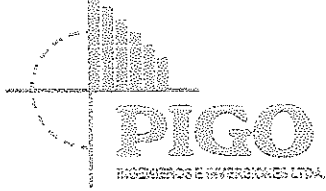
UNIÓN TEMPORAL JPO19

PREPARACIÓN EN SST

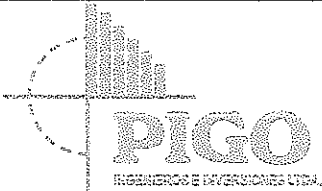


UNIÓN TEMPORAL JPO19

**REGLAMENTO
INTERNO DE
TRABAJO DE LA
EMPRESA
PROPONENTE.**

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Página 1 de 25</p>
---	---	-----------------------

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 2 de 25
---	--	----------------

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
Nit. 800.250.898**

CAPITULO I: OBJETO Y AMBITO DE LA APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El Reglamento Interno de Trabajo de **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA**, en adelante **LA ORGANIZACIÓN**, regula y norma las relaciones de trabajo entre **LA ORGANIZACIÓN** y sus trabajadores, con el objeto de desarrollar adecuada y eficientemente las labores productivas y administrativas que se desarrollan en el centro de trabajo en procura del bienestar general.

ARTÍCULO 2.- El personal que presta servicios a **LA ORGANIZACIÓN**, está sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada.


ARTÍCULO 3.- El presente Reglamento Interno de Trabajo contiene normas complementarias a las disposiciones laborales vigentes, de manera que los trabajadores de **LA ORGANIZACIÓN** puedan cumplir sus labores con un conocimiento de sus obligaciones, responsabilidades y derechos específicos y particulares.

ARTÍCULO 4.- Como quiera que este reglamento contiene normas genéricas de comportamiento laboral, no representan restricción alguna a la facultad de dirección, administración y control de **LA ORGANIZACIÓN** ni reemplazan a las obligaciones específicas de los trabajadores derivadas del cargo que desempeñan, no implicando así misma variación en lo establecido por las normas legales imperativas vigentes.

ARTÍCULO 5.- Este reglamento se expide en ejercicio de las facultades de dirección, administración, control y orden que expiden las leyes de orden laboral en Colombia a **LA ORGANIZACIÓN** en su calidad de empleadora, por contar a la fecha con mas de cinco (05) trabajadores de carácter permanente y ejercer una actividad comercial según Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de la ciudad de Ibagué-Tolima.

ARTÍCULO 6.- El presente reglamento es de cumplimiento obligatorio para quienes mantienen una relación de carácter laboral con **LA ORGANIZACIÓN**, cuyo domicilio principal es en la ciudad de Ibagué – Tolima, ubicada en la Cra. 1 N°. 7 – 97 Oficina 202, teléfonos: 3102910145 y correo electrónico: pigcing@hotmail.com Su incumplimiento podrá ser sancionado por **LA ORGANIZACIÓN** con arreglo a las normas en él contenidas y a las normas legales que resulten aplicables.

ARTÍCULO 7.- Se presume que todo trabajador conoce y entiende todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento. Todo trabajador está obligado a leer, revisar y analizar el presente reglamento. Para la aplicación justa y equitativa de esta disposición, **LA ORGANIZACIÓN** entregará de forma digital a cada trabajador –actual o futuro- un ejemplar del presente reglamento. Para este efecto, todo trabajador deberá firmar un documento en señal de recepción del presente reglamento, debiendo consignar además en dicho documento su nombre y la fecha en que lo recibe.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 3 de 25
---	--	----------------

ARTÍCULO 8.- El presente reglamento empezará a regir a partir del momento en que las partes esto es ORGANIZACIÓN Y TRABAJADORES lo CONCERTEN oportunidad en la cual LA ORGANIZACIÓN ya habrá comunicado su formulación y ya habrá actuado conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. Siendo el reglamento Interno de Trabajo parte integral del contrato individual de trabajo para cada uno de los trabajadores de la ORGANIZACIÓN. Salvo estipulación en contrario que sin embargo solo puede ser favorable al trabajador.

ARTÍCULO 9.- El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo al procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación.

**CAPITULO II
INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL**

ARTÍCULO 10.- Corresponde a LA ORGANIZACIÓN el derecho de seleccionar y contratar al personal, tomando en cuenta la capacidad técnica y profesional del postulante, así como también la experiencia, honestidad y cumplimiento de los requisitos determinados discrecionalmente de acuerdo a las necesidades y requerimientos de LA ORGANIZACIÓN.

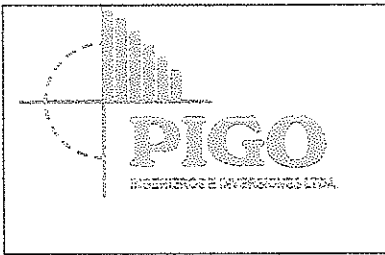
ARTÍCULO 11.- LA ORGANIZACIÓN mantiene la política de no discriminación por las razones señaladas en la Constitución Política del Colombia, y en las normas legales internas en los procesos de selección, contratación y promoción de personal.

ARTÍCULO 12.- Todo trabajador que ingrese a LA ORGANIZACIÓN merecerá una adecuada inducción y orientación, con el fin de identificarlo con la política, reglamentos y procedimientos establecidos por LA ORGANIZACIÓN, y recibirá una copia del presente reglamento, a fin que, conociendo sus derechos y obligaciones, proceda conforme a las normas establecidas.

ARTÍCULO 13.- El inicio de una relación laboral con LA ORGANIZACIÓN se produce como consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo, que puede ser a tiempo determinado o indeterminado, a tiempo completo o parcial, de acuerdo a las necesidades de LA ORGANIZACIÓN y de conformidad con las disposiciones legales vigentes, adoptándose las formalidades que correspondan según el caso.

ARTÍCULO 14.- Las personas que deseen ingresar a laborar deberán reunir las siguientes condiciones de admisión, para lo cual deberá adelantar el proceso de selección y vinculación establecido por LA ORGANIZACIÓN. En caso de ser seleccionado para ser vinculado deberá entregar los siguientes documentos:

- a) Presentar copia de la cédula de ciudadanía.
- b) Hoja de vida.
- c) Documentos que acrediten la trayectoria académica (títulos, menciones, investigaciones etc.).
- d) Certificado de afiliación de la última EPS y FONDO DE PENSIONES donde haya estado afiliado.
- e) Tarjeta profesional para los cargos que se requieran.
- f) Visa de trabajo vigente para el personal extranjero.
- g) Certificado de aptitud laboral.



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

e) Cumplir con todas las obligaciones que pudieran imponer las leyes y demás normas. LA ORGANIZACIÓN se reserva el derecho de solicitar cualquier otro documento que considere necesario.

PARÁGRAFO 1.- LA ORGANIZACIÓN podrá solicitar, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, así como prueba de embarazo, ni examen de VIH – SIDA, así como tampoco se exigirá constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.

ARTÍCULO 15.- LA ORGANIZACIÓN es libre de iniciar una relación de carácter laboral sin limitaciones de ninguna clase, con las únicas excepciones que pueda establecer la ley. En consecuencia, no está impedida de contratar a quien desee ni obligada a contratar a quien no desee.

ARTÍCULO 16.- LA ORGANIZACIÓN una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la organización, las aptitudes del TRABAJADOR y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 17.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 18.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 19.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y EL TRABAJADOR continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

**CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 20.- Serán los trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa.

**CAPITULO IV
JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

ARTÍCULO 21.- Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual, EL TRABAJADOR se encuentra a disposición de LA ORGANIZACIÓN prestando servicios de manera efectiva, con el fin de cumplir la prestación laboral que ésta le exija.

Las jornadas y horarios de trabajo tanto del personal técnico como administrativo serán así:

DIAS DE LA SEMANA	JORNADA LABORAL
Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes	Jornada de la mañana de: 8:00 a.m – 12:00 m.m.
Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes	Jornada de la tarde de: 2:00 p.m. – 6:00 p.m.
Día Sábado	
Jornada continua de 8:00 a.m. - 12:00 m.m.	


**CAPITULO V
HORAS DESTINADAS PARA DESCANSO Y COMIDA DURANTE LA JORNADA LABORAL**

ARTÍCULO 22: LA ORGANIZACIÓN permite que tanto sus trabajadores administrativos como técnicos, cuenten con quince (15) minutos diarios tanto en la jornada de la mañana, de la tarde y continua para realizar consumo de algún alimento o bebida así: (10:00 a.m. - 10:15 a.m) y (4:00 p.m. – 4:15 p.m.).

Para el consumo de almuerzo los trabajadores administrativos y técnicos durante los días de lunes a viernes contarán con dos horas seguidas para esta actividad la cual se señala de (12:00 mm – 2:00 p.m.).

**CAPITULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 23.- Las labores en horas extras se regularán y pagarán de acuerdo a ley y a los convenios y pactos internos. Se consideran horas extraordinarias las que se trabajan fuera de la jornada de trabajo autorizada por ley, siempre que hayan sido previamente aprobadas y autorizadas por LA ORGANIZACIÓN. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 6 de 25
---	--	----------------

(6:00 a.m.) a las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

La prestación de trabajo en horas extras es de carácter voluntario tanto para EL TRABAJADOR como para el empleador, salvo casos de emergencia o que su no realización pueda causar graves trastornos a la marcha normal de LA ORGANIZACIÓN, en cuyo caso es obligatoria la prestación. Una vez pactadas, las horas extras son de cumplimiento obligatorio. Quien incumple con trabajar las horas extraordinarias a las que se comprometió es sujeto de sanción, de acuerdo con las normas del presente reglamento y las normas legales que resulten aplicables.

ARTÍCULO 24.- Para laborar horas extraordinarias (antes o después del horario de trabajo), EL TRABAJADOR requerirá de una autorización por escrito del Gerente o líder del área en la que labore. LA ORGANIZACIÓN solo reconocerá las horas extras que hayan sido expresamente autorizadas por el Líder respectivo.

PARÁGRAFO 1.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 25.- Las horas extras deberán ser pagadas al cierre de planilla del siguiente mes a aquel en que ocurrió el sobretiempo. EL TRABAJADOR y LA ORGANIZACIÓN pueden acordar compensar las horas extras con períodos equivalentes de descanso. La compensación deberá realizarse a más tardar en el mes siguiente a aquel en el que ocurrió el sobretiempo.

ARTÍCULO 26.- Es responsabilidad del Líder Inmediato Superior justificar la necesidad de trabajo en horas extraordinarias de sus trabajadores, dentro de los límites fijados por LA ORGANIZACIÓN. Es también de su responsabilidad la supervisión y aprobación del trabajo realizado.


PARÁGRAFO 1.- En todo caso LA ORGANIZACIÓN estará sujeto a realizar el pago y liquidación de las horas extras conforme a lo señalado en la ley y demás disposiciones legales.

ARTÍCULO 27.- EL TRABAJADOR está obligado a desempeñar su labor de buena fe, con toda su capacidad, lealtad y eficiencia, durante toda su jornada de trabajo, dedicándose exclusivamente a sus labores y sujetándose a las indicaciones o instrucciones del Líder Superior Inmediato, tanto en su labor ordinaria como en la extraordinaria.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.
3. Las prestaciones y derechos que para EL TRABAJADOR originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 7 de 25
---	--	----------------

PARÁGRAFO.1- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, EL TRABAJADOR tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5°).

PARÁGRAFO. 2- Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO. 3- EL TRABAJADOR podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

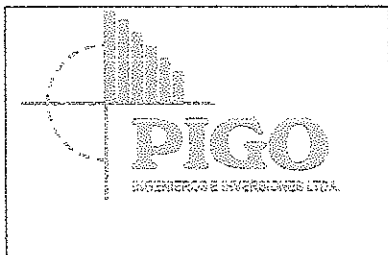
Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, LA ORGANIZACIÓN fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

LA ORGANIZACIÓN debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren o lo hayan hecho con justa causa comprobada tales como calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por este mismo día auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente o por encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de la Organización la considere como justa causa por la no asistencia del trabajador.

ARTÍCULO 29.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 30.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

**CAPITULO VIII
NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO**

ARTÍCULO 31.- La asistencia y puntualidad del personal son absolutamente necesarias para el normal y eficiente desarrollo de las operaciones. LA ORGANIZACIÓN exigirá a todos sus trabajadores el cabal cumplimiento de estas obligaciones, para lo cual tiene el derecho de disponer de los sistemas y mecanismos de control más adecuados.

ARTÍCULO 32.- Los trabajadores deberán registrar su asistencia al centro de trabajo al ingresar a laborar, al salir a tomar su pausa activa al regresar de tomar su pausa activa y al concluir la jornada de trabajo, de acuerdo con los procedimientos que establezca LA ORGANIZACIÓN.

ARTÍCULO 33.- Toda salida del personal, excepto durante el tiempo correspondiente a la alimentación principal, será previamente autorizada, para lo cual LA ORGANIZACIÓN implementará una planilla donde quede registrada la salida dentro del horario laboral de cada uno de sus trabajadores especificando en ella si es una salida de indole laboral o personal siendo esta última autorizada por LA ORGANIZACIÓN y previo el trámite correspondiente señalado para el caso de permisos.

**CAPITULO IX
PERMISOS, LICENCIAS, AUSENCIAS**

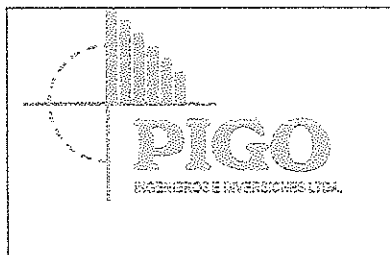
ARTÍCULO 34.- Se entiende por permiso a la autorización que en forma previa se concede al trabajador para ausentarse del centro de trabajo por horas o por uno o más días. El uso del derecho del permiso se inicia a petición del TRABAJADOR y está condicionado a la conformidad de LA ORGANIZACIÓN. Siempre debe contar con la autorización del Líder inmediato superior.

ARTÍCULO 35.- LA ORGANIZACIÓN concederá permisos a sus trabajadores por motivos particulares y previa solicitud justificada, son goce de haber. Los permisos deberán ser solicitados por escrito al Líder Inmediato Superior con una anticipación no menor de 24 horas, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor debidamente acreditados. El Líder Inmediato Superior transmitirá la solicitud al Gerente General, y/o Líder Administrativa, quienes concederán o no el permiso según su criterio, tomando en consideración los argumentos expuestos por el trabajador. El permiso siempre y necesariamente se concede por escrito. A falta de esta formalidad, la inasistencia se considerará injustificada.

ARTÍCULO 36.- LA ORGANIZACIÓN, de considerarlo necesario, comprobará las causales expuestas en las peticiones de permiso.

ARTÍCULO 37.- El otorgamiento del permiso al personal estará supeditado a las necesidades del trabajo, no estando obligada LA ORGANIZACIÓN a concederlo. Los permisos de acuerdo a ley se otorgarán de acuerdo a lo dispuesto en las normas pertinentes, siempre que se comunique a la empresa con anterioridad, según lo estipulado en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 38.- No bastará haber formulado la solicitud de permiso para hacer uso de éste, sino que debe ser necesariamente autorizado previamente por LA ORGANIZACIÓN y por escrito para su ejercicio. EL TRABAJADOR que solicitare permiso y se le denegare la autorización para hacer uso del mismo e incurriera en inasistencia, se hará acreedor a las medidas disciplinarias correspondientes. En este caso, no habrá justificación para la inasistencia.



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

ARTÍCULO 39.- La relación laboral y los beneficios que de ella se deriven quedarán en suspenso mientras EL TRABAJADOR haga uso de licencias o permisos otorgados sin goce de haber.

ARTÍCULO 40.- Se considera inasistencia toda falta a las labores, sea justificada o no. Las inasistencias justificadas sólo son las autorizadas por LA ORGANIZACIÓN, las que tienen su origen en la Ley o en los convenios suscritos por LA ORGANIZACIÓN y las provenientes de enfermedades debidamente justificadas. En todos los casos, sin embargo, se requiere que EL TRABAJADOR además notifique oportunamente su inasistencia a LA ORGANIZACIÓN. Además de lo antes expuesto y para los siguientes casos los permisos estarán sujetos a las siguientes condiciones así:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (CST, art. 57, num. 6°).

**CAPITULO X
VACACIONES ANUALES**

ARTÍCULO 41.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1°).

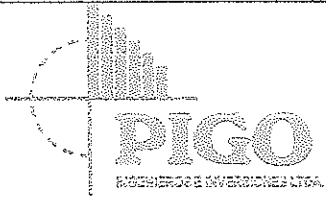
ARTÍCULO 42.- La época de vacaciones debe ser señalada por LA ORGANIZACIÓN a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

LA ORGANIZACIÓN tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 43.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, EL TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 44.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la ORGANIZACIÓN; cuando el contrato termina sin que EL TRABAJADOR hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por EL TRABAJADOR (CST, art. 189).

ARTÍCULO 45.- En todo caso, EL TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 10 de 25
---	--	-----------------

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. (CST, art. 190).

ARTÍCULO 46.- Durante el período de vacaciones EL TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por EL TRABAJADOR en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

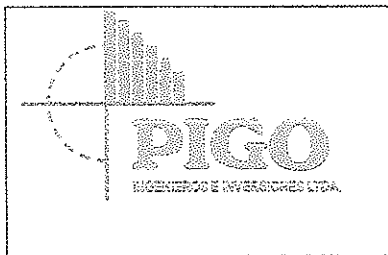
ARTÍCULO 47.- La ORGANIZACIÓN llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

**CAPITULO XI
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN**

ARTÍCULO 48.- Es facultad exclusiva de LA ORGANIZACIÓN organizar, dirigir, administrar y controlar las actividades en el centro de trabajo. Esta prerrogativa exclusiva no reconoce más limitaciones que las emanadas de la ley y de los convenios y contratos que estuvieran vigentes en LA ORGANIZACIÓN. Dichas facultades, entre otras, son las siguientes:

1. Dirigir técnica y administrativamente todas las actividades laborales en el centro de trabajo (estableciendo, definiendo y modificando los sistemas, métodos, equipos y modelos de cada proceso).
2. Determinar la capacidad e idoneidad de cualquier trabajador para ocupar un puesto o desempeñar una tarea determinada.
3. Programar, establecer y modificar los horarios y turnos de trabajo en concordancia con las disposiciones legales vigentes, determinando las labores y el número de trabajadores para cada proceso.
4. Programar, establecer y modificar el sistema de pago de las remuneraciones conforme a ley.
5. Establecer los niveles profesionales y posiciones laborales, así como las descripciones de trabajo y las obligaciones correspondientes a cada posición ocupacional dentro del campo de acción de LA ORGANIZACIÓN; y transferir o cambiar a un trabajador a diferente puesto cuando se considere necesario dentro de LA ORGANIZACIÓN, buscando como objetivo una mejor y mayor productividad.
6. Seleccionar y contratar al personal.
7. Amonestar, suspender o despedir en aplicación de las disposiciones legales y reglamentos, así como transferir y promocionar de acuerdo con las exigencias del trabajo y de la apreciación del esfuerzo humano, teniendo en cuenta la capacidad, el mérito y la experiencia. La presente relación es meramente enunciativa, pues queda a criterio de LA

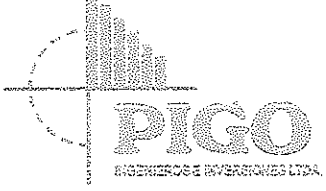


**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

ORGANIZACIÓN el ejercicio de todas aquellas facultades o prerrogativas que el desarrollo o marcha del centro de trabajo justifique.

ARTÍCULO 49.- Son obligaciones de LA ORGANIZACIÓN:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales vigentes en materia laboral, Seguridad y Salud Ocupacional, y otros que competen a su ámbito.
2. Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento y demás procedimientos y disposiciones internas.
3. Guardar respeto a la persona y derechos del trabajador.
4. Proporcionar de acuerdo a sus necesidades y dentro de sus posibilidades, ambientes adecuados de trabajo, incluyendo equipos, materiales y herramientas necesarios, así como exigir la máxima seguridad en todas las tareas.
5. Pagar las remuneraciones al personal de acuerdo al contrato establecido, así como con la normatividad aplicable a la materia.
6. Velar por la seguridad de todos sus trabajadores y exigir el estricto cumplimiento de todas las reglas de seguridad dispuestas por los organismos y/o dependencias competentes.
7. Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con el propósito de aprovechar eficientemente sus aptitudes, mejorar su capacidad, habilidad y rendimiento, así como mejorar su productividad en el trabajo.
8. Brindar una supervisión racional y fundamentada en genuino respeto por la persona humana y dignidad de su personal, procurando mantener la mejor armonía y comprensión dentro de las relaciones de trabajo.
9. Supervisar las labores de sus trabajadores, señalándoles objetivos concretos, analizando los resultados con el propósito de procurar que el trabajo sea efectuado al mínimo costo posible y de acuerdo a los patrones comunes de calidad, cantidad, y tiempo.
10. Cumplir con todas aquellas exigencias impuestas por su condición de empleador y responsable de la marcha y desarrollo del centro de trabajo.
11. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del ARTÍCULO 236, modificado por la Ley 1468/11, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado ARTÍCULO 236.
13. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos), primero de afinidad (suegros, hijastros, yernos y nueras) y primero civil (adoptantes), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 12 de 25
---	--	-----------------

calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia Ley 1280/09.


**CAPITULO XII
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

ARTÍCULO 50- Son derechos del TRABAJADOR:

1. El cumplimiento por los trabajadores de los dispositivos legales vigentes en el centro de trabajo.
2. Percibir la remuneración, cuyo monto ha sido previamente pactado en el contrato de trabajo respectivo.
3. El cumplimiento por los trabajadores del presente reglamento y demás procedimientos y disposiciones internas con relación a la producción, mantenimiento y administración del centro de trabajo.
4. Recibir un trato justo y respetuoso por parte de los Líderes inmediatos y la ORGANIZACIÓN.
5. Solicitar que se le proporcione de acuerdo con las necesidades y posibilidades de LA ORGANIZACIÓN, ambientes adecuados de trabajo, incluyendo equipos, material, herramientas necesarias y dotación de conformidad con la ley.
6. Solicitar el cumplimiento por LA ORGANIZACIÓN de todas aquellas obligaciones derivadas en su condición de empleador.
7. Organizarse colectivamente en sindicatos ya que LA ORGANIZACIÓN respeta la libre asociación y reconoce a las entidades sindicales como representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 51.- Son obligaciones del TRABAJADOR, entre otras:

1. Cumplir todas las normas legales y las disposiciones de este Reglamento, así como los demás reglamentos, procedimientos y códigos que tenga LA ORGANIZACIÓN.
2. Desempeñarse en el trabajo con buena fe y con toda su habilidad y eficiencia, en cualquiera de las labores que se les asigne.
3. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
4. Guardar reserva sobre la información técnica o de otra índole perteneciente a terceros, que LA ORGANIZACIÓN posee en razón de su objeto, la cual tiene carácter de confidencial. Así mismo, mantener reserva sobre la documentación y procedimientos propios de LA ORGANIZACIÓN.
5. Cuidar los instrumentos, útiles, equipos de trabajo que se les haya proporcionado y restituirlos en caso de pérdida cualquiera sea la forma. Ningún bien de propiedad de LA ORGANIZACIÓN no podrá ser sacado del centro de trabajo sin una autorización expresa, previa y escrita de LA ORGANIZACIÓN. A falta de esta autorización, se entenderá que


	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 13 de 25
---	--	-----------------

tales bienes han sido sacados ilegalmente. Esto no incluye los equipos asignados al personal para el cumplimiento de sus labores de campo.

6. Asistir a los programas que determine LA ORGANIZACIÓN. Los programas podrán realizarse dentro o fuera de LA ORGANIZACIÓN, así como dentro o fuera del horario de trabajo.
7. Comunicar a LA ORGANIZACIÓN los cambios de domicilio y las variaciones en las cargas de familia (nacimiento, fallecimiento, matrimonio, divorcio). Mientras EL TRABAJADOR no comunique estos hechos a LA ORGANIZACIÓN, aquella actuará válidamente respetando todos los actos que hiciere tomando en consideración la situación anterior a aquella que no ha sido comunicada por el trabajador.
8. No incurrir en actos de acoso sexual ni de cualquier otro tipo.
9. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo organizadas y convocadas por LA ORGANIZACIÓN.
10. Utilizar en forma completa la dotación suministrada por LA ORGANIZACIÓN durante la jornada de trabajo y mantenerla en buenas condiciones de conformidad con las instrucciones dadas sobre el particular.
11. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales ni contractuales.
12. Planear, Organizar, dirigir, coordinar controlar e impulsar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas y disposiciones de LA ORGANIZACIÓN y en la calidad y cantidad por ella exigida. (LIDERES DE PROCESOS).
13. Mantener la disciplina del grupo a su cargo.
14. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
15. Velar por la seguridad del personal a su cargo haciendo cumplir las disposiciones y órdenes preestablecidas, procurando que todos los trabajadores hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por LA ORGANIZACIÓN.
16. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando especialmente en todas las actividades de trabajo que requieren de su colaboración para ser ejecutadas satisfactoriamente.
17. Evitar interrumpir las actividades de los miembros de LA ORGANIZACIÓN con temas comerciales que no estén acordes con las tareas diarias y puedan generar distracción o retrasos en la entrega de las tareas asignadas, en el caso que existan tratos comerciales entre los trabajadores LA ORGANIZACIÓN estará exenta de cualquier responsabilidad

ARTÍCULO 52.- La enumeración de estas obligaciones tiene carácter meramente enunciativo, pues queda establecido que EL TRABAJADOR deberá observar todas las disposiciones, tanto legales como internas, que regulan su comportamiento laboral.

ARTÍCULO 53.- EL TRABAJADOR deberá abstenerse, en general, de cometer cualquier acto de indisciplina que pueda causar perjuicio a LA ORGANIZACIÓN, a sus compañeros de labores, a los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 14 de 25
---	--	-----------------

funcionarios de LA ORGANIZACIÓN o a las instalaciones del centro de trabajo. Así mismo se debe respetar todas las disposiciones contenidas en las normas internas de LA ORGANIZACIÓN.

ARTÍCULO 54.- LA ORGANIZACIÓN proporcionará a los trabajadores que lo requieran diverso equipo informático (hardware y software) para el cabal desempeño de sus labores. Dicho equipo sólo podrá ser empleado para asuntos propios de su trabajo; consecuentemente, dicho equipo no podrá ser utilizado para asuntos ajenos a la labor de los trabajadores o que sean personales. LA ORGANIZACIÓN tiene el derecho de acceder por cualquier medio a dicho equipo informático, incluyendo a la información guardada en el mismo, con la finalidad de consolidar información, verificar cuestiones relacionadas con la seguridad de su información y comprobar que no venga siendo empleado con fines distintos de aquellos para los cuales fue entregado a los trabajadores.

CAPITULO XIII

FOMENTO DE LA ARMONÍA ENTRE TRABAJADORES Y LA ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 55.- LA ORGANIZACIÓN y los trabajadores tienen la obligación de buscar los mecanismos que resulten más adecuados para la solución de sus conflictos, en procura de la armonía que debe existir en todo el centro de trabajo.

ARTÍCULO 56.- LA ORGANIZACIÓN y los trabajadores procurarán, de ser posible, solucionar sus conflictos interna y directamente, antes de acudir a las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 57.- LA ORGANIZACIÓN y los trabajadores tienen la obligación de obrar en sus relaciones laborales con lealtad y con buena fe.

ARTÍCULO 58.- LA ORGANIZACIÓN fomenta la armonía laboral a través de la capacitación, bienestar social y otros mecanismos que permitan mejorar sus ingresos y productividad del trabajo. El mantenimiento de la armonía laboral es, a la vez un objetivo y una responsabilidad que compete a todos los trabajadores de LA ORGANIZACIÓN.

CAPITULO XIV


LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES NI MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 59.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 60.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de construcción de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 15 de 25
---	--	-----------------

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 16 de 25
---	--	-----------------

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO.—Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pomográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro decente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XV


SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 61.- Es obligación de LA ORGANIZACIÓN velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 62.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 63.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a LA ORGANIZACIÓN, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que EL TRABAJADOR debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 17 de 25
---	--	-----------------

lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 64.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. EL TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 65.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene LA ORGANIZACIÓN para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1.- El grave incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva ORGANIZACIÓN, que la hayan comunicado por escrito, facultan a LA ORGANIZACIÓN para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.


ARTÍCULO 66.- En caso de accidente de trabajo, el Líder de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 67.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, EL TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente a LA ORGANIZACIÓN, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en LA ORGANIZACIÓN deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 68.- LA ORGANIZACIÓN mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de todos los trabajadores a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la normatividad legal aplicable”.

PARÁGRAFO 1.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la ORGANIZACIÓN como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y el Decreto 1072 de 2015 del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 18 de 25
---	--	-----------------

términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**CAPITULO XVI
MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 69.- El quebrantamiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno, de las disposiciones laborales vigentes y las disposiciones dictadas por LA ORGANIZACIÓN, serán, sancionadas de acuerdo al procedimiento respectivo, según la gravedad y/o reincidencia de la falta cometida.

ARTÍCULO 70.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo por el mismo lapso de tiempo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA ORGANIZACIÓN, implica:

- Por primera vez: Amonestación verbal.
- Por segunda vez: Amonestación por escrito con copia a la hoja de vida.
- Por tercera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días hábiles.

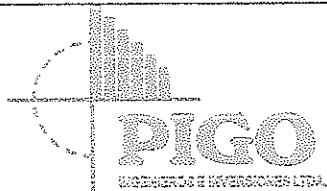
La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o parcialmente en el horario correspondiente, sin excusa suficiente implica por primera vez suspensión en el trabajo por cuatro (4) días hábiles y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días hábiles.

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días hábiles y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días hábiles.

La violación por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días calendario y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.

ARTÍCULO 71. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta (4) vez implica suspensión del trabajo hasta por cinco (5) días calendario.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez implica suspensión del trabajo hasta por diez (10) días calendario.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica por tercera (3) vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.
4. La violación por parte del trabajador de las obligaciones, deberes o prohibiciones contractuales o reglamentarias establecidas por LA ORGANIZACIÓN implicará la imposición de las sanciones correspondientes, o la terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la gravedad de la falta y la reiteración de las mismas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 19 de 25
---	--	-----------------

5. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de LA ORGANIZACIÓN, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
6. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma los bienes de propiedad de LA ORGANIZACIÓN.
7. Ingerir o mantener dentro de LA ORGANIZACIÓN, en cualquier cantidad licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
8. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás títulos negociables, que le sean entregados por cualquier concepto con destino a LA ORGANIZACIÓN o por ésta con destino a sus acreedores, clientes o trabajadores.
9. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.

PARÁGRAFO 1.- El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deba aplicarse correlativa, o sucesivamente. Cada sanción debe adecuarse a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes del trabajador.

PARÁGRAFO 2.- LA ORGANIZACIÓN es libre de perdonar la comisión de faltas o de sancionar de distinta manera a personas que cometen una misma falta, de acuerdo a las circunstancias y antecedentes de cada persona.

PARÁGRAFO 3.- Todas las sanciones que se apliquen al personal se harán constar en su respectivo archivo personal. Las amonestaciones escritas, las suspensiones y el despido podrán ser puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. LA ORGANIZACIÓN buscará darle oportunidades a los trabajadores para corregir sus faltas en el trabajo, salvo los casos de violaciones al presente reglamento, a las leyes laborales vigentes, a los pactos y convenios vigentes en LA ORGANIZACIÓN y a las disposiciones que LA ORGANIZACIÓN justifique en la imposición de sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 73.- Serán sancionados con despido aquellos trabajadores que incurran en comisión de falta grave considerada en este Reglamento y normativa vigente, previo al agotamiento de un debido proceso garantizando el derecho a la defensa del TRABAJADOR.


PARÁGRAFO 1.- El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada, comedida, y siempre por escrito, ante el Líder inmediato, o Líder Administrativo.

CAPITULO XVII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 74.- Cada trabajador será remunerado de acuerdo con las características, responsabilidad del puesto, desempeño de la labor del trabajador y convenio que realice con el mismo.

ARTÍCULO 75.- LA ORGANIZACIÓN evaluará el desempeño del TRABAJADOR permitiendo apreciar con objetividad su rendimiento, capacidad, potencial y aptitudes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 20 de 25
---	--	-----------------

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores que desempeñen puestos clasificados dentro de una misma categoría podrán percibir remuneraciones diferentes en reconocimiento a sus méritos, antigüedad, capacidades, etc., pero siempre dentro del correspondiente rango salarial.

ARTÍCULO 77. LA ORGANIZACIÓN define las formas y la libertad de estipulación de la remuneración así:

1. LA ORGANIZACIÓN y EL TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea entre otras, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando EL TRABAJADOR devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la organización que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. EL TRABAJADOR que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

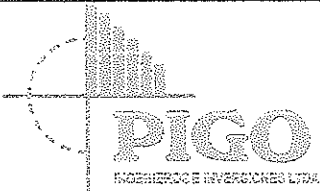
ARTÍCULO 78.- LA ORGANIZACIÓN denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133). El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo o parte en dinero y parte en especie, este último se evaluará y establecerá en el respectivo contrato de trabajo que se suscriba.

ARTÍCULO 79.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde EL TRABAJADOR presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1°).

ARTÍCULO 80.- LA ORGANIZACIÓN pagará el salario a sus trabajadores en forma mensual, es decir el último día hábil de cada mes, (períodos de pagos mensuales), el cual será consignado a cuenta bancaria según certificación que allegue al momento de firmar el contrato o personalmente.

PARÁGRAFO 1.- No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, previa la debida identificación de ésta y su aceptación por parte de la Organización.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Página 21 de 25

CAPITULO XVIII GESTION TALENTO HUMANO ENCARGADA DE ATENDER ASUNTOS LABORALES

ARTÍCULO 81.- EL TRABAJADOR que, por aplicación del presente Reglamento, se considere afectado en sus derechos podrá formular las reclamaciones pertinentes en primer término ante su Líder Superior Inmediato. La Gestión de Talento Humano resolverá el reclamo del trabajador.

ARTÍCULO 82.- LA ORGANIZACIÓN, a través de la Gestión de Talento Humano, atenderá las peticiones y reclamos relacionados con el trabajo.

CAPITULO XIX ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006


ARTÍCULO 83.- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un Líder o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 84.- La ley de acoso laboral 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. Es una medida preventiva que debe contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 85.- Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

ARTÍCULO 86.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 22 de 25
---	--	-----------------

7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.


En los demás casos no enumerados en este ARTÍCULO, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el ARTÍCULO 2 de la Ley 1010 de 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este ARTÍCULO tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 87.- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 23 de 25
---	--	-----------------

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el ARTÍCULO 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los ARTÍCULOS 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTÍCULO 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

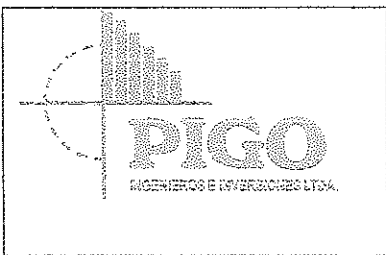
ARTÍCULO 88.- Los/as trabajadores/as que sean víctimas de actos de acoso laboral deberán comunicar a LA ORGANIZACIÓN de inmediato los actos que, en su opinión, constituyen supuestos de acoso laboral.

LA ORGANIZACIÓN no tomará ninguna represalia contra la víctima de un acto de acoso laboral que presenta una denuncia de buena fe, inclusive si la misma no puede ser probada. Sólo se sancionará a las personas que presentan denuncias de mala fe (por ejemplo, falseando hechos o documentos) con el deliberado propósito de afectar a una persona inocente de los cargos que se le imputan.

CAPITULO XX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 89.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respetar y acatar las órdenes a los superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Organización.
5. Ejecutar los trabajos de manera diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas, además de tener buena voluntad y hacerlo de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con la verdadera intención de encaminar los esfuerzos al perfeccionamiento de sus propias competencias y en provecho de la Organización en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Líder para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

- 9. Permanecer durante la jornada de trabajo estipulada en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 10. Reportar toda ausencia a laborar de manera inmediata al Líder inmediato o en su defecto al área de Talento Humano.

**CAPITULO XXI
ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 90.- LA ORGANIZACIÓN está dirigida, gobernada y administrada por:

- 1. Gerente
- 2. Líder Administrativa
- 3. Líder Contable
- 4. Coordinación de Proyectos
- 5. Residentes de Obra

PARÁGRAFO 1.- De los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA ORGANIZACIÓN los siguientes:

- 1. Gerencia
- 2. Líder Administrativa

**CAPITULO XXII
PUBLICACION**


ARTÍCULO 91.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, LA ORGANIZACIÓN deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

**CAPÍTULO XXIII
VIGENCIA**

ARTÍCULO 92.- El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

**CAPITULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 93.- Los casos no contemplados en el presente Reglamento, se sujetarán a los procedimientos internos y/o normas legales pertinentes.

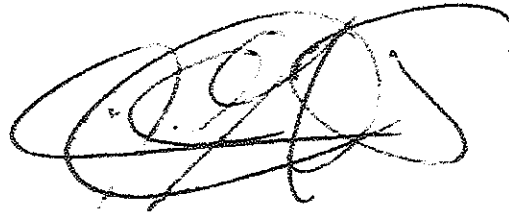
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 25 de 25
---	--	-----------------

ARTÍCULO 94.- El presente Reglamento podrá ser ampliado y/o modificado de acuerdo al desenvolvimiento de las actividades de LA ORGANIZACIÓN.

ARTÍCULO 95.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido LA ORGANIZACIÓN.

**CAPITULO XXV
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 96.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del TRABAJADOR en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).




JUAN CARLOS GOMEZ PEREZ
Representante Legal



UNIÓN TEMPORAL JPO19

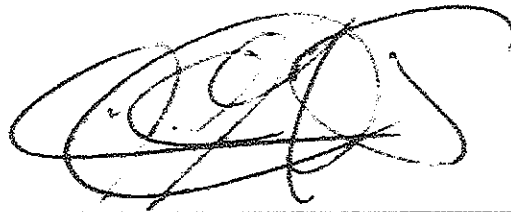
**POLÍTICA DOCUMENTADA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SST) DE LA
EMPRESA PROPONENTE.**

	POLITICA DEL SISTEMA DE SEGRUIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: SG-SST- PO- 001
		Versión: 01
		Fecha :29 de Mayo de 2019
		Página 1 de 1

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA. comprometido con la promoción y prevención de la salud de sus empleados, implementará, desarrollará y fortalecerá de forma permanente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para controlar los peligros y riesgos y así contribuir a que se trabaje en un ambiente saludable para garantizar las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, donde se incremente la productividad y se mantenga la calidad de vida, para ello, la Empresa, realiza la asignación de recursos necesarios que permitan analizar y reducir las causas de los incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales.

Para constancia se firma a los 29 de Días del mes de mayo de 2019 en la ciudad de Ibagué – Tolima




JUAN CARLOS GOMEZ
 Representante Legal

Firma:	Firma:
Elaborado: Ana Donoso	Revisado: Juan Carlos Gomez



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**POLÍTICA DOCUMENTADA DE
PREVENCIÓN DE CONSUMO
DE TABACO ALCOHOL,
DROGAS Y OTRAS
SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.
EMPRESA PROPONENTE.**

	POLITICA DE DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	CÓDIGO: SG.SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 30/05/2019
		PÁGINAS: Página 1 de 1

**POLITICA DE DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO,
ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos nuestros colaboradores y comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa, el Gerente adquiere el compromiso y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

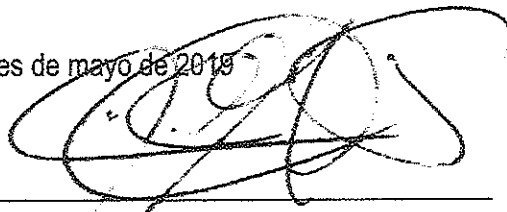
Por este motivo, no se permitirá laborar a ningún trabajador bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Sico-Activas (SPA). Así mismo se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de alcohol, SPA y tabaco en todas sus diferentes presentaciones dentro de las instalaciones de la empresa, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga. Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

Así mismo, la Gerencia se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de esta empresa.

Igualmente asume la obligación y responsabilidad de adelantar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y velar por la salud y seguridad de los empleados a su cargo.

Todo el personal tanto de planta como de contrato cumplirá con las normas y las actividades que se implementen.

Se firma a los 30 días del mes de mayo de 2019



JUAN CARLOS GOMEZ
C.C.
Representante Legal
PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA



UNIÓN TEMPORAL JPO19

ACTA DE CONFORMACIÓN DE COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O VIGÍA SST DE LA EMPRESA PROPONENTE.



PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA

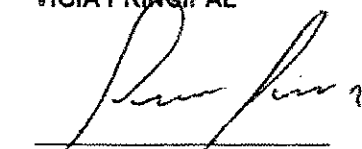
NIT: 800.250.898

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, la Resolución 2013 de 1986 "Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo" se Designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de Principal a: Piedad Pinzón, Líder Administrativa, Así mismo Rubén Darío González Ingeniero Residente de Obra se designa como Vigía Suplente.

En virtud a lo anterior, los referido actuaran como Vigía Principal y Vigía Suplente por el término de dos años, de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, periodo durante el cual el empleador se brindará un tiempo prudente para el desarrollo de las actividades que demande en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

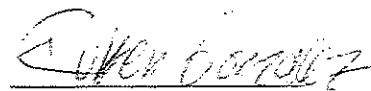
La presente se firma a los 10 días del mes de junio de 2019.

VIGIA PRINCIPAL


 Nombre: Piedad Pinzón

Cargo:
 C.C: 65.752.352

VIGIA SUPLENTE



Nombre: Rubén González
 Cargo:
 C.C:93.373.253


Firma:	Firma:
Elaborado: Ana Donoso	Revisado: Juan Carlos Gomez



UNIÓN TEMPORAL JPO19

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN Y CONTROL DE RIESGO.

433

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 1 de 19


PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	1
1. PROCEDIMIENTOS Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	2
1.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS LABORALES	2
1.2. CLASIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	2
1.2.1. RIESGOS HIGIÉNICOS	2
1.2.2. CONDICIONES DE SEGURIDAD	6
2. METODOLOGIA PARA LA IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS Y VALORACION DE LOS RIESGOS	8
2.1. ACTIVIDADES PARA IDENTIFICAR LOS PELIGROS Y VALORAR LOS RIESGOS	9
2.1.1. INSTRUMENTO PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN	9
2.1.2. CLASIFICAR LOS PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS	11
2.1.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	11
2.1.3.1. Efectos posibles	11
2.1.4. IDENTIFICACIÓN DE LOS CONTROLES EXISTENTES	12
2.1.5. VALORACIÓN DEL RIESGO	12
2.1.5.1. Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo	13
2.1.5.2. Evaluación de los riesgos	13
2.1.5.3. Calificación del riesgo (aceptable o no)	17
2.2. CRITERIOS PARA ESTABLECER LOS CONTROLES	17
2.3. DESARROLLO DE LA MATRIZ DE PELIGROS	18
2.4. PRIORIZACIÓN DE PELIGROS	18

1. PROCEDIMIENTOS Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 2 de 19

1.1. Identificación de peligros laborales


La metodología empleada para realizar la MATRIZ DE PELIGROS, se realizó bajo la metodología de la guía técnica colombiana 45.

1.2. Clasificación de los peligros

1.2.1. Riesgos Higiénicos


DESCRIPCIÓN		PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
Riesgos físicos Podemos definirlos como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio.	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Plantas eléctricas, troqueladoras, pulidoras, equipos tecnológicos, herramientas neumáticas, conversaciones en tonos altos.
	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	La iluminación como tal no es un riesgo, el riesgo se presenta generalmente por deficiencia o inadecuada iluminación en las áreas de trabajo
	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Prensas, herramientas neumáticas (martillos), alternadores, motores, etc.
	Temperaturas extremas (calor y frio)	Las temperaturas de calor se encuentran principalmente en el trabajo con hornos, fundición, ambientes a campo abierto (dependiendo las condiciones climáticas del lugar), etc. Las temperaturas bajas se presentan frecuentemente en trabajos de conservación de alimentos y/o productos que necesitan estar en ambientes fríos. Refrigeradores, congeladores, cuartos fríos, cavas, etc.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 3 de 19


DESCRIPCIÓN		PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
	Presión Atmosférica (normal y ajustada)	Este riesgo se presenta por lo general en trabajo de extremas alturas (aviones) o trabajos bajo el nivel del mar (buceo).
	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Las radiaciones ionizantes más comunes son: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones.
	Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta infrarroja)	Principales fuentes generadoras: El sol, lámparas de vapor, de mercurio, de tungsteno y halógenos, superficies calientes, llamas, estaciones de radio, emisoras, instalaciones de radar, etc.
Riesgos químicos		<ul style="list-style-type: none"> • Polvos orgánicos inorgánicos • Fibras
Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.		<ul style="list-style-type: none"> • Líquidos (Nieblas: Son partículas formadas por materiales líquidos sometidos a un proceso de atomización o condensación. Se presentan por lo general en trabajos de atomización, mezclado, limpieza con vapor de agua, etc. y Rocíos) • Gases: Son partículas de tamaño molecular que pueden cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura. se expanden libre y fácilmente en un área. Algunos de estos son: Monóxidos, dióxidos, Nitrógeno, Helio, Oxígeno, etc. • Vapores: Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se generan a partir de disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.
		<ul style="list-style-type: none"> • Humos metálicos no metálicos.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 4 de 19

DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
<p>Los factores de riesgo químico los clasificamos en:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Material Particulado: Son partículas sólidas que se liberan en granos finos, que flotan en el aire por acción de la gravedad, antes de depositarse. Estas se presentan generalmente en trabajos de pulido, triturado, perforación lijado, molienda, minería, cemento, etc.
<p>Riesgos Biológicos:</p> <p>Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Virus • Bacterias • Hongos • Rickettsias • Parásitos • Picaduras • Mordeduras • Fluidos o excrementos <p>Se presentan frecuentemente en trabajos de servicios higiénico-sanitarios, hospitales, botaderos de basura, cementerios, etc. Otra fuente generadora de dicho riesgo son los animales que pueden infectar a través de pelos, plumas, excremento, contacto con larvas, mordeduras picaduras, etc. Los vegetales también generan este tipo de riesgo a través del polvo vegetal, polen, esporas, etc.</p>
<p>Riesgo Psicosocial</p> <p>Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión organizacional: <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de mando • Pago • Contratación • Participación • Inducción • Capacitación • Bienestar social • Evaluación del desempeño • Manejo de cambios ✓ Características de la organización del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Tecnología • Organización del trabajo • Demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. ✓ Características del grupo social del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones


ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 5 de 19

DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión • Calidad de interacciones • Trabajo en equipo
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones de la tarea: <ul style="list-style-type: none"> • Carga mental • Contenido de la tarea • Demandas emocionales • Sistemas de control • Definiciones de roles • Monotonía
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interface persona tarea: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades con relación al a demanda de la tarea • Iniciativa • Autonomía y reconocimiento • Identificación de la persona con la tarea y la organización.
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornada de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Pausas • Trabajo nocturno • Rotación • Horas extras • Descansos.
Riesgo Biomecánico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Postura <ul style="list-style-type: none"> • Prolongada mantenida • Forzada • Anti gravitacionales. ✓ Esfuerzo ✓ Movimiento repetitivo ✓ Manipulación manual de cargas

1.2.2. Condiciones de seguridad

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 6 de 19


DESCRIPCIÓN		PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
Mecánico	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de maquinas • Herramientas • Piezas a trabajar • Materiales proyectados sólidos o fluidos. 	<p>Son generados por aquellas condiciones peligrosas originados por máquinas, equipos, objetos, herramientas e instalaciones; que al entrar en contacto directo generan daños físicos, como golpes, atrapamientos, amputaciones, caídas, traumatismos y/o daños materiales.</p> <p>Generalmente se encuentra por herramientas, equipos defectuosos, máquinas sin la adecuada protección, sin mantenimiento, vehículos en mal estado, puntos de operación, mecanismos en movimiento y/o transmisión de fuerza, etc.</p>
Eléctricos	<ul style="list-style-type: none"> • Alta y baja Tensión • Estática 	<p>Están constituidos por la exposición a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones energizadas, alta tensión, baja tensión, energía estática, subestaciones eléctricas, plantas generadoras de energía, redes de distribución, cajas de distribución, interruptores, etc. Que al entrar en contacto con los trabajadores que no posean ningún tipo de protección pueden provocar lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc.</p>

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 7 de 19

DESCRIPCIÓN		PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
Locativos	<ul style="list-style-type: none"> • Almacenamiento • Superficies de trabajo irregular, deslizante con diferencia de nivel • Condiciones de orden y aseo • Caídas de objeto 	Comprende aquellos riesgos que son generados por las instalaciones locativas como son edificaciones, paredes, pisos, ventanas, ausencia o inadecuada señalización, estructuras e instalaciones, sistemas de almacenamiento, falta de orden y aseo, distribución del área de trabajo. La exposición a estos riesgos puede producir caídas, golpes, lesiones, daños a la propiedad, daños materiales.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Explosión • Fuga • Derrame • Incendio 	
Accidentes de Tránsito	<ul style="list-style-type: none"> • Explosión • Derrames de ACPM • Vehículo en mal estado • Volcamiento 	
Públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Robos • Atracos • Asaltos • Atentados • Desorden publico 	
Fenómenos naturales	<ul style="list-style-type: none"> • Sismo • Terremoto • Vendaval • Inundación • Derrumbe 	

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 8 de 19

DESCRIPCIÓN		PRINCIPALES FUENTES GENERADORAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas) 	

NOTA: Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad.

2. METODOLOGIA PARA LA IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS Y VALORACION DE LOS RIESGOS

El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Seguridad y Salud del Trabajo, es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

El procedimiento de valoración de riesgos que se describe a continuación, está diseñado a ser utilizado en:

- ✓ Situaciones en que los peligros puedan afectar la seguridad o la salud y no haya la certeza de que los controles existentes o planificados sean adecuados, en principio o en la práctica.
- ✓ Organizaciones que busquen la mejora continúa del sistema de gestión en su componente de seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de los requisitos legales y situaciones previas a la implementación de cambios en sus procesos e instalaciones.
- ✓ La metodología para la valoración de los riesgos debe estructurarse y aplicarse de tal forma que ayude a la organización a identificar los peligros asociados a las actividades en el lugar de trabajo y valorar los riesgos derivados de los peligros, para poder determinar las medidas de control que se deben tomar para establecer y mantener la seguridad y la salud de sus trabajadores y las partes interesadas.

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

499

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 9 de 19

- ✓ Tomar decisiones en cuanto a la selección de la maquinaria, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipo y organización del trabajo con base en la información recolectada en la valoración de los riesgos.
- ✓ Comprobar si las medidas de control existentes en el lugar de trabajo son efectivas para reducir los riesgos.
- ✓ Demostrar a las partes interesadas que se han identificado todos los riesgos asociados al trabajo y que se han dado los criterios para la implementación de las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.1. Actividades para identificar los peligros y valorar los riesgos


Las siguientes actividades son necesarias para que las organizaciones realicen la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

2.1.1. Instrumento para recolectar la información

Para recolectar la información se aplica la siguiente matriz:

- a. Proceso: Definir a qué proceso pertenece cada lugar, zona o área de trabajo según el mapa de procesos de la Empresa.
- b. Zona/lugar: Establecer las zonas a evaluar
- c. Actividades: describir las actividades que se realizan en cada zona, área o lugar
- d. Tareas: Especificar las tareas que se realizan en cada actividad
- e. Rutinaria (si/no): Indicar si es rutinaria o no
- f. Peligro: se realiza una breve descripción del peligro
Clasificación: se clasifica y se identifica la clase de riesgo de acuerdo a la clasificación de riesgos.

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 10 de 19

g. Efectos posibles: describir los efectos posibles que se pueden generar al estar expuesto al riesgo.

h. Controles existentes: escribir los controles que tiene la empresa para el riesgo en:

- Fuente
- Medio
- Individuo

i. Evaluación del riesgo: Se identifica el N° de trabajadores directo o indirecto expuesto en cada riesgo valorado y se calculan los siguientes niveles.

- ❖ Nivel de deficiencia
- ❖ Nivel de exposición
- ❖ Nivel de probabilidad
- ❖ Nivel de consecuencia
- ❖ Nivel de riesgo e interpretación
- ❖ Interpretación del nivel de riesgo

j. Valoración del riesgo: se califica el riesgo como aceptable o no

- ❖ Aceptabilidad del riesgo


k. Criterios para establecer controles: para poder establecer los controles que se van a implementar se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ❖ Número de expuestos
- ❖ Peor consecuencia, es lo más grave que puede suceder al trabajador o al proceso.
- ❖ Existencia de requisito legal específico asociado (si/no)

l. Medidas de intervención, determinar cuáles de las medidas de control se pueden aplicar:

- Eliminación
- Sustitución

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 11 de 19

- Controles de ingeniería
- Controles administrativos, señalización, advertencia
- Equipos /elementos de protección personal

2.1.2. Clasificar los procesos, actividades y tareas

La organización prepara una lista de las actividades de trabajo, y las agrupa de manera racional y manejable y reúne la información necesaria sobre ellas. Es importante incluir tareas no rutinarias tanto de mantenimiento como de trabajo diario y tareas rutinarias de operación.

2.1.3. Identificación de los peligros

La organización desarrolla su propia lista de peligros teniendo en cuenta el carácter de sus actividades laborales y los sitios en los que se realiza el trabajo.

2.1.3.1. Efectos posibles

Busca establecer los efectos posibles de los peligros sobre la integridad o salud de los trabajadores.


Se debe tener en cuenta que los efectos descritos reflejen las consecuencias de cada peligro identificado, teniendo en cuenta las consecuencias a corto, mediano y largo plazo.

Igualmente, se debe tener en cuenta el nivel de daño que puede generar en las personas. Ver tabla 1.

Tabla 1. Descripción de niveles de daño

Categoría del daño	Daño Leve	Daño moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación; enfermedad temporal	Enfermedades que causen incapacidad temporal	Enfermedades agudas o crónicas, que generan incapacidad

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 12 de 19

	que produce el malestar		permanente parcial, invalidez o muerte
Seguridad	Lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, irritaciones	Laceraciones, heridas profundas, quemaduras de primer grado, conmoción cerebral, esguinces graves, fracturas de huesos cortos	Lesiones que generen amputaciones, fracturas de huesos largos, trauma craneo-encefálico, quemaduras de segundo y tercer grado, alteraciones severas de manos, columna vertebral con compromiso de medula espinal, oculares que comprometan campo visual, disminuyan capacidad auditiva.

2.1.4. Identificación de los controles existentes

La organización debe identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos en:

- Fuente
- Medio
- Individuo


Se debe también, considerar los controles administrativos que las organizaciones han implementado para disminuir el riesgo, como: inspecciones. Ajustes a procedimientos, horario de trabajo, entre otros.

2.1.5. Valoración del riesgo

La valoración del riesgo incluye:

- a) Evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes.
- b) La definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo.
- c) La decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 13 de 19

2.1.5.1. Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo

Para determinar los criterios de aceptabilidad del riesgo, la empresa debe tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- Política de SST.
- Objetivos y metas de la organización.
- Aspectos operacionales. Técnicos, financieros, sociales y
- Opiniones de las partes interesadas

2.1.5.2. Evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos permite determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR) se debe determinar lo siguiente

$$NR = NP \times NC$$

En donde

NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia

A su vez para determinar NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

En donde


ND = Nivel de deficiencia

NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se puede utilizar la Tabla 2.

Tabla 2. Determinación del Nivel de Deficiencia

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 14 de 19

Nivel de deficiencia	Valor ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha detectado peligro que determina como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe o ambos
Alto (A)	6	Se ha detectado algún peligro que puede dar lugar a consecuencias significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existente es baja o ambos.
Medio (M)	2	Se ha detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV)


La determinación del nivel de deficiencia para los peligros higiénicos (Físicos, químicos, biológicos u otro) puede hacerse en forma cualitativa o cuantitativa.

Para determinar el nivel de exposición (NE) se pueden aplicar los criterios de la Tabla 3.

Tabla 3. Determinación del Nivel de Exposición

Nivel de Exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
-------------------------	--

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 15 de 19

Para determinar el Nivel de Probabilidad (NP) se combinan los resultados de las tablas 2 y 3, en la tabla 4

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad


Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

El resultado de la tabla 13 se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 5.

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de Probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MP)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda en daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 16 de 19

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según parámetros de la Tabla 6.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catástrofe (M)	100	Muerte (s)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren enfermedad

Los resultados de las Tablas 5 y 6 se combinan en la Tabla 7 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla 8.


Tabla 7. Determinación del Nivel de Riesgo

Nivel de Riesgo NR=NP x NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
-------------------------	--

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 17 de 19

II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que es riesgo aun es aceptable.

2.1.5.3. Calificación del riesgo (aceptable o no)

Una vez determinado el nivel de riesgo, se debe decidir cuál riesgo son aceptables y cuáles no. El método a emplear es semi cuantativo como la matriz de riesgos.

La tabla 9 clasifica la aceptabilidad del riesgo.

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable


Al aceptar un riesgo específico, se debe tener en cuenta el número de expuestos y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular. La exposición al riesgo individual de los miembros de los grupos especiales también se debe considerar.

2.2. Criterios para establecer los controles

Cuando se tiene la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, se deben determinar los controles y para ello se deben tener en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

- Número de trabajadores expuestos, para determinar el alcance del control que se va a implementar.

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 18 de 19

- Peor consecuencia: aunque se han identificado los efectos posibles, se debe tener en cuenta que el control que se va a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.
- Existencia del requisito legal asociado: se debe establecer si existe un requisito legal específico para la tarea que se está evaluando para tener los parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

2.3. Desarrollo de la matriz de peligros

Con el fin tener una presentación global de los principales peligros encontrados en la Organización, se presenta la Matriz de Peligros anexa a este procedimiento.


2.4. Priorización de peligros

una vez realizada la matriz, se identifican los peligros que se deben de eliminar o controlar de manera inmediata, de manera que se supriman los accidentes que estos pueden generar, esto se realiza mediante las siguientes actuaciones.

- Una acción correctora puntual, cuya ejecución se planificará en el registro "Seguimiento de Acción Correctora"
- Una acción de control sistemático, tal como la inclusión de un determinado aspecto en el programa de inspecciones de seguridad y/o en el de mantenimiento preventivo
- La necesidad de realizar mediciones ambientales de contaminantes con una determinada periodicidad,
- La necesidad de mantener una vigilancia de la salud específica con carácter obligatorio.
- La necesidad de establecer una institución de seguridad o práctica operativa concreta.
- La necesidad de dar una formación específica a los trabajadores que ocupan ese puesto o realizan esa tarea.
- La necesidad o conveniencia de usar un equipo de protección individual determinado.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Ana Donoso G	Representante legal

501

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: SG-SST 003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: Jun 2019
		PÁGINAS: Página 19 de 19

3. REGISTROS

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

4. CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Cambios Realizados	Fecha
Versión No.1	Documento original	

5. APROBACIÓN

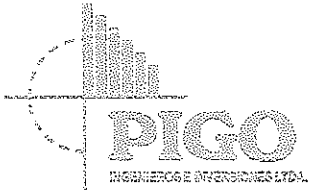
	REVISADO	APROBADO
NOMBRES	Ana Donoso Guerrero	Juan Carlos Gómez
CARGO	SG-SST	Gerente

ELABORÓ Ana Donoso G	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
--------------------------------	---



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN DE
ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES LABORALES**

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 1 de 9

1. OBJETIVO

Investigar todos los Incidentes, Accidentes de Trabajo y ambientales y enfermedades laborales que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades que realiza la empresa.

2. ALCANCE

El presente procedimiento comprende a todo el personal directo y subcontratado por PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA y es aplicable desde el momento en que se presente un Incidente/Accidente de trabajo o Enfermedad de origen laboral, hasta cuando se realice la evacuación o atención inicial de la víctima según la gravedad de la lesión presentada y/o el diagnóstico de causalidad de la Enfermedad.


3. DEFINICIONES

- **INCIDENTE:** Según la Resolución 1401 de 2007: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.
- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Según la Ley 1562 de 2012, Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también, accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 2 de 9

- **ACCIDENTE DE TRABAJO GRAVE:** Según la Resolución 1401 de 2007 – Aquel que trae como consecuencia una lesión tal como una amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
- **ENFERMEDAD LABORAL:** la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **COMITÉ INVESTIGADOR :** El Comité de investigación deberá estar integrado por el Jefe inmediato del accidentado, los testigos que presenciaron el evento, el Vigía Ocupacional y el líder SIG, además la persona designada que con licencia en Salud Ocupacional vigente para la investigación de accidentes graves.


Las funciones del Comité de investigación son:

- Investigar los accidentes de trabajo, casi accidentes e incidentes ambientales que se presenten en la compañía dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento.
- Revisar hechos y evidencias.
- Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones sub estándar) y causas básicas (factores del trabajo y personales).
- Establecer medidas de control para prevenir la ocurrencia de accidentes similares, elaborar el plan de acción, coordinar la ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.
- Preparar el informe de investigación y remitirlo a la ARL.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO


No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO	OBSERVACIONES
1.	Verifique la situación de emergencia	Brigadistas		

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 3 de 9


2.	Brinde la atención al trabajador necesaria para tratar el incidente de trabajo.	Brigadistas		<p>Preste los primeros auxilios si es necesario o solicite la atención médica de inmediato.</p> <p>En el caso en que el trabajador este consciente y se pueda movilizar, diríjase con él al centro más cercano de acuerdo con el listado de emergencia designado.</p> <p>Nota: Recuerde tener a la mano los documentos de afiliación y los documentos personales del accidentado.</p>
3.	Solicite apoyo para el control de la emergencia y direccionamiento del tratamiento de la víctima marcando a la ARL correspondiente para solicitar direccionamiento.	Brigadistas	Reportar de AT (accidente de trabajo) generado a la ARL respectiva	
4.	Reporte la ocurrencia de Accidente vía telefónica o directamente al líder SIG	Accidentado Brigadista Encargado		Llame inmediatamente a la línea asignada de la ARL para reportar el accidente.
5.	Reporte el accidente a la línea de la ARL o vía internet para que le brinden la atención adecuada y oportuna al empleado.	Asistente Administrativo ó Colaborador Designado		Nota: Recuerde que este reporte lo puede hacer vía telefónica en los Números designados por la ARL para estos casos. Es prioritario realizar este reporte antes de los dos días hábiles.
6.	Dirigirse al lugar en donde ocurrió el	Equipo Investigador	Investigación y análisis de	Recuerde que, en caso de ser considerado un Accidente Grave,

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 4 de 9


	accidente para iniciar la investigación.		accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010	mortal y/o enfermedades que hayan sido catalogadas como laborales, el informe debe enviarse a la ARL, EPS, Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; Este informe debe tener el respaldo de una persona que cuente con Licencia en Salud ocupacional y debe estar firmado por el representante legal.
7.	Información del Accidente: Verifique los siguientes datos: Nombre del trabajador; Cedula del Trabajador; EPS; Pensiones; Área de trabajo; Dirección lugar del evento; Cargo, Jefe inmediato, actividad que desarrollaba, permisos de trabajo liberados, etc.	Equipo Investigador	Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010	Si es posible entrevístese con el accidentado directamente. Se tomarán registros que permitan evaluar las causas de la emergencia, valoración del impacto, áreas y recursos afectados.
8.	Información del accidente: Registre: Fecha de Ocurrencia, Hora De Ocurrencia, Tipo de	Equipo Investigador	Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010	Entrevístese con los testigos y si es posible con el accidentado directamente.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 5 de 9

	Jornada, Descripción de las labores que estaba realizando, Descripción del Accidente de Trabajo, Primeros Auxilios, Atención Médica Inmediata, Describa la parte del cuerpo afectada y el tipo de lesión, Testigos, Daños a la propiedad y al medio ambiente.			Descripción del accidente o incidente (Art 10-Res 1401) El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió. En la Descripción del accidente se deberá determinar el agente y mecanismo del incidente (tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones. Etc), sitio exacto donde ocurrió el evento.
9.	Análisis de las Causas: Determiné las Causas básicas (Factores Personales, Factores del Trabajo) y las Causas inmediatas (Condiciones ambientales, Actos Subestándar)	Equipo Investigador	Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010	Entrevístese con los testigos y con el accidentado directamente. La investigación de estas causas puede hacerlas una vez el accidentado esté capacitado de responder las preguntas.
10.	Acciones que implementar:	Equipo Investigador	Investigación y análisis de accidentes e	Las acciones deben especificar las medidas que se realizarán en la

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal


	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 6 de 9

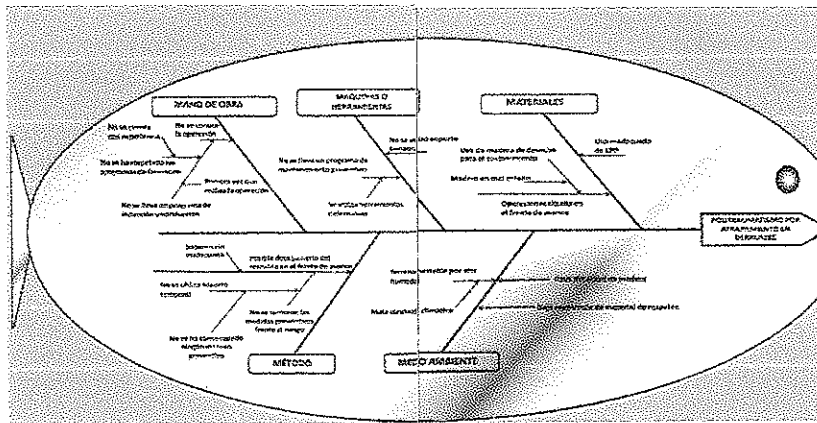
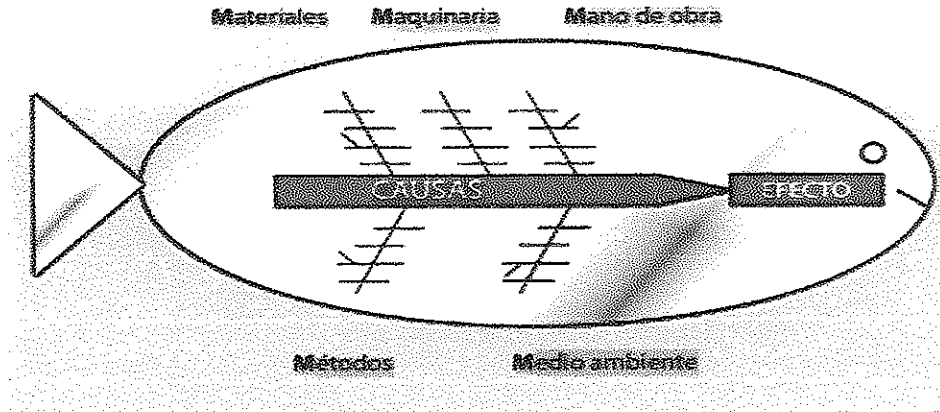
	<p>Determine las acciones que se van a implementar para eliminar y/o disminuir las causas, asignando los responsables y la fecha de implementación. Si es necesario generar una acción correctiva, preventiva o de mejora, o si han sucedido incidentes similares, continúe de acuerdo con lo establecido en el procedimiento GS-P-004</p>		<p>incidentes de trabajo SG-SST-F-010</p>	<p>fuelle del riesgo, en el medio de trabajo y en los trabajadores.</p> <p>Recuerde que la ARL deberá evaluar, complementar y/o emitir concepto sobre el evento correspondiente, en un plazo no superior a 15 días hábiles, si terminado este periodo no realiza ninguna observación se entenderá que las la investigación y las acciones son acordes al evento ocurrido.</p>
11.	<p>Seguimiento del Accidente: Realice seguimiento a la implementación de las acciones establecidas</p>	<p>Equipo Investigador</p>	<p>Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010</p>	
12.	<p>Reúna a todo el personal para realizar retroalimentación de lo sucedido y comunicar las medias de acción</p>	<p>Líder SIG</p>		

5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

METODOLOGÍA DIAGRAMA ESPINA DE PESCADO La metodología de IshiKawa o espina de pescado, concebido por el químico japonés Dr. Kaoru Ishikawa, es un diagrama causal que representa gráficamente las relaciones múltiples de causa- efecto, es aplicada en la identificación de causas para control de calidad y también se utiliza en el análisis causal de incidentes o accidentes. En el desarrollo del Diagrama se identifican las causas de los cuatro aspectos que intervienen en el trabajo, como son: materiales, maquinaria, mano de obra, métodos y medio ambiente.


ELABORÓ SG-SST	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
-------------------	--

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 7 de 9



METODOLOGÍA DE LOS CINCO POR QUÉ? Es una técnica sistemática de preguntas (mínimo cinco), usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas principales del mismo. Ejemplo Accidente ocurrido: Cuando conducía una motocicleta de la compañía un trabajador se dirigía a entregar una culata de motor, en una curva pierde el control, resbala, cae y es arrollado por un camión que venía en sentido contrario muriendo instantáneamente:

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 8 de 9

PREGUNTA CINCO ¿POR QUÉ?	RESPUESTA
1. ¿Por qué sucede el accidente?	Porque el trabajador pierde el control de la motocicleta y cae al paso del camión.
2. ¿Por qué pierde el control?	Porque el piso estaba resbaloso por arenilla, traía peso en la moto y además coge la curva a exceso de velocidad.
3. ¿Por qué cogió rápido la curva?	Porque tenía afán, y no tuvo precaución en conducir bajo una velocidad adecuada para curvas.
4. ¿Por qué no tomo la curva a la velocidad indicada?	No estaba capacitado en Seguridad Vial y Manejo Defensivo, tomo una decisión imprudente al exceder la velocidad en curva.
5. ¿Por qué no tenía capacitación?	Porque no se había contemplado este riesgo como prioritario, no se tenían establecidos Programas de Seguridad Industrial y de Prevención de Riesgos.


6. QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE


TRABAJADOR: Inmediatamente ocurrido el evento, el trabajador debe informar a su jefe inmediato


BRIGADISTAS: Brindar primeros Auxilios


RESPONSABLE DEL SG-SST Y/O BRIGADISTA: Realiza el reporte a la ARL, vía Telefónica para direccionar al colaborador a la IPS más cercana. Se genera un número de radicación del reporte, para recibir la atención correspondiente y se envía por correo electrónico o vía fax una copia del reporte de accidente de trabajo.


ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES y ENFERDADES LABORALES	CÓDIGO: SG-SST-P-002
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 9 de 9

 El trabajador accidentado debe recibir oportunamente los primeros auxilios necesarios.

 El trabajador accidentado debe ser remitido al centro asistencial de urgencia más cercano si el caso lo requiere, o a las clínicas adscritas a la **Entidad Promotora de Salud (EPS)** que escogió libremente el trabajador.

 A través de nuestra Línea Positiva, de atención gratuita, **01 8000 111 170** a nivel nacional y **330 7000** en Bogotá, se debe realizar el informe de todo Accidente de Trabajo de forma inmediata.

 A través de la Línea Positiva el trabajador accidentado será direccionado a la IPS más cercana al lugar del accidente donde POSITIVA tiene convenio para recibir atención oportuna.

7. REGISTROS

Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo SG-SST-F-010

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	PAGINA	ITEM	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	00	00	Emisión Original

ELABORÓ SG-SST	REVISÓ Y APROBÓ Representante legal
-------------------	--



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**PRESENTAR LA MATRIZ DE
IDENTIFICACIÓN Y
EVALUACIÓN DE REQUISITOS
LEGALES.**

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

Nº	DEBERES Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	NORMATIVIDAD LABORAL
1	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	Derecho a la vida	Constitución Política de Colombia	1991	Constitución Política de Colombia	1991	Constitución Política de Colombia	1991	Asamblea Nacional Constituyente	El derecho a la vida es inviolable. Nadie será sometido a desaparición forzosa, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona tiene derecho a la integridad física, moral y psíquica...									
2	DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES	Seguridad Social	Constitución Política de Colombia	1991	Constitución Política de Colombia	1991	Constitución Política de Colombia	1991	Asamblea Nacional Constituyente	La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de universalidad, asequibilidad y solidaridad...									
3	NORMATIVIDAD LABORAL	Protección integral de las garantías y obligaciones de carácter laboral	Código Sustantivo del Trabajo	1950	Código Sustantivo del Trabajo	1950	Código Sustantivo del Trabajo	1950	Presidencia de la República	De modo general, recíprocamente el empleador y el trabajador tienen obligaciones de protección y de seguridad para sí mismos y para sus familiares...									
4	NORMATIVIDAD LABORAL	Garantías y obligaciones de carácter laboral	Ley 1098 de 2006	2006	Ley 1098 de 2006	2006	Ley 1098 de 2006	2006	Congreso de la República	Normalidad de carácter obligatorio que determina las condiciones de prestación, la prima, el pago en las contingencias de invalidez y en el (1) año por el incumplimiento de las obligaciones...									
5	GARANTIAS DE ORDEN LABORAL - MENORES DE EDAD	Garantía y protección menores de edad en el ámbito laboral	Ley 1098 de 2006	2006	Ley 1098 de 2006	2006	Ley 1098 de 2006	2006	Congreso de la República	No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo antes de haberse realizado la prueba de embarazo...									
6	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	Acceso laboral	Ley 1010 de 2006	2006	Ley 1010 de 2006	2006	Ley 1010 de 2006	2006	Congreso de la República	La empresa deberá adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos...									
7	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	Prueba prueba de embarazo	Resolución 4650 de 1994	1994	Resolución 4650 de 1994	1994	Resolución 4650 de 1994	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo antes de haberse realizado la prueba de embarazo...									
8	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	Lactancia	Resolución 2023 de 2016	2016	Resolución 2023 de 2016	2016	Resolución 2023 de 2016	2016	Ministerio de Salud y Protección Social	Establecen los procedimientos para la operación de la estrategia Salud Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral...									
9	DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	Contrato Social	Decreto 666 de 2016	2016	Decreto 666 de 2016	2016	Decreto 666 de 2016	2016	Ministerio de Trabajo	Los sindicatos tienen entre sus funciones celebrar contratos colectivos...									
10	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Seguridad del trabajador	Ley 9 de 1979	1979	Ley 9 de 1979	1979	Ley 9 de 1979	1979	Congreso de la República	Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad...									
11	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Protección de la familia	Ley 1857 de 2017	2017	Ley 1857 de 2017	2017	Ley 1857 de 2017	2017	Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia...									
12	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Plataforma electrónica	Decreto 948 de 2018	2018	Decreto 948 de 2018	2018	Decreto 948 de 2018	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se modifican los artículos 3.2.3.3 y 3.2.3.11 del Decreto 780 de 2016...									
13	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Servicios de Salud en el Trabajo	Decreto 872 de 2001	2001	Decreto 872 de 2001	2001	Decreto 872 de 2001	2001	Presidencia de la República	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo"...									
14	PREVISION Y REGULACION DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO	Teletrabajo	Ley 1721 de 2008	2008	Ley 1721 de 2008	2008	Ley 1721 de 2008	2008	Congreso de la República	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se otorgan otras disposiciones.									
15	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Prevención de accidentes industriales mayores	Ley 320 de 1996	1996	Ley 320 de 1996	1996	Ley 320 de 1996	1996	Congreso de la República	Aprueba "Convenio 174 de la OIT sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores"...									
16	OBIGACIONES DEL EMPLEADOR	Reporte de accidentes y enfermedades de trabajo	Decreto 472 de 2015	2015	Decreto 472 de 2015	2015	Decreto 472 de 2015	2015	Presidencia de la República	Se reglamentan los criterios de graduación de las multas y cierre de la empresa por infracción a las Normas de SST...									



MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

17	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Prevención ATEL	Decreto 364 de 2004	2004	Instrumento Anexo de Seguridad y Salud en el Trabajo. DGCIDE Acepta el siguiente "Instrumento Anexo de Seguridad y Salud en el Trabajo".	CAN	<p>Capítulo III, Artículo 11: Artículo 12: En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prever los objetivos, recursos, responsabilidades y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Combatir y controlar los riesgos en un cargo, en el medio de transición y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. Mantener un sistema de registro y modificación de los accidentes de trabajo, incluyendo y enfatizando a los trabajadores profesionales. Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron. Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos. <p>Los empleadores deberán adoptar y generar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.</p>
18	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Responsabilidades generales en materia de salud ocupacional	Decreto 614 de 1984	1984	Por el cual se dictan las bases para la empresa y administración de Salud Ocupacional en el país.	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	<p>Nota: Art. 10, 11, 12, 13, 14 (recomendados en el decreto 1072)</p> <p>Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley No. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias: Responderán por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.</p> <p>Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y cumplir su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente. Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten.</p> <p>Informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas correspondientes.</p> <p>Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que relacionen las actividades con la intervención de los riesgos profesionales.</p>
19	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Afiliación y cotización obligatoria a planes de seguro laboral	Ley 1001 de 1983	1983	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República	Afiliación y cotización obligatoria a planes de seguro laboral
20	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Aportes al sistema general de riesgos laborales	Decreto 1285 de 1984	1984	Por la cual se adoptan las reglas y procedimientos del Sistema General de Riesgos Profesionales	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	El empleador será responsable del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio
21	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Cotización obligatoria	Decreto 1285 de 1984	1984	"Por el cual se determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	Presidencia de la República	La empresa deberá durante la vigencia de la relación laboral, efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.
22	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Calificación Apoyes al sistema general de riesgos laborales	Decreto 3003 de 2013	2013	Por el cual se reglamentan los artículos 178 y 179 de la Ley 1807 de 2012 y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Hacienda y Crédito	Qui se requiere establecer con carácter de ley de la Planilla Integrada de Liquidación de Apoyes PILA por parte de los a prioritaris, así como la forma de pago cuando los accioneros de determinación y cobro cuando estos ostentan en la afiliación a Incaclustr en el pago.
23	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Informar a los trabajadores la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Directiva Apoyes al sistema general de riesgos laborales	Circular unificada 2004	2004	Unificar las instrucciones para la ejecución, emisión y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Ministerio de la Protección Social	El empleador en compañía de la Administración de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier medio de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente información: " Política de Salud ocupacional de la empresa en la cual trabaja, afiliada, firmada por el representante legal. " Defectos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
24	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Reubicación del Trabajador	Ley 776 de 2002	2002	Por la cual se dictan normas sobre la empresa, administración y procedimientos del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador involucrado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionar un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
25	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Reubicación profesional y de empleo de personas invidentes	Ley 82 de 1988	1988	"Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invidentes, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 88ª reunión, Ginebra, Suiza, 1982".	Congreso de la República	La empresa deberá constatar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invidente obtenga y conserve un empleo adecuado y progresivo en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Desarrollada por el Decreto Nacional 2177 de 1989
26	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Licencia por luto	Ley 1290 de 2009	2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 87 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto.	Congreso de la República	Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, 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, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La gran cantidad de solicitudes recibidas por luto que trae como consecuencia la gran cantidad de días de inactividad de los trabajadores, demora en el procesamiento de las solicitudes, impide la información de registros debidamente actualizados, demora en el procesamiento de los expedientes y por consiguiente, un deterioro del servicio que repercute en los respectivos análisis en relación con las personas solicitantes.
27	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Pedición de información a otras entidades	Decreto 2160 de 1985	1985	Por el cual se suprimen y se reforman regulaciones, procedimientos y actividades constantes en la administración pública.	Presidencia de la República	En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los días (7) primeros días de incapacidad original por enfermedad general y de los Estados Previdentes de Salud a partir del tercer (3) día de contabilidad con la normalidad Vigente.
28	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Prestaciones económicas por incapacidad	Decreto 2943 de 2013	2013	Por el cual se modifica el numeral 1° del artículo 40 del Decreto 1469 de 1988.	Presidencia de la República	En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administraciones de Riesgos Laborales recomendarán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.
29	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Pago de incapacidades Enfermedad General	Decreto 1406 de 1989	1989	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1995, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguro Social Integral, se reforman algunas disposiciones del Reglamento de aportes al Sistema de Seguro Social y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la República	<p>El Sistema General de Seguridad Social en Salud será a cargo de los trabajadores independientes, la totalidad de los costos de atención de salud de un trabajador en una incapacidad o una licencia de maternidad. En el Sistema de Salud, serán a cargo de dichos trabajadores la parte de los costos que de otro modo correspondieran a los trabajadores independientes, y el accesorio será de cargo de los respectivos EPS.</p> <p>En ningún caso el Ingreso Básico de Cotización que se establece para los eventos que contempla el presente artículo podrá ser inferior a las bases mínimas de cotización que la Ley establece para los diferentes riesgos que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral.</p>

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PAGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA

PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

30	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Capacitación	Ley 1552 de 2012	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Congreso de la República
31 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Capacitación</th> <th>Decreto 1072 de 2015</th> <th>2015</th> <th>Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</th> <th>Presidencia de la República</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Capacitación	Decreto 1072 de 2015	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la República
32 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Prevención y Promoción de Riesgos Laborales</th> <th>Decreto 1072 de 2015</th> <th>2015</th> <th>Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</th> <th>Presidencia de la República</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Prevención y Promoción de Riesgos Laborales	Decreto 1072 de 2015	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la República
33 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Prevención y Promoción de Riesgos Laborales</th> <th>Circular 1 de 2003</th> <th>2003</th> <th>Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prestación en riesgos profesionales.</th> <th>Dirección General de Riesgos Profesionales</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Prevención y Promoción de Riesgos Laborales	Circular 1 de 2003	2003	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prestación en riesgos profesionales.	Dirección General de Riesgos Profesionales
34 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Afiliación</th> <th>Circular 34 de 2013</th> <th>2013</th> <th>Reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales. Deroga el numeral 1 del literal B de la Circular Unificada del 2004. Informe mensual sobre pago de cotizaciones, aportes al fondo de riesgos laborales y empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.</th> <th>Ministerio de Salud y Protección Social</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Afiliación	Circular 34 de 2013	2013	Reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales. Deroga el numeral 1 del literal B de la Circular Unificada del 2004. Informe mensual sobre pago de cotizaciones, aportes al fondo de riesgos laborales y empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.	Ministerio de Salud y Protección Social
35 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Piso de Protección Social</th> <th>Ley 1556 de 2019</th> <th>2019</th> <th>Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Hecho por Colombia, Pido por la Equidad"</th> <th>Congreso de la República</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Piso de Protección Social	Ley 1556 de 2019	2019	Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Hecho por Colombia, Pido por la Equidad"	Congreso de la República
36 <th>ORIGENES DEL EMPLEADOR</th> <th>Academismo de normas generales de Salud ocupacional</th> <th>Ley 9 de 1979</th> <th>1979</th> <th>Por la cual se dictan normas sanitarias.</th> <th>Congreso de la República</th>	ORIGENES DEL EMPLEADOR	Academismo de normas generales de Salud ocupacional	Ley 9 de 1979	1979	Por la cual se dictan normas sanitarias.	Congreso de la República

Modificaron el literal a) del artículo 2 del decreto 1260 de 1994.
 G) Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación a su cargo en materia de salud ocupacional para adelantar los programas de prevención y promoción a cargo de las Administraciones de Riesgos Laborales.
 Parágrafo 2º. Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. El empleador o contratista debe definir las necesidades de conocimiento y prácticas en seguridad y salud en el trabajo para sus trabajadores. También debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus labores, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimientos para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacer énfasis a todos los niveles de la empresa incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por persona idónea conforme a la normatividad vigente.

Art. 22.4.6.11
 Art. 22.4.6.12 Numeral 6. Parágrafo 1º. 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 Vigila de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dirección de la empresa, con el fin de identificar las acciones de mejora.
 Parágrafo 2º. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independientemente de su forma de contratación y producción de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 Art. 12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SST:
 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los expedientes de inducción, verificación y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

Art.22.4.6. 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
 Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otros, las siguientes obligaciones:
 8. 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.

Toda Ley, empujadora está obligada a procurar el cobertor integral de la salud de los trabajadores y de sus dependientes de trabajo y con los responsables directos de la salud personal, cobertura sanitaria y económica locales y nacionales de trabajo que garantizan la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando las medidas de higiene y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.
 Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.
 Estándares mínimos para atención de salud ocupacional, suministro de personal, dependientes o departamental de salud ocupacional, vigilancia, control y asistencia a los programas de salud ocupacional. Derecho de las empresas a solicitar asistencia en salud ocupacional. Brigadas de emergencia, planes de emergencia y evacuación. Medidas de seguridad personal.

Comenzando a los empleadores, entre otros, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:
 - Afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, previo selección de una de las leyes de Administraciones de Riesgos Laborales (ARL) autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia para el desarrollo del trabajo en las pases. Para el efecto, debe recibir la asesoría de la Administración de Riesgos Laborales, con el objeto de definir la correcta clasificación según el establecido en la Ley 1552 de 2012 y el Decreto número 1607 de 2002.
 Los trabajadores independientes con contratos cuya duración sea superior a un (1) mes, deben escoger libremente la Administración de Riesgos Laborales, afiliándose a una sola de ellas, el término de la afiliación se realizará por intermedio del contratante. En el caso que el trabajador independiente contratista a su vez sea trabajador dependiente, deberá adscribirse a la misma Administración de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como dependiente.
 El contratante será responsable por el trámite de liquidación de aportes y pago de cotización de los trabajadores afiliados a las Administraciones de Riesgos Laborales. Los contratistas sobreven en actividades de alto riesgo, el pago de cotización de los trabajadores afiliados a las Administraciones de Riesgos Laborales será responsabilidad del contratista. El pago de cotización de los trabajadores afiliados a las Administraciones de Riesgos Laborales será responsabilidad del contratista.
 Los servicios de salud que demandan el afiliado, derivados de accidente de trabajo o enfermedad laboral, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que pueden ser prestados por las entidades Administraciones de Riesgos Laborales; en todo caso, los gastos operativos de los servicios de salud precitados que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, serán a cargo de la entidad Administraciones de Riesgos Laborales, con excepción de los costos por freight motivo de las instituciones prestadoras de servicios de salud que se encuentren afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
 Los servicios de salud que demandan el afiliado, derivados de accidente de trabajo o enfermedad laboral, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que pueden ser prestados por las entidades Administraciones de Riesgos Laborales; en todo caso, los gastos operativos de los servicios de salud precitados que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, serán a cargo de la entidad Administraciones de Riesgos Laborales, con excepción de los costos por freight motivo de las instituciones prestadoras de servicios de salud que se encuentren afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo. Las personas que tengan relación laboral o por prestación de servicios, por tiempo parcial y que en virtud de ello perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMLMV) deberán vincularse al Piso de Protección Social que estará integrado por: a) Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad en Salud, b) Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEP) como mecanismo de protección en la vejez y c) Seguro Inclusive que ampare al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral de las enfermedades cubiertas por BEPS. En estos eventos el apoyo al programa de la Beneficencia Colombiana (BEC) deberá ser acordado previamente por el empleador y el trabajador, así como el pago de la prima del Seguro Inclusive, el cual será acordado por el empleador y el trabajador, con el fin de atender el pago de la prima del Seguro Inclusive en su momento correspondiente al 1% para financiar el Fondo de Riesgos Laborales, con el fin de atender el pago de la prima del Seguro Inclusive.

Cumplir las normas del reglamento de higiene y seguridad que se establezca.
 Usar y mantener adecuadamente las disposiciones para control de infecciones y equipos de protección personal y conservar en orden y uso los lugares de trabajo.
 Custodiar y participar en la implementación y mantenimiento de las medidas de protección de riesgo para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.



MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

Nº	Descripción de la Obligación	Fecha de Emisión	Referencia Legal	Fecha de Vigencia	Órgano Emisor	Ámbito de Aplicación	Descripción de la Obligación	Estado de Cumplimiento
37	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Resolución 0430 de 1979	Obligaciones de los Trabajadores	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre normas, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Presidencia de la república	<p>a). Dar cumplimiento a las obligaciones que las corresponden en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establece el patrón en concordancia con el literal a) del Artículo anterior.</p> <p>b). Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrón suministra, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.</p> <p>c). Abstenerse de operar sin la debida autorización, verificar, reparar o cambiar los equipos de trabajo que han sido asignados.</p> <p>d). Dar aviso inmediato a sus superiores sobre las enfermedades, lesiones, accidentes, incidentes, procedimientos, procesos y operaciones de riesgo.</p> <p>e). Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar, prontamente las señales de primeros auxilios.</p> <p>f). No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo; ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.</p>
38	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Código Sustantivo del Trabajo	Aviso inmediato de accidentes	1960	Presidencia de la república	Código Sustantivo del Trabajo	Presidencia de la república	<p>Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la aprobación de los que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado al trabajador este aviso o haberlo demorado en justa causa.</p>
39	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Ley 2705 de 1997	Actividades de Salud en el Trabajo	1997	Senado de la República	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Conferencia de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1986.	Senado de la República	<p>Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;</p> <p>b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, condiciones y ambientes, cuando estas actividades sean proporcionalmente por el empleador;</p> <p>c) Promoción de la salud y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y los equipos de trabajo, y la capacitación de los trabajadores en el uso de los mismos;</p> <p>d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;</p> <p>e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de regímenes, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;</p> <p>f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;</p> <p>g) Fomento de la adquisición del trabajo a los trabajadores;</p> <p>h) Participación en el desarrollo de actividades de formación profesional;</p> <p>i) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;</p> <p>j) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.</p>
40	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Ley 704 de 2001	Trabajo Infantil	2001	Senado de la República	Aprueba el Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. 1999	Senado de la República	La empresa deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil
41	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Decreto 2177 de 1988	Rehabilitación profesional y el empleo de personas invidias	1988	Presidencia de la república	Por el cual se decreta la Ley 92 de 1968, aprobatoria del convenio sobre rehabilitación profesional y el empleo de personas invidias	Presidencia de la república	La empresa deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invidente obtenga y conserve un empleo adecuado y progresivo en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad
42	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	Ley 361 de 1997	Readaptación profesional y el empleo de personas invidias	1997	Congreso de la República	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con un situación de discapacidad	Congreso de la República	Garantizar los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.
43	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	Ley 1846 de 2017	Modifica el Horario Laboral (Diurno y Nocturno)	2017		Se modifican las artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se otorgan otras disposiciones.		Artículo 1º. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (10:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (10:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.). Artículo 2º. El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Art. 1. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como máximo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el número de horas de covarata y ocho (8) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 48 h. s. m. a 9 p. m.
44	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	Decreto 1535 de 2005	Readaptación profesional y el empleo de personas invidias	2005	Presidencia de la República	Por el cual se otorga el reglamento parcialmente la Ley 361 de 1997.	Presidencia de la República	Garantizar la accesibilidad de las personas en situación de discapacidad
45	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Decreto 1285 de 1984	Riesgos laborales	1984	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	Por el cual se determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	El trabajador debe cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y seguir permanentemente a los programas de promoción y prevención elaborados por las Administraciones de Riesgos Laborales. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: 1. Procurar el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud; 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4. Informar oportunamente al empleador o representante de los peligros y riesgos laborales en su caso de trabajo; 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del SG-SST; y 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
46	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	Ley 1552 de 2012	Obligaciones del Trabajador	2012	Congreso de la República	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se otorgan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Congreso de la República	Modificar el literal b), y adicionar en el párrafo de artículo 73 de la Ley 1285 de 1984, así: b) Cumplir las normas, reglamentos, instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y seguir permanentemente a los programas de promoción y prevención elaborados por las Administraciones de Riesgos Laborales. Además la tabla de cotizaciones para los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales
46	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	Decreto 1772 de 1984 Incorporado en el decreto unificatorio 1072 de 2015 2.2.4.3.1. a) 2.2.4.3.1.7 y 2.2.4.3.1.8 2.2.4.3.8.	Tabla de cotización al SGR	1984	Presidencia de la república	Por el cual se ordena la aplicación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales	Presidencia de la república	

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 180%

Código	Descripción	Fecha	Órgano	Tipo de Disposición	Referencia	Estado	Observaciones
64	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Del total de la cotización las actividades mínimas se prevén en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administrativas de Riesgos Laborales según las siguientes:</p> <p>1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a las Indicaciones de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:</p> <p>a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo;</p> <p>b) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional;</p> <p>c) Asesoría técnica para el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional;</p> <p>d) Capacitación básica para el manejo de la tripa de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;</p> <p>e) Capacitación a los miembros del comité consultivo de salud ocupacional, en las empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;</p> <p>f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;</p> <p>g) Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.</p> <p>2. Del novena y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administrativa de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para la siguiente:</p> <p>a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas;</p> <p>b) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo;</p> <p>c) Las actividades de riesgos laborales deben basarse en programas, campañas, cursos, capacitaciones, talleres, reuniones, actividades de promoción y sensibilización laboral, desarrollo y ejecución de actividades de salud ocupacional, procesos de negociación y mediación laboral, diseño y desarrollo de áreas, puestos de trabajo, maquinas, equipos y herramientas para los procesos de negociación y mediación laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales;</p> <p>e) Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional e industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingenuidad, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.</p> <p>3. Hasta el tres (3%) del total de la cotización se destinará para el Fondo de Riesgos Laborales. El Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Trabajo y Cuentas Públicas, Trabajo y Protección Social y el Ministerio de Salud, financiará dicho fondo y financiará con recursos del Fondo de Riesgos Laborales.</p>	2012	Servicio de prevención	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p> <p>Congreso de la república</p>	Ley 1502 de 2012	<p>En el Sistema General de Riesgos Profesionales, está prohibida la multifiliación. El apartado seis podrá trasladarse de una entidad administrativa de riesgos profesionales en los términos establecidos en los artículos 19 y 33 del Decreto Ley 1256 de 1994, este último modificado por el artículo 21 de la Ley 1776 de 2002 y el parágrafo del artículo 2, de la Ley 928 de 2003 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.</p> <p>En forma obligatoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos, las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratistas civiles, comerciales o administrativas, con una duración superior a un mes y con prelación de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicho prestación. Las Cooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la Ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos, las cooperativas de trabajo asociado deben estar inscritas en el Registro Nacional de Cooperativas de Trabajo Asociado (RNCOTRA) y tener un número de afiliación a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la institución o para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios, o involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la legislación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerios de Salud y Trabajo. Los trabajadores independientes que laboren en actividades calificadas como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante. Los miembros de las agrupaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente. En concordancia con el Decreto 1771 de 1984 y 1772 de 1994. <p>b) En forma voluntaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los trabajadores independientes y los informales, incluidos estos al Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio de Salud y Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Ocupacional (Copesal). <p>Las cotizaciones de los trabajadores independientes y los informales, incluidos estos al Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio de Salud y Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Ocupacional (Copesal).</p> <p>Los trabajadores independientes y los informales, incluidos estos al Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio de Salud y Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Ocupacional (Copesal).</p>	
65	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Por la cual se establecen reglas para calcular la multifiliación en el Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>	2012	Multifiliación en el SGRL	Presidencia de la república	Decreto 103 de 2012		
66	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p>	2012	Afiliados al sistema General de Riesgos Laborales	Congreso de la república	Ley 1502 de 2012		
67	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p>	2012	Monto de las cotizaciones	Congreso de la república	Ley 1502 de 2012		
68	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Por la cual se otorga un yerro en el inciso 2º del artículo 6º de la Ley 1562 de 2012</p>	2012	Afiliación Trabajadores Independientes	Presidencia de la República	Decreto Nacional 2464 de 2012		
69	<p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p>	2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la república	Decreto Ley 1072 de 2015, arts.45s. 2.2.4.6.1 - 2.2.4.6.37		

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

ITEM	DESCRIPCION	REQUISITO	FECHA	LEY	DECRETO	RESOLUCION	ORGANISMO	ESTADO	OTROS
70	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2006	Resolución 957 de 2005			Secretaría General de la Comunidad Andina	7. Realización de actividades de promoción de seguridad y salud en el trabajo a. Información estadística. b. Gestión técnica: 1. Identificación de factores de riesgo 2. Evaluación de factores de riesgo 3. Control de factores de riesgo 4. Seguimiento de medidas de control. c) Gestión del trabajo humano: 1. Selección 2. Información 3. Comunicación 4. Formación 5. Asesoramiento 6. Mejoramiento 7. Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.	Toda. Artículo 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 504, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán usar en concordancia siguientes aspectos: a) Decisión 504. b) Decisión 505. 1. Política 2. Organización 3. Administración 4. Implementación 5. Verificación 6. Mejoramiento continuo 7. Promoción de la seguridad y salud en el trabajo 8. Información estadística.
71	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	2015	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo			Presidencia de la República	Definición de las funciones 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 las empleadores y privados de manera conjunta para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, las empresas de economía ordinaria y del sector construcción, trabajadores independientes y los trabajadores en misión.	
72	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	Afiliación Inhabilitaciones Independientes al Sistema General de Riesgos Laborales	2016	Decreto 1663 de 2016			Miembros del Trabajo	Establecer las reglas para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos mensuales legales vigentes y el pago de aportes sistema general de riesgos laborales, a través de las administradoras riesgo laborales y mediante un canal paralelo integrado de liquidación aporte PIA.	
73	ACCIDENTE DE TRABAJO	Equipo investigador	2015	Decreto 1072 de 2015			Presidencia de la República	Art. 2.2.4.6.13 Parágrafo 2. Investigarán los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Parágrafo 2. Para los investigadores de accidentes de trabajo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato superior del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, al representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.	
74	ACCIDENTE DE TRABAJO	Equipo investigador	2007	Resolución 1401 de 2007			Ministerio de la protección social	El acuerdo debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo. Integrado como mínimo por el jefe inmediato superior del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aporte no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.	
75	ACCIDENTE DE TRABAJO	Remisión de investigaciones	2007	Resolución 1401 de 2007			Ministerio de la protección social	El aporte debe remitir a la Administración de Riesgos Profesionales si a que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la constitución del evento, el informe de investigación de accidentes de trabajo, en el que se debe incluir: 1. Descripción de los hechos. 2. Descripción de las actividades que se estaban realizando. 3. Descripción de las condiciones de trabajo. 4. Descripción de las medidas de prevención que se aplicaron. 5. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 6. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 7. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 8. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 9. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 10. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 11. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 12. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 13. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 14. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron. 15. Descripción de las acciones de prevención que se aplicaron.	
76	ACCIDENTE DE TRABAJO	Investigación de accidentes	1964	Decreto 814 de 1964			Presidencia de la república	La empresa dentro del subprograma de higiene y seguridad industrial deberá: Investigar los accidentes e enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir. Dada cumplimiento a la resolución 1016 de 1969 Artículo 11, numeral 14	
77	ACCIDENTE DE TRABAJO	Investigación de accidente fatal	1996	Decreto 1300 de 1996 Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.3.9, 2.2.4.3.11, 2.2.4.3.1, 2.2.4.3.15.			Presidencia de la república	Art. 2.2.4.1.6 Accidente de trabajo y enfermedad profesional como muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional 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 remitirla a la Administración correspondiente, en los formatos que para tal fin tenga determinados, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Realizada la investigación por la Administración, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administración de Riesgos Profesionales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.	

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

Nº	ACCIDENTE DE TRABAJO	Investigación: ATEL	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la República	Artículo 21 del Decreto 1072 de 2015
76	ACCIDENTE DE TRABAJO	Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la República	Artículo 21 del Decreto 1072 de 2015
77	ACCIDENTE DE TRABAJO	Digredamiento del informe de reporte de accidentes	Resolución 156 de 2005 Art. 8 y Anexo Técnico N° 2 Derogados por la resolución 170 del 2005	2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de la protección social	Artículo 8 y Anexo Técnico N° 2 Derogados por la resolución 170 del 2005
78	ACCIDENTE DE TRABAJO	Estadísticas de accidentalidad	Norma Técnica Colombiana 3701 de 1985	1985	Higiene y seguridad. Guía para la clasificación, registro y estadificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Insarte	Norma Técnica Colombiana 3701 de 1985
79	ACCIDENTE DE TRABAJO	Matrificación Estadísticas	Decreto 1285 de 1984	1984	Por el cual se ordena a la empresa y administración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Ministerio de Gobierno	Decreto 1285 de 1984
80	ACCIDENTE DE TRABAJO	Estadísticas de accidentalidad Documentación	Decreto único reglamentario 1072 de 2015, artículo 2.24.6.1.2.24.6.3.7	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la República	Decreto único reglamentario 1072 de 2015, artículo 2.24.6.1.2.24.6.3.7
81	ACCIDENTE DE TRABAJO	Reporte de Accidente de Trabajo - Enfermedad Laboral	Resolución 2661 de 2015	2015	Por la cual se modifica el artículo 3º de la Resolución 156 de 2005.	Ministerio del Trabajo	Resolución 2661 de 2015
82	ACCIDENTE DE TRABAJO	Digredamiento del informe de reporte de enfermedad laboral		2005	por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de la protección social	
83	ENFERMEDAD LABORAL	Tabla de enfermedades laborales Investigadas de enfermedad profesional	Decreto 1477 de 2014 Decreto 634 de 1984	2014 1984	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales Investigadas de enfermedad profesional	Presidencia de la República	Decreto 1477 de 2014 Decreto 634 de 1984
84	ENFERMEDAD LABORAL	Creación COPASST Vigís de SST	Resolución 2400 de 1979	1979	Artículo 2 Conforme Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST/Vigís de SST)	Ministerio de trabajo	Resolución 2400 de 1979
85	ENFERMEDAD LABORAL	Creación y funcionamiento COPASST	Resolución 2073 de 1986	1986	Por la cual se reglamenta la Empresa y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Resolución 2073 de 1986



MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

Nº	Descripción de la Exigencia Legal	Fecha de Emisión	Fecha de Vigencia	Órgano Emisor	Ámbito de Aplicación	Estado de Cumplimiento
90	COPASSTAVIA DE SST	Decreto 1235 de 1994	1994	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	"Por el cual se determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	100%
91	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
92	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
93	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
94	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
95	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
96	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
97	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
98	COPASSTAVIA DE SST	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	100%
99	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Resolución 692 de 2012	2012	Ministerio de Trabajo	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	100%
100	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Resolución 1396 de 2012	2012	Ministerio de Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 692 de 2012.	100%
101	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 614 de 1994	1994	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	Por el cual se determinan las bases para la empresa y administración de Salud Ocupacional en el país.	100%
102	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 2946 de 2007	2007	Ministerio del Trabajo / Dirección de Riesgos Laborales	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	100%
103	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 3716 de 1994	1994	Ministerio de Salud	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional.	100%
104	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 3941 de 1994	1994	Ministerio de Salud	Por la cual se complementa la Resolución 3716 de 3 de Noviembre de 1994.	100%

ARTÍCULO 83. Se otorga el puntaje de cumplimiento de la norma 100% a las empresas que cumplan con las siguientes exigencias:

a) Se aumente a dos años el período de los miembros del comité.
b) El empleador se obligue 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.

Participación de los Trabajadores. Debe asegurarse la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y operen con el tiempo y los recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o representantes ante el Comité Paritario o el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el logro de los objetivos de mejora de este para el mejoramiento del SG-SST.

RS. Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a promover el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, promoviendo y garantizando la conformación del comité paritario de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional.

Pública de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer con 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, independientemente de su forma de contratación o vinculación. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Obligaciones de las Administraciones de Riesgos Laborales (ARL). Las Administraciones de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que les confiere la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, capacitan al Comité Paritario o al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestan asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente artículo.

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 el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa, con el fin de identificar las acciones de mejora.

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. 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 de poder priorizar y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando sea requerido.

Parágrafo 3. El empleador debe informar al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el resultado de las mediciones de los ambientes de trabajo para que estos las reconozcan y a que haya lugar.

Condición del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento que establezca el proceso sobre la seguridad y salud en el trabajo que permita generar los cambios internos (rotación de personal, 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 permitan determinar de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o el Comité 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.

Art. 2.2.4.6.20. Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será participativa con la participación del Comité Paritario o el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la empresa, debe ser independiente de la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Los entes públicos y las empresas privadas que poseen dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deben conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando sea necesario por cualquier otro motivo. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá en el caso de presentarse casos que impliquen de urgencia la intervención y podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes.

Las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales.

Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:

- El programa será de carácter permanente;
- El programa será de carácter preventivo;
- Actividades de medicina de trabajo;
- Actividades de higiene y seguridad industrial;
- Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado, se harán obligatoriamente en los siguientes casos:

1. Evaluación médica pre-ocupacional (programada o de ingreso).
2. Evaluación médica ocupacional periódica (programada o de ingreso).
3. Evaluación médica por exposición a un agente.

Lo anterior también en concordancia con el Reglamento 1016 de 1996 artículo 10.

Los empleadores del sector público y privado deberán del examen médico pre-ocupacional o de admisión posterior a obtener la evidencia 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 de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causar daño a ella o al feto. También en concordancia con la Resolución 3941 de 1994.

Toda la práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 1º, de la Resolución 000716 de 1994 es de carácter obligatorio, solo podrá autorizarse por los empleadores que también realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 1º del decreto 1281 de 1994, y en el numeral 5º del artículo 2º del artículo 1º del decreto 1506 de 1994.

Queda prohibida la práctica de la prueba de embarazo para actividades diferentes de las descritas en el inciso anterior, como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación, con este fin de carácter público o privado.



MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA

PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

Nº	Descripción de la Norma	Fecha de Emisión	Fecha de Vigencia	Temas	Ámbito de Aplicación	Órgano Emisor	Observaciones
106	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 1543 de 1997	1997	Estadísticas médicas ocupacionales	Por la cual se reglamenta el método de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)	Ministerio de la protección social	No está en los subtemas de Ingreso sólo tipo de pruebas de VIH
109	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1918 de 2006	2006	Estadísticas médicas ocupacionales	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se adoptan otras disposiciones.	Ministerio de la protección social	El costo de las prestaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o evaluaciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas al trabajador. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la Historia Clínica ocupacional estará a cargo del prestador de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
107	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1836 de 1998	1998	Historias Clínicas	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica	Ministerio de Salud	La empresa y el trabajo del sector de historias clínicas, tanto como la confiabilidad de su registro, custodia, acceso, selección y tiempo de conservación, seguridad del archivo y condiciones físicas de conservación. Deberá ser conformada en un Canal de Historia Clínica al interior de la institución. Presidencia de Servicios de Salud, definiendo su forma de integración y las funciones que debe cumplir.
108	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1019 de 2008	2008	Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la Evidencia para asma ocupacional, Inhaladores expirados a broncos, plaquidosis inhibidores de la acetilcolinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.	Ministerio de Protección Social	Art 1. 2. 3. Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expirados a broncos, plaquidosis inhibidores de la acetilcolinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo. Adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para: a) Asma ocupacional; b) Trabajadores expirados a broncos y sus derivados; c) Cáncer pulmonar relacionados con el trabajo; d) Dermatitis de contacto relacionadas con el trabajo; e) Trabajadores expuestos a plaquidosis inhibidores de la acetilcolinesterasa.
109	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 2844 de 2007	2007	Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional. Dado el tiempo transcurrido y enfermedad de salud relacionadas con la interrupción normal de las actividades laborales con manifestaciones respiratorias de etiología ocupacional (Síndrome de Tóxicos Respiratorios y Enfermedad de Quervain). Hombre de riesgo relacionado con factores de riesgo en el trabajo. Hipocinesia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo. Basadas en la Evidencia.	Ministerio de Protección Social	NOTA: Ministerio de Salud y Ocupación basadas en la Evidencia. Adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la Evidencia. Recomendaciones Guía Hipocinesia Recomendaciones Guía Síndrome de Tóxicos Respiratorios Recomendaciones Guía Broncos Recomendaciones Guía Cáncer Pulmonar Recomendaciones Guía Asma ocupacional Recomendaciones Guía Síndrome de Tóxicos Respiratorios Recomendaciones Guía Enfermedad de Quervain Recomendaciones Guía Cu de pulmón Recomendaciones Guía DREMS Recomendaciones Guía neurosensorial
110	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 1414 de 2010	2010	Actividades dirigidas a los trabajadores en general y específicamente a las personas con epilepsia	Por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas con epilepsia, en el desarrollo de sus actividades laborales para su atención integral.	Congreso de la república	ART. 5. La Evidencia científica sobre los factores de riesgo y las intervenciones en salud y específicamente a las personas con epilepsia, para garantizar el trabajo, la higiene y la seguridad durante las actividades que estas desempeñen. La evidencia no será considerada imponible para la prestación, el ingreso y desempeño laboral, deportivo o escolar en condiciones de riesgo y salud.
111	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 185 de 2001	2001	Día de la Salud en el Mundo del Trabajo	Por el cual se establece el "Día de la Salud en el Mundo del Trabajo"	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Establecer el 28 de Julio de cada año como el "Día de la Salud en el Mundo del Trabajo", fecha en la cual las diferentes entidades e instituciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, deben presentar, los programas y acciones de promoción de la salud de los trabajadores y prestación de los riesgos del trabajo a nivel nacional y regional, en forma coordinada por la Red de Comités Nacionales, Sectoriales y Locales de Salud Ocupacional.
112	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 610 de 2013	2013	Derechos de las personas con discapacidad	Por la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Congreso de la república	Sección 4.ª de la Ley 610 de 2013. Las empresas que empleen a personas con discapacidad deben adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios, programas y acciones de promoción de la salud de los trabajadores y prestación de los riesgos del trabajo a nivel nacional y regional, en forma coordinada por la Red de Comités Nacionales, Sectoriales y Locales de Salud Ocupacional.
113	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 1359 de 2013	2013	Hábitat en vías saludables	Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como el síndrome metabólico y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.	Presidencia de la república	Se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
114	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 55 de 1990	1990	Productos Químicos	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en el Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77.ª Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990.	Congreso de la república	ETIQUETADO Y MARCADO. 1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación. 2. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entraña y las precauciones de seguridad que deben observarse. Lo anterior en concordancia con la Resolución 1016 de 1999 artículo 10, Numeral 6 y el Decreto 1975 de 1995 que habilita el artículo 170 en la conferencia Internacional del Trabajo. La Resolución 2450 de 1979 en el párrafo del artículo 104. Preceder inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermar. A este efecto en todo establecimiento, taller o oficina que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá tenerse a disposición, en cualquier momento, también en concordancia con la Resolución 1016 de 1999 artículo 10, Numeral 7, Ley 9 de 1979 Artículo 127.
115	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Código Sustantivo del Trabajo	1950	Primeros auxilios	Por medio de la cual se define el "Día de la Seguridad y la Salud en el Trabajo"	Presidencia de la república	Preceder inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermar. A este efecto en todo establecimiento, taller o oficina que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá tenerse a disposición, en cualquier momento, también en concordancia con la Resolución 1016 de 1999 artículo 10, Numeral 7, Ley 9 de 1979 Artículo 127.
116	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1010 de 2006	2006	Acceso laboral	Por medio de la cual se corrige un error de la Ley 1010 de enero 23 de 2006. Los empleadores deberán adoptar las medidas de adaptación de los requerimientos de la Ley 1010 de 2006.	Congreso de la república	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
117	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 251 de 2006	2006	Acceso Laboral	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Ministerio de la protección social	Todos los empleadores deberán adoptar el reglamento de trabajo de la Ley 1010 de 2006. Su implementación será supervisada administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá adoptar las acciones para asegurar que los requisitos de la adaptación de los requerimientos de la Ley 1010 de 2006.
118	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 734 de 2006	2006	Acceso laboral	Por la cual se establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo de la Ley 1010 de 2006.	Ministerio de la protección social	Los empleadores deberán elaborar y adoptar un capítulo al reglamento de trabajo que contenga los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para su sanción.
119	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Guía Técnica Colombiana 45 Versión 2012 Norma Técnica Colombiana 4114 versión 1987	2012	Muñe de peligos	Guía para la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos en seguridad y salud ocupacional	Icontec	La empresa podrá adoptar la norma para la identificación de Peligros
120	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1836 de 1998	1998	Inspecciones planeadas	Seguridad industrial. Realización de inspecciones planeadas	Icontec	La empresa podrá implementar el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, de conformidad con la Resolución 1016 de 1999 artículo 10, Numeral 5.
121	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 9 de 1979	1979	Elementos de protección personal	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Congreso de la República	Art. 12. El 04 de mayo de la participación personal Los riesgos reales o potenciales asociados en los lugares de trabajo. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

Nº	Descripción de la actividad	Elementos de protección personal	Resolución	Año	Fecha	Descripción de la actividad	Elementos de protección personal	Resolución	Año	Fecha	Descripción de la actividad	Elementos de protección personal	Resolución	Año	Fecha	Descripción de la actividad	Elementos de protección personal	Resolución	Año	Fecha	
122	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Elementos de protección personal	Resolución 2400 de 1979	1979		Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Ministerio de Trabajo y seguridad social														
123	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Elementos de protección personal	Circular Unificada 2004	2004		Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema general de riesgos profesionales.	Dirección General de Riesgos Profesionales														
124	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Elementos de protección personal	Decreto 1433 de 2014 Incorporado en el decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.37	2014		Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la República														
125	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Evaluación de riesgos	Norma Técnica Colombiana 9753 de 1987	1987		Salud ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de siniestro laboral.	Icontec														
126	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Reglamento de higiene y seguridad	Código Sustantivo del Trabajo	1960		Código Sustantivo del Trabajo	Presidencia de la República														
127	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Supervisión de la aplicación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social	Ley 892 de 2005	2005		Por la cual se dictan disposiciones sobre modernización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ofrecen funciones públicas o prestan servicios públicos.	Congreso de la República														
128	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Servicios privados de Salud Ocupacional	Decreto 614 de 1984	1984		Por el cual se determinan las bases para la empresa y administradores de Salud Ocupacional en el país	Presidencia de la República														
129	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Contratación de los programas de salud ocupacional	Decreto 1530 de 1996 Incorporado excepto el pto. 8, en el decreto técnico 1072 de 2015, artículos 2.2.4.3.9, 2.2.4.3.11, 2.2.4.2.4.1, 2.2.4.2.4.5	1996		Por el cual se modifican el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.3.9, 2.2.4.3.11, 2.2.4.2.4.1, 2.2.4.2.4.5	Presidencia de la República														
130	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Contratación de los programas de salud ocupacional	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015		Por medio del cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la República														
131	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Supervisión de la aplicación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social	Decreto 052 de 12 Enero de 2017	2017		Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.3.9, 2.2.4.3.11, 2.2.4.2.4.1, 2.2.4.2.4.5	Ministerio de Trabajo														

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PAGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%

132	CONTRATISTAS	Afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de contratistas	Decreto 723 de 2013 incorporado en el decreto único reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.2.2.2 y 2.2.4.2.2.4	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas que laboran en actividades catalogadas por el MITECOP como de alto riesgo, así como lo prevé el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012.	Presidencia de la República	Artículo 2.2.4.2.2.1: Campo de aplicación. El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas que laboran en actividades catalogadas por el MITECOP como de alto riesgo, así como lo prevé el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012. Parágrafo 1°. Para efectos del presente decreto, todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas, en adelante (en adelante) como contratistas. Parágrafo 2°. Se entenderá como contrato formal de prestación de servicios, aquel que consista por escrito. Tratándose de entidades o instituciones públicas, en adelante (en adelante) como contratistas, se entenderá como contrato formal de prestación de servicios independiente del tipo presupuestal con cargo o sea se efectúa el pago.
133	CONTRATISTAS	Pago y retención	Decreto 1273 de 2018	2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el título 7 a la parte 2 del libro 3 del decreto 780 de 2016, Único Reglamento del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y el pago de impuestos, y se modifica el artículo 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo	Ministerio de Salud y Protección Social	Establece los parámetros que deben tener en cuenta los contratistas (públicos, privados, mixtos, que sean personas jurídicas, patrimonio autónomo y centros o entes temporales conformados por al menos una persona jurídica), para realizar las cotizaciones a seguridad social de los contratistas.
134	CONTRATISTAS	Afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de contratistas	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2016	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el título 7 a la parte 2 del libro 3 del decreto 780 de 2016, Único Reglamento del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y el pago de impuestos, y se modifica el artículo 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo	Presidencia de la República	El presente decreto tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas que laboran en actividades catalogadas por el MITECOP como de alto riesgo, así como lo prevé el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012. *El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratistas, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboran en actividades catalogadas por el MITECOP como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012. *El contratista debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a las contratistas objeto del presente decreto, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012. El trabajador debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales a través de un contrato formal de prestación de servicios independiente del tipo presupuestal con cargo o sea se efectúa el pago. *El contratista debe pagar de manera anticipada, el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por tiempo 1, 11 o 18, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1807 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.
135	CONTRATISTAS	Obligación Contratista	Ley 1793 de 2015	2016	Pago de cotizaciones de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículo 2.2.1.1.1.7 Pago de cotizaciones de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores independientes se efectuará una vez vencido, por períodos mensuales, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PIJA) y tendrá en cuenta los ingresos percibidos en el período de cobro, esto es, el mes anterior.
136	CONTRATISTAS	Obligación Contratista	Decreto 723 de 2013 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.2.2.2 y 2.2.4.2.2.4	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la República	Artículo 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratista. El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial las siguientes: 1. Reportar a la Administración de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 2. Investigar todos los incidentes 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 trabajador en las evaluaciones 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, en especial: 7. Informar a las autoridades afilias al riesgo y a las autoridades de control del Sistema General de Riesgos Laborales. 8. Adoptar las medidas necesarias para reducir el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte está a su cargo.
137	CONTRATISTAS	Obligación Contratista	Decreto 723 de 2013 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.2.2.2 y 2.2.4.2.2.4	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la República	Artículo 2.2.4.2.2.18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1502 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los límites de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes médicos será asumido por el contratista. A partir de la entidad en vigencia del presente decreto, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en vigencia, tendrán un plazo de seis (6) meses para ser incluidos en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Para las personas que se suscriban con posterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto dicho plazo aplicará a partir del perfeccionamiento del mismo. El costo de los exámenes pre ocupacionales será asumido por el contratista.
138	CONTRATISTAS	Afiliación trabajadores independientes y obligamiento de las empresas a la identificación de riesgos	Resolución 144 de 14 de 20 de Enero de 2017	2017	Por el cual se adopta el formato de identificación de riesgos establecido en el artículo 2.2.4.2.5.2, Normas S1 y S2 del Decreto 1063 de 2016 y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Trabajo	A partir de ahora los trabajadores independientes deberán diligenciar el formato o instrumento de identificación de riesgos, adaptado con la necesidad Resolución 144 de 2017, para ser incluido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de las ocupaciones u oficios establecidos en el "Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más representativas", sin contrato de prestación de servicios superior a un mes y que deriven uno o más salarios mínimos legales mensuales vigentes, así mismo a las Administraciones de Riesgos Laborales y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PIJA.
139	SEGURIDAD VIAL	Reporte de accidentes - VIGIA	Circular externa 014 de 15 de Julio de 2014	2014	Cumplimiento de la normalidad relacionada con el Programa de Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductores de las empresas de servicio público.	Superintendencia de Transportes	Se habilita el sistema VIGIA de la Superintendencia para permitir a los conductores de los vehículos matriculados en el Programa de Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductores, para ser recibidos en el sistema de información de forma mensual y de acuerdo a lo establecido en el artículo 103 de la Ley 1502 de 2012, se recibirá hasta el día 10 de agosto del presente año y así sucesivamente cada mes, el cual se deberá enviar durante los primeros diez (10) días, la información del mes anterior y se recomendará, tener en cuenta el instructivo correspondiente para diligenciar adecuadamente los formularios. Se habilita página web y se envía instrucción.
140	SEGURIDAD VIAL	Revisión Técnico mecánica y Gases (Modificada)	Decreto 16 de 2012	2012	Para el cual se adopta las normas para suministrar e informar a las autoridades públicas.	Presidencia de la República	ARTÍCULO 22 El artículo 52 de la Ley 769 de 2002, modificado por el artículo 12 de la Ley 1359 de 2010, quedará así: "Los vehículos nuevos de servicio particular diferentes de motocicletas y ciclomotores, así como a los primeros técnicos mecánicos y mecánicos contratistas a partir del día 01 de mayo del 2012, y los vehículos de servicio particular de los primeros técnicos mecánicos y mecánicos contratistas al cumplir los (3) años contados a partir de su fecha de matriculación. Parágrafo: Los vehículos automotores de placas extranjeras que ingresen temporalmente y hasta por tres (3) meses al país, no requieren la revisión técnica mecánica y de emisiones contaminantes."



MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

Nº	Descripción de la Norma	Fecha de Emisión	Fecha de Vigencia	Órgano Emisor	Ámbito de Aplicación	Estado de Cumplimiento
141	SEGURIDAD VIAL Revisión Tema mecánica	Ley 1363 de 2010	2010	Congreso de la República	Los vehículos nuevos se someterán a la primera revisión técnica... Parágrafo. Los vehículos automotores de placas extranjeras...	Parágrafo. Los vehículos automotores deben someterse sucesivamente a revisión... Parágrafo. Los vehículos automotores de placas extranjeras...
142	SEGURIDAD VIAL Cinturón de seguridad	Resolución 1020 de 2002	2002	Ministerio de Transporte	Uso de cinturón de seguridad por parte del conductor y tripulación en los vehículos...	Uso de cinturón de seguridad por parte del conductor y tripulación en los vehículos...
143	SEGURIDAD VIAL Examen de embriaguez	Resolución 444 de 2002	2002	Ministerio de Transporte	Examen clínico y recolección de muestras de sangre y orina para análisis...	Examen clínico y recolección de muestras de sangre y orina para análisis...
144	SEGURIDAD VIAL Equipos de prevención y seguridad	Ley 759 de 2002	2002	Ministerio de Transporte	Equipos de prevención y seguridad para las vías del territorio nacional...	Equipos de prevención y seguridad para las vías del territorio nacional...
145	SEGURIDAD VIAL Cintas retroreflectivas	Resolución 2636 de 2018	2018	Ministerio de Transporte	Cintas retroreflectivas para vehículos automotores...	Cintas retroreflectivas para vehículos automotores...
146	SEGURIDAD VIAL Cintas retroreflectivas	Resolución 4916 de 2018	2018	Ministerio de Transporte	Cintas retroreflectivas para vehículos automotores...	Cintas retroreflectivas para vehículos automotores...
147	SEGURIDAD VIAL Normas de conducción de vehículos	Ley 759 de 2002	2002	Ministerio de Transporte	Normas de conducción de vehículos para las vías del territorio nacional...	Normas de conducción de vehículos para las vías del territorio nacional...
148	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1072 de 1992	1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Los empleadores y otros interesados dentro de las actividades...	Los empleadores y otros interesados dentro de las actividades...
149	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Circular 38 de 2010	2010	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Espejos laterales de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.	Espejos laterales de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.
150	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 1956 de 2008	2008	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.
151	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 1336 de 2008	2008	Presidencia de la República	Disposiciones por medio de las cuales se prohíben dentro de la salud de los menores de edad...	Disposiciones por medio de las cuales se prohíben dentro de la salud de los menores de edad...
152	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 1856 de 2013	2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para la sanción de infracciones...	Por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para la sanción de infracciones...
153	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 4226 de 1992	1992	Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan áreas medidas de carácter sanitario al tabaquismo.	Por la cual se adoptan áreas medidas de carácter sanitario al tabaquismo.
154	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 1106 de 1994	1994	Presidencia de la República	Por la cual se adoptan medidas de carácter sanitario al tabaquismo.	Por la cual se adoptan medidas de carácter sanitario al tabaquismo.
155	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Ley 1556 de 2012	2012	Congreso de la República	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas...	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas...
156	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 1072 de 2015	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...
157	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Resolución 6046 de 2014	2014	Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta el Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021.	Por la cual se adopta el Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021.
158	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 1072 de 2015	2015	Presidencia de la República	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...
159	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	Decreto 1072 de 2015	2015	Presidencia de la República	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...	Decreto que modifica el artículo 17 del Decreto 1072 de 2015...

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

Nº	Descripción	Resolución	Año	Ministerio	Detalle
190	Riesgo Físico por Ruido	Resolución 1831 de 1983	1983	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de los parientes, por causas de la profesión y en sus entornos.
191	Trabajo en Altura	Resolución 1429 de 2012	2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre prevención de protección contra caídas en trabajos en altura.
192	Trabajo en Altura	Resolución 1803 de 2013	2013	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1429 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
193	Emergencias	Resolución 2400 de 1979	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre prevención de seguridad en los establecimientos de trabajo.
194	Emergencias	Resolución 2400 de 1979	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre prevención de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
196	Emergencias	Resolución 2400 de 1979	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre prevención de seguridad en los establecimientos de trabajo.
197	Emergencias	Resolución 2222 de Noviembre 5 de 1983	1983	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineros a Cielo Abierto.
198	Emergencias	Ley 1525 de 2012	2012	Congreso de la República	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
199	Emergencias	Ley 1575 de 2012	2012	Congreso de la República	Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.
200	Emergencias	Circular Unificada 3004	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales.
201	Emergencias	Resolución 1026 de 2014	2014	Directora Nacional Bomberos	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para los brigadistas contratados de las sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y sanitar en Colombia.
202	Emergencias	Decreto unido de reglamento 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.1 - 2.2.4.6.37	2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
203	Emergencias	Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Capítulo 6 Art. 2.2.4.6.20	2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
204	Seguridad Social	Resolución 2805 de 2014	2014	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones para el registro de reportes de accidentes reportados en el artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013.
205	Seguridad Social	Resolución 511 de 2014	2014	Ministerio de Trabajo	Por medio de la cual se adopta el formato de solicitud, modificación o renovación de seguro de cesantía para el régimen de Precedencia (Cesantía).

Art. 41, 42, 43, 44, 45, 46, 52: Límites máximos permitidos para exposición ocupacional al ruido.
 Convenio Decora art. 41 Ries. 1821/83
 Límite permisible exposición a ruido durante 8hs = 85 db
 Art. 41 y 42: duración máxima de exposición del ruido continuo.
 Art. 43: exposición combinada.
 Art. 44: equipo de medición.
 Art. 45: medidas máximas en ruido de impacto.
 Art. 46: programa de conservación de la audición.
 Art. 47: programa de conservación de la audición.

La Organización deberá seguir a los contenidos de actualización y cumplimiento del Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajos en altura, cuando se realicen trabajos en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre el nivel inferior.

La presente resolución sigue a partir de su publicación y deroga las disposiciones que lo sean contrarias, en especial, las Resoluciones Números 3673 de 2009, 0786 de 2009 y 2551 de 2010, así como la Circular Número 0070 de 2008, expedidas por el Ministerio de la Protección Social.

TODO: Actualizar los programas de formación complementaria en trabajo seguro en altura diseñados por el SENA.

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 y en todos que se encuentren fuera del radio de acción que permita acceder rápidamente al lugar afectado. El personal deberá ser entrenado sobre el manejo de los extinguidores según el tipo, de manera que el caso de fuego que se pueda presentar.

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.

Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar convenientemente señalizadas para que se encuentren fácilmente en caso de emergencia. No se deberán instalar puertas giratorias, las puertas de emergencia no deberán ser hechas de vidrio, y estarán provistas de cerraduras interiores del tipo opaco.

En todos los establecimientos de trabajo que afrontan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disposiciones de suficiente número de bombas de agua con sus correspondientes mangueras, lanchas de depósito de reserva o aparatos extinguidores, con personal debidamente entrenado en extinción de incendios.

El color rojo se empleará para señales, Evacuación y señales de protección contra el fuego tales como hidrantes y tuberías de alimentación de los mismos, cables para mangueras, baldes y recipientes que contengan arena y agua, extinguidores y cajas accesorias de los mismos; puestas y señalización de escape. El color rojo comúnmente se empleará para señalar todas las salidas de emergencia, con indicación de su contenido, líneas o dispositivos que accionen mecanismos de parada en máquinas perforadoras; y botones de parada en controles eléctricos. Funciones para lavado y desinfección de piezas. Trabajo en zonas acústicas y sus alternativas.

El color verde se empleará para señalizaciones, Significar, en caso de emergencias, camillones, sillas, máscaras contra gases, botas de caudales de seguridad y vestimentas de seguridad, etc.

Artículo 204. Se deberán conformar brigadas contra incendios, con capacitación y mínimo 60 integrantes seleccionados de acuerdo con los riesgos existentes. El personal que las integre deberá estar capacitado y entrenado para el cumplimiento de sus funciones.

adoptar la política nacional de gestión del riesgo de desastres y que establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se alineen las actividades para el cumplimiento de la misma

Art. 1: Responsabilidad compartida. La gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de emergencias en todos sus modalidades y la atención de emergencias con materiales peligrosos es responsabilidad de todos los administrativos y de los habitantes del territorio concurriendo, en especial, los Municipios, o quien tenga sus veces, los Departamentos y la Nación. Esto implica que los departamentos y municipios que conforman el Sistema Nacional para la Atención de Emergencias deben tener un rol activo en la gestión integral del riesgo contra incendios.

En cumplimiento de esta responsabilidad los organismos públicos y privados deberán conformar la brigada de este riesgo en los lugares que reúnan las condiciones para ello como parques naturales, construcciones, programas de desarrollo urbanístico e inmobiliario y adelantar planes, programas y proyectos tendientes a disminuir su vulnerabilidad.

14. BRIGADAS DE EMERGENCIA, PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN
 Las Administraciones de Riesgos Profesionales deben asesorar a sus empresas afiliadas en la conformación, actualización y capacitación de las Brigadas de Emergencia (Alerta 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 9 de 1979, Resoluciones 2400 de 1979 y 1016 de 1986) Decreto 919 de 1989 y Decreto Ley 2256 de 1994, artículo 29)

Las Administraciones de Riesgos Profesionales deben asesorar a sus empresas afiliadas en la conformación, actualización y capacitación de las brigadas de emergencia en sus empresas afiliadas, de acuerdo a los factores de riesgo y necesidades de las empresas.

Art. 2: Organización, Brigadas contraincendios, Clasificación Brigadas contraincendios, organización orgánica. Esta resolución deroga la resolución OMI de 2014.

Art. 2: Preparación, preparación y responsabilidad de las brigadas de emergencia: El propósito de esta resolución es preparar y proporcionar las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y responsabilidad de las brigadas de emergencia, así como procedimientos y subprocedimientos, así como procedimientos y subprocedimientos, así como procedimientos y subprocedimientos.

Para ello deben implementarse un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:
 1. Identificar sistemáticamente todos los riesgos que pueden afectar a la empresa.
 2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo los medios de prevención y control existentes en la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en los trabajadores de la empresa.
 3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a los riesgos de incendio y determinar las condiciones de riesgo para el control asistido.
 4. Valorar la capacidad de respuesta de la empresa frente a los riesgos de incendio.
 5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar los riesgos de incendio y minimizar el impacto de los mismos.
 6. Ejecutar el plan de emergencia para prevenir y controlar los riesgos de incendio y minimizar el impacto de los mismos.

Art. 3: Registro de reportes de accidentes reportados en el artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013.

Art. 2: Registro de reportes de accidentes reportados en el artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013.

Artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013. Cuando la publicación se realice a través de medios digitales, la obligación no se considerará cumplida hasta que el empleador haya reportado el accidente en el Sistema Único de Registro de Reportes de Accidentes Reportados en el artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013.

Toda Promoción. De conformidad con el parágrafo 1 del artículo 13 del Decreto Número 2802 de 2013, las empresas, los Colegios de Profesionales y las Administraciones de Riesgos Profesionales, para que se mantenga la vigencia de las promociones de trabajo, siempre deberán ordenar el cumplimiento de los requisitos de la promoción, para que se mantenga la vigencia de las promociones de trabajo.

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
PUNTAJE A EVALUAR POR NORMA 100%**

REQUISITO	INDICADOR	FECHA	LEY	DEPARTAMENTO	ENTIDAD	DESCRIPCION
206	EMERGENCIAS	Resolución 091 de 2014	2014	Ministerio del Interior	Se emite Reglamento de Bomberos de Colombia	<p>La visita técnica de inspección nortea de seguridad es una actividad que debe realizar un cuerpo de bomberos dentro de su jurisdicción, al interior de cada establecimiento de comercio, en el que se desarrolle una actividad de índole comercial en el territorio nacional incluido aquellos en los que no se tengan años y tableros. Con el objeto de identificar los riesgos conexos a normativas y seguridad humana, que dicho establecimiento puedan incluir al entorno o la comunidad en general, cuyo efecto dará lugar a un concepto técnico de bomberos emitido mediante certificado.</p> <p>ARTICULO 307. Las inspecciones de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios se realizarán con la Normatividad Vigente Colombiana o tomada como referencia en materia de seguridad humana y protección contra incendios.</p> <p>1. Las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales deberán realizar las inspecciones de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios, por escrito informado al Cuerpo de Bomberos, en un plazo no mayor a quince días calendario, la coordinación para la inspección técnica de las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales.</p> <p>3. El Cuerpo de Bomberos procederá con la inspección a las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales y entregará una copia del acta de inspección con los hallazgos e inquietudes de la inspección.</p> <p>ARTICULO 291. El Cuerpo de Bomberos expedirá el Certificado de Inspección y una copia (original, copia, fotocopia, escaneo o imagen electrónica) expedida al cumplimiento de los requisitos de la presente norma.</p> <p>Se expedirá en un lugar visible en las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales.</p> <p>ARTICULO 213. El Cuerpo de Bomberos expedirá un Certificado de Inspección a las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales que cumplan con las condiciones de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios, este Certificado contendrá con una vigencia no mayor a un (1) año para todos los objetos. Así mismo, si las oficinas públicas y privadas y establecimientos públicos de comercio e industriales realizan remodelaciones, ampliaciones, modificaciones u otros que impliquen variación en la parte arquitectónica, eléctrica e hidráulica deberá solicitar inmediatamente una nueva inspección para expedir el nuevo Certificado de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios.</p>
207	EMERGENCIAS	Decreto 208 de 2016 febrero	2016	Presidencia de la Republica	Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres	<p>Artículo 1. Adopción del Plan Nacional Gestión del Riesgo de Desastres.</p> <p>Adóptase el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres "Una Estrategia Desarmada" para el período 2015 - 2025, según los elementos conceptuales, programáticos, estratégicos, y presupuestales descritos en el documento respectivo.</p> <p>Artículo 2. Objeto. Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres "Una estrategia de Desarmada", tiene como objetivo general orientar las acciones del Estado y la sociedad ante el riesgo de seguridad, bienestar, calidad de vida de las personas y el medio ambiente del territorio nacional.</p>
208	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto 2652 de 2013 incorporado en el decreto unido reglamentario 1072 de 2015, artículos 22.6.1.1	2013	Congreso de la república	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones	<p>Artículo 2.2.6.1.2.12. De registro de Vacantes. Parágrafo 7. A partir del primero (1°) de julio del año 2014, los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Dicho registro podrá efectuarse a través de cualquier prestador, público o privado, del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer seguimiento y promover el registro de vacantes de las empleadoras.</p> <p>Art. 2.2.6.1.2.12. Del Registro de Vacantes. Para efectos del cumplimiento de la obligación, establecido en el artículo 31 de la Ley 1639 de 2013, las empleadoras registradas y las personas que actúan como intermediarias, realizarán el registro de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.</p> <p>El prestador que haya registrado la vacante, será el administrador de la misma y deberá realizar las acciones de gestión y colocación de empleo, debiendo consultar, entre las demás opciones que tenga disponibles, el registro de ofertas del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.</p> <p>La vacante tendrá un término de vigencia determinado por el empleador, el momento de su registro. Una vez se agote dicho término, el empleador podrá optar por ampliar el mismo o registrar la vacante en otro momento dentro de los seis (6) meses. En caso de no haberse iniciado la selección de candidatos, el empleador podrá optar por la posibilidad de prestación en línea directamente por el interesado.</p> <p>Parágrafo 2. A partir del primero (1°) de julio del año 2014, todos los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Dicho registro podrá efectuarse a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 3. Se exceptúan de la obligación de registro de vacantes, aquellas que tengan naturaleza o resoluciones de orden legal o reglamentario. Adicionalmente, de conformidad con la solicitud expresa que haga el empleador, podrán exceptuarse de la publicación aquellas vacantes relacionadas con cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en menudeos e industrias especializadas y las demás vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas, de acuerdo con los lineamientos que sobre el particular emita el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 4. El Gobierno Nacional reglamentará el reporte de vacantes y su relación con el Servicio Público de Empleo para las entidades de la administración pública.</p>
209	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto 2652 de 2013 incorporado en el decreto unido reglamentario 1072 de 2015, artículos 22.6.1.1	2013	Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones	<p>Art. 2.2.6.1.3.2. Certificación sobre colocación laboral expedida por el empleador. En los términos de lo dispuesto por la Ley 1639 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir, al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha colocación, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación. Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la extinción de la relación laboral, o por correo certificado si el trabajador no comparece a la entrega de la misma, en el término de cinco (5) días hábiles siguientes a la extinción de la relación laboral.</p> <p>Si el empleador incumpliere con la obligación de expedir la certificación, el trabajador podrá solicitar al Ministerio del Trabajo el reconocimiento de los pagos que por concepto de cotización a la salud y pensiones y de cuota moratoria reconozca el cesante beneficiario de los mismos. Dichos recursos serán girados al FOFSECC.</p> <p>Parágrafo. En caso de que los trabajadores independientes contratados, la certificación será equivalente a la constancia sobre terminación del contrato que emita el contratante o el acta de terminación del contrato, en los mismos términos y con las mismas consecuencias previstas en el presente artículo.</p> <p>Para los demás trabajadores independientes la certificación, se expedirá en un momento como la certificación que rige para los trabajadores independientes al momento de la extinción de la relación laboral.</p>

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA

LEY	DECRETO	RESOLUCION	ARTICULO	DESCRIPCION	FECHA	ESTADO	CONTRIBUCION	CONTRIBUCION
211	Ley Estatutaria 1751 de 2015			Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.	2015	Derecho a la Salud	Seguridad Social	Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regular y establecer sus mecanismos de protección. Artículo 2°. Materias y contenido del derecho fundamental a la salud. El presente fundamento a la salud en adelante o mencionado en lo sucesivo y en lo sucesivo. Comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la prevención, el diagnóstico y la promoción de la salud. El Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los servicios de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas. De conformidad con el artículo 48 de la Constitución Política, su prestación como servicio público esencial obligatorio, se ejecuta bajo la integridad de dirección, supervisión, organización, regulación, coordinación y control del Estado. Artículo 3°. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplica a todos los sujetos, usuarios y demás que intervengan de manera directa o indirecta, en la garantía del derecho fundamental a la salud.
212	Decreto 065 de 2015 incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.2.3.11. a 2.2.2.3.18			Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes en prácticas al Sistema General de Riesgos Laborales	2015	Protección laboral	Seguridad Social	Establecer las reglas afilación y el soporte a Sistema Riesgos Laborales de estudiantes que cumplen con condiciones señaladas en el numeral 4 del artículo 13 del Decreto Ley 1554, modificado por artículo 2° del Ley 1751 de 2015. Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El presente aplica a los estudiantes en prácticas o prácticas que se encuentren en sus lugares de las siguientes: Que deban trabajar que signifiquen una de ingreso para institución desde sus estudios o finalicen o finalicen un curso profesional.
213	Decreto 780 de 2016; Anexo Mensura 2 capítulo 4 del Título 2 de la parte 1ª del Libro 2, Número 2.1.1.15.			Por medio de cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	2016	Componente Laboral	Seguridad Social	Los empleadores del sector público y privado deberán establecer un programa de atención, evaluación, readaptación o recuperación laboral, según sea el caso. Para las actividades de atención, evaluación, readaptación o recuperación laboral, el empleador deberá contar con el personal capacitado y especializado para el diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y apoyo de los programas de rehabilitación que otorguen las Empresas Promotoras de Salud y las Administraciones de Riesgos Laborales.

MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA

Item	Descripción	Fecha	Referencia	Estado	Responsable	Observaciones
214	SEGURIDAD SOCIAL	Determinación base de Cotización.	Acuerdo 1035 de 2015 UGPP 20/10/15	2015	Miembro de Hacienda y Crédito Público	SECCION B Política para el control de la determinación de la base de cotización de aportes al sistema de la protección social en la etapa prestativa y al proceso de cotización de las cotizaciones parafiscales de la protección social (UGPP). De los pagos no constitutivos de salario excluidos de la base de cotización de aportes al sistema de seguridad social téngase en cuenta, pensión, y riesgos laborales, SENIA, IGSS y régimen de subsidio familiar.
215	SEGURIDAD SOCIAL	Aportes patronales no suamados	Resolución 2298 Junio 8 de 2016	2016	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Definir la deuda de aportes patronales no suamados, su aplicación y cómo cuando corresponda, según la información reportada por las Administraciones de Fondos de Pensiones AFP y las Administraciones de Riesgos Laborales -ARL de conformidad con el establecido en artículo 6 de la Resolución 3568 de 2014. Igualmente, determinar los valores a girar por parte de las AFP al momento único de recuento y giro de que trata el artículo 31 de la Ley 1438 de 2011
216	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS	Día del trabajo decente en Colombia	Decreto 2382 de 2015	2015	Ministerio de Trabajo	Artículo 229.41. Día del trabajo decente en Colombia. A día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia, con el objetivo de conmemorar el día del trabajo decente y promover las acciones en el campo del trabajo decente, para que se asienten en forma efectiva los programas de promoción, capacitación y productividad de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital.
217	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS	Aprendices	Resolución 354 de 2016	2016	Ministerio de Trabajo	Por lo cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase práctica para el año 2016 en un salario mínimo mensual vigente.
218	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS	Aprendices	Decreto 1334 de 2018	2018	Ministerio de Trabajo	Sobre regulación de cuotas de aprendizaje y novedades en los ámbitos en los que el trabajador pueda presentar información sobre la realización en el número de trabajadores.
219	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS	Liviana Militar	Ley 1760 de 2016	2016	Congreso de la República	ARTICULO 20. Acreditación de la situación militar para el trabajo. La situación militar no deberá acreditar para efectos de pago público, trabajar en el sector privado y realizar actividades que impliquen un riesgo para la vida o la integridad física. Sin perjuicio de lo contrario. Las personas dedicadas no serán, personas o que hayan suscrita la edad máxima de incorporación a filas. No podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de definir su situación militar. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los dieciocho (18) meses previos en este artículo, los días que no se sean imputables al trabajador.
220	SEGURIDAD SOCIAL	Fórmula Única de Afiliación y Registro de Novedades al Sistema General de Seguridad Social en Salud	Resolución 974 de 2016	2016	Ministerio de Salud y Protección Social	Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a las Entidades Obligadas a Compensar EDC: Entidades Responsables de Salud-EPS de los regímenes contributivo y subsidiado, a los empleadores y otros operadores, entidades responsables de la afiliación colectiva, instituciones financieras, a los territorios, a las personas y a los afiliados cuando deban registrar la afiliación o reportar novedades en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, hasta tanto entre en plena operación el Sistema de Afiliación Transaccional.
221	SALUD	Relativas Clínicas	Resolución 638 de Marzo 20 de 2017	2017	Congreso de la República	Manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes de las historias clínicas, así como regular el procedimiento que deben seguirse las unidades del SGBS, para el manejo de estas en caso de sustracción. Artículo 2. Ámbito de aplicación. Artículo 3. Definición y alcance de los expedientes de las historias clínicas. Artículo 4. Alcance de las historias clínicas en el proceso de afiliación de una entidad o área al campo del seguro obligatorio de salud. Artículo 5. Alcance de las historias clínicas en el proceso de afiliación de una entidad o área al campo del seguro obligatorio de salud. Artículo 6. Expedientes de historias clínicas en custodia de profesionales independientes que falzaron. Artículo 7. Manejo de historias clínicas por parte de la entidad afiliada o departamental de salud para los casos de las artículos 7 y 8 de la presente resolución. Artículo 8. Contribución en la prestación de servicios de salud. Artículo 9. Protección de datos personales. Artículo 10. Normativa aplicable en el caso de personas naturales o jurídicas que ostentaban y manejan historias clínicas. Artículo 11. Sanciones. Artículo 12. Vigencia y derogatorias.
222	SEGURIDAD SOCIAL	Novedades en materia de Seguridad Social	Ley 516 de 1999	1999	Congreso de la República	Aprobada el "Código Incentivos de Seguridad Social", acordado por unanimidad en la "Reunión de Ministros - Máximos Responsables de Seguridad Social de los Países Iberoamericanos", celebrada en Madrid (España) los días dieciocho (18) y diecinueve (19) de septiembre de mil novecientos noventa y cinco (1995).
223	MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	Modios de Oulan Laboral	Decreto 21 de 2020	2020	Ministerio de Trabajo	Beneficios en favor de los cotizantes al Sistema General de Pensiones
224	DISMINUCION TEMPERATURA GENERAL DE PENSIONES	Cotización al Sistema General de Pensiones	Decreto 568 de 2020	2020	Ministerio de Trabajo y Protección Social	Elaboración del Protocolo de Bioseguridad
225	PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD	Medidas de Protección de Bioseguridad	Resolución 665 de 2020	2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por el cual se modifica el Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020 y se disponen medidas sobre el Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretado por el Decreto 577 de 2020.
226	APOYO AL EMPLEO FORMAL	Medidas de apoyo formal al empleo	Decreto 677 de 2020	2020	Presidencia de la República	Modificación del PAEF
227	APOYO AL EMPLEO FORMAL	Medidas de apoyo formal al empleo	Decreto 615 de 2020	2020	Presidencia de la República	Modificación del PAEF
228	APOYO AL EMPLEO FORMAL	Medidas de apoyo formal al empleo	Ley 2000 de 2020	2020	Presidencia de la República	Modificación del PAEF
229	APOYO AL EMPLEO FORMAL	Medidas de apoyo formal al empleo	Resolución 1129 de 2020	2020	Ministerio de Hacienda y Crédito	Calculo de disminución en ingresos de los beneficiados del PAEF



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN
DE RIESGOS DEBIDAMENTE
SUSCITO POR UN
PROFESIONAL CON LICENCIA
EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO.**

PROCESO	ZONA O LOCALIDAD	ACCIONES	INDICADORES	ACTIVIDADES	EVIDENCIAS	CONTRATISTA		EVALUACION DEL PROYECTO		CONTRATACION					EVALUACION DEL PROYECTO					INDICADORES	ACTIVIDADES	INDICADORES		
						METH	RISK	CUMPLIMIENTO	CALIDAD	SEGURIDAD	SOSTENIBILIDAD	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION	EVALUACION					
																							CONTRATISTA	METH
						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

FAMBR	1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO	1.1. NOMBRE DEL PROYECTO	1.2. LOCALIDAD	1.3. COMUNA	1.4. REGION	1.5. PAIS	1.6. FECHA DE ELABORACION	1.7. TIPO DE PROYECTO	1.8. NATURALEZA DEL PROYECTO	1.9. ESTADO DE AVANCE	1.10. OBSERVACIONES	1.11. ASESOR	1.12. INSTITUCION	1.13. FINANCIADOR	1.14. MONEDA	1.15. UNIDAD	1.16. VALOR	1.17. MONTO	1.18. MONTO	1.19. MONTO	1.20. MONTO	1.21. MONTO	1.22. MONTO	1.23. MONTO	1.24. MONTO	1.25. MONTO	1.26. MONTO	1.27. MONTO	1.28. MONTO	1.29. MONTO	1.30. MONTO	1.31. MONTO	1.32. MONTO	1.33. MONTO	1.34. MONTO	1.35. MONTO	1.36. MONTO	1.37. MONTO	1.38. MONTO	1.39. MONTO	1.40. MONTO	1.41. MONTO	1.42. MONTO	1.43. MONTO	1.44. MONTO	1.45. MONTO	1.46. MONTO	1.47. MONTO	1.48. MONTO	1.49. MONTO	1.50. MONTO	1.51. MONTO	1.52. MONTO	1.53. MONTO	1.54. MONTO	1.55. MONTO	1.56. MONTO	1.57. MONTO	1.58. MONTO	1.59. MONTO	1.60. MONTO	1.61. MONTO	1.62. MONTO	1.63. MONTO	1.64. MONTO	1.65. MONTO	1.66. MONTO	1.67. MONTO	1.68. MONTO	1.69. MONTO	1.70. MONTO	1.71. MONTO	1.72. MONTO	1.73. MONTO	1.74. MONTO	1.75. MONTO	1.76. MONTO	1.77. MONTO	1.78. MONTO	1.79. MONTO	1.80. MONTO	1.81. MONTO	1.82. MONTO	1.83. MONTO	1.84. MONTO	1.85. MONTO	1.86. MONTO	1.87. MONTO	1.88. MONTO	1.89. MONTO	1.90. MONTO	1.91. MONTO	1.92. MONTO	1.93. MONTO	1.94. MONTO	1.95. MONTO	1.96. MONTO	1.97. MONTO	1.98. MONTO	1.99. MONTO	1.100. MONTO
	2. DESCRIPCION DEL PROYECTO	2.1. OBJETIVO	2.2. ACTIVIDADES	2.3. RESULTADOS	2.4. IMPACTOS	2.5. BENEFICIARIOS	2.6. DURACION	2.7. ESTADO	2.8. OBSERVACIONES	2.9. ASESOR	2.10. INSTITUCION	2.11. FINANCIADOR	2.12. MONEDA	2.13. UNIDAD	2.14. VALOR	2.15. MONTO	2.16. MONTO	2.17. MONTO	2.18. MONTO	2.19. MONTO	2.20. MONTO	2.21. MONTO	2.22. MONTO	2.23. MONTO	2.24. MONTO	2.25. MONTO	2.26. MONTO	2.27. MONTO	2.28. MONTO	2.29. MONTO	2.30. MONTO	2.31. MONTO	2.32. MONTO	2.33. MONTO	2.34. MONTO	2.35. MONTO	2.36. MONTO	2.37. MONTO	2.38. MONTO	2.39. MONTO	2.40. MONTO	2.41. MONTO	2.42. MONTO	2.43. MONTO	2.44. MONTO	2.45. MONTO	2.46. MONTO	2.47. MONTO	2.48. MONTO	2.49. MONTO	2.50. MONTO	2.51. MONTO	2.52. MONTO	2.53. MONTO	2.54. MONTO	2.55. MONTO	2.56. MONTO	2.57. MONTO	2.58. MONTO	2.59. MONTO	2.60. MONTO	2.61. MONTO	2.62. MONTO	2.63. MONTO	2.64. MONTO	2.65. MONTO	2.66. MONTO	2.67. MONTO	2.68. MONTO	2.69. MONTO	2.70. MONTO	2.71. MONTO	2.72. MONTO	2.73. MONTO	2.74. MONTO	2.75. MONTO	2.76. MONTO	2.77. MONTO	2.78. MONTO	2.79. MONTO	2.80. MONTO	2.81. MONTO	2.82. MONTO	2.83. MONTO	2.84. MONTO	2.85. MONTO	2.86. MONTO	2.87. MONTO	2.88. MONTO	2.89. MONTO	2.90. MONTO	2.91. MONTO	2.92. MONTO	2.93. MONTO	2.94. MONTO	2.95. MONTO	2.96. MONTO	2.97. MONTO	2.98. MONTO	2.99. MONTO	2.100. MONTO

Handwritten signature and date: Juan Pablo

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Universidad del Tolima

Creada mediante Ordenanza número 005 de mayo 21 de 1948 de la Asamblea Departamental del Tolima

OTORGA EL TÍTULO DE

Profesional en Salud Ocupacional

A

Ana Miledys Bonoso Guerrero

C.C. No. 1110467989 expedida en Ibagué

Quien cumplió satisfactoriamente los requisitos académicos exigidos.
En testimonio de ello se expide el presente

DIPLOMA

En la ciudad de Ibagué, a Abril 8 de 2017

El Rector de la Universidad

La Secretaria General

Universidad del Tolima
Libro de registro No. 15
Folio No. 16
Registro No. 90157

EXENTO Registro Deptal. Artículo 13 Dec. No. 210698

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima



RESOLUCION N° 1114 - 2019

02 MAY 2019

"Por la cual se concede una Licencia para prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio Nacional"

EL SECRETARIO DE SALUD DEL TOLIMA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1562 de 2012, la Resolución 4502 del 28 de Diciembre de 2012 y

CONSIDERANDO

Que la ley 1562 de 2012 en su artículo 23 prevé: " La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud".

Que la citada Ley fue reglamentada por la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que señala los requisitos para el otorgamiento y renovación de Licencias de Salud Ocupacional en su artículo 2.

Que el (la) señor (a) ANA MILEDYS DONOSO GUERRERO, identificado (a) con cédula de ciudadanía N° 1110467989 de IBAGUE, ha solicitado la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo como PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL , adjuntando como título de idoneidad el diploma N° 90157 otorgado por UNIVERSIDAD DEL TOLIMA de fecha 2017-04-08 y demás documentación exigida por la resolución N° 4502 del 28 de Diciembre de 2012.

Que verificada la documentación aportada por el (la) señor (a) ANA MILEDYS DONOSO GUERRERO, con cedula de ciudadanía numero 1110467989 y autorizado por el comite de licencias de seguridad y salud en el trabajo - salud ocupacional, se determina que cumple con los requisitos exigidos por la norma en las siguientes áreas:

- Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Educación y Capacitación..
- Higiene Industrial.
- Investigación Area Técnica.
- Investigación del Accidente de Trabajo.
- Seguridad Industrial.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Conceder la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo a ANA MILEDYS DONOSO GUERRERO, Identificado (a) con cédula de ciudadanía N° 1110467989 de IBAGUE, en el área de - Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo - Educación y Capacitación. - Higiene Industrial - Investigación Area Técnica- Investigación del Accidente de Trabajo - Seguridad Industrial .

ARTICULO SEGUNDO: La Licencia que trata el artículo anterior es personal e Intransferible, se concede por el termino de diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria de la presente Resolución y podrá ser renovada por un término igual, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las normas legales vigentes

GOBERNACION DEL TOLIMA
SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL
ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL
BURMA



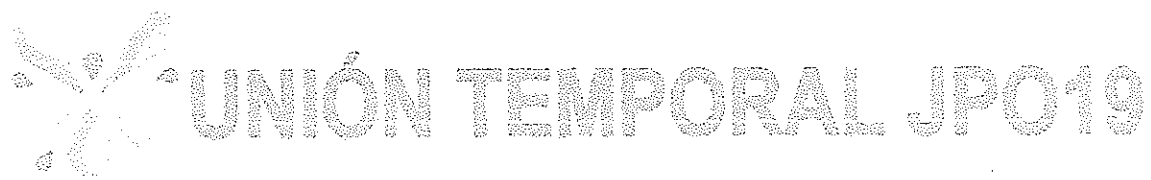
UNIÓN TEMPORAL JPO19

**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN
DE ELEMENTOS DE
PROTECCIÓN PERSONAL**

FORMATO MATRIZ ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

IDENTIFICACION DE AREA, ACTIVIDAD Y CARGO		PROTECCION DE LA CABEZA	PROTECCION DE AUDITIVOS	PROTECCION DE OCULARES Y DE CARA	PROTECCION DE LAS VIAS RESPIRATORIAS	PROTECCION DE MANOS Y BRAZOS	PROTECCION DE PIES	PROTECCION DE LA PIEL	PROTECTORES DEL TRONCO Y EL ABDOMEN	PROTECCION TOTAL DEL CUERPO	OTROS ELEMENTOS DE SEGURIDAD	CARACTERISTICAS
PROCESO	ACTIVIDAD O LABOR	CARGO	PROTECCION DE LA CABEZA	PROTECCION DE AUDITIVOS	PROTECCION DE OCULARES Y DE CARA	PROTECCION DE LAS VIAS RESPIRATORIAS	PROTECCION DE MANOS Y BRAZOS	PROTECCION DE PIES	PROTECTORES DEL TRONCO Y EL ABDOMEN	PROTECCION TOTAL DEL CUERPO	OTROS ELEMENTOS DE SEGURIDAD	CARACTERISTICAS
ESTRATEGICO	ACTIVIDADES DE OFICINA *Planeación *Reuniones de carácter *comercial para captación de nuevos clientes y relación *Revisión de la ejecución de *Programas de seguimiento *Auditorías internas *Revisión de correo corporativo *Atención de llamadas telefónicas *Impresión y copia de documentos	GERENTE				Tapabocas					Antibacteriol	Gel antibacteriol anti alérgico
		LÍDER ADMINISTRATIVA LÍDER CONTABLE				Tapabocas						Antibacteriol
DE APOYO	DE OFICINA Y DE CAMPO *Análisis de riesgo de ofertas. *Elaboración de ofertas para licitación *Seguimiento a licitaciones *Presupuesto. *Presupuesto. *Implementar. *Ejecutar actividades de campo *Traslado en vehículos *Destacar de actividades de capacitación en áreas nuevas	COORDINADOR DE PROYECTOS *Apoyo Profesional	Gorra		Gafas de Seguridad	Tapabocas	Camisa manga larga	Bota de Seguridad -Jean	Camisa manga larga			
		RESIDENTE DE OBRA	Casco	Tapa Oídos de Hierroboh	Gafas de Seguridad	Tapabocas			Bota de Seguridad -Jean	Camisa manga larga		Antibacteriol
MISIONAL	DE OFICINA Y CAMPO *Formulación, coordinación, ejecución y cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos que regulan los trabajos administrativos *Elaboración y presentación de informes *Asesoría a la alta Gerencia. *Apoyo a la Gestión Contractual de la empresa *Preparación del presupuesto *Ejecución de pagos a terceros *Completación de vehículos											



**DEFINICIÓN DE
EVALUACIONES MEDICAS
POR CARGO
(PROFESIOGRAMA).
DEBIDAMENTE CERTIFICADO.**



RESOLUCION NÚMERO 024650 DE

POR LA CUAL SE OTORGA UNA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL BUSCRITO SECRETARIO DE SALUD DEPARTAMENTAL

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 04502 de 2012 y,

CONSIDERANDO:

Que **CUENTAS MOJICA GLORIA MARIA** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía No. 1129568128 ha solicitado licencia para la prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el trabajo ante la Secretaría de Salud Departamental de Santander.

Que de conformidad con el artículo segundo de la Resolución 04502 del 28 de Diciembre de 2012, el peticionario ha presentado la documentación requerida para la expedición de la Licencia en Salud Ocupacional para la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el trabajo

Que por lo antes expuesto, el Secretario de Salud Departamental.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Otróguese LICENCIA PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A: **CUENTAS MOJICA GLORIA MARIA. - MEDICO - ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, identificado(a) con Cedula de Ciudadanía No. 1129568128, en las áreas de Medicina en Seguridad y Salud en el trabajo, Investigación en área técnica, Investigación del accidente de trabajo, Educación, Capacitación, Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 2: La Licencia de que trata el artículo anterior se concede por el término de Diez (10) años contados a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3: Cuando se modifique las condiciones por la cual se otorgó esta Licencia, en el término máximo de un mes se debe informar a la Secretaría de Salud de Santander para la modificación de la misma.

ARTÍCULO 4: Esta Licencia es válida en todo el Territorio Nacional y tendrá carácter personal e intransferible.

ARTÍCULO 5: Contra la presente Resolución procede los recursos legales


NOTIFIQUESE Y CUMPLASE 24 DIC 2015

Dada en Bucaramanga a los

ALIX PORRAS CHACON
Secretaria de Salud Departamental



**PROCEDIMIENTO
EVALUACIONES
MÉDICAS
OCUPACIONALES.**

	PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	CÓDIGO: SG-SST-P-003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 15/06 /2019
		PÁGINAS: Página 1 de 6

1. OBJETIVO

Definir un procedimiento aplicable para realizar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso para los trabajadores y una guía para elaborar el profesiograma.

2. ALCANCE

Aplica a los trabajadores de todas las áreas y procesos de la Empresa PIGE INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.


3. DEFINICIONES

- **Examen Médico Ocupacional:** 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. Incluye 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.

Examen de Ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

- **Examen Periódico:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
- **Examen De Egreso (Retiro):** aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
- **Evaluación Médica Por Cambio De Ocupación:** se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. el objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	CÓDIGO: SG-SST-P-003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 15/06 /2019
		PÁGINAS: Página 2 de 6

los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.


- **Historia Clínica Ocupacional:** conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales.
- **Perfil Del Cargo:** es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo.
- **Reintegro Laboral:** consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Se aplicará el respectivo procedimiento administrativo para la selección del proveedor de las valoraciones médicas ocupacionales y de los paraclínicos o complementarios de monitoreo respectivos ya sea una persona natural o una institución prestadora de servicios de salud ocupacional.


No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO	OBSERVACIONES
1.	Verificar que las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o	Responsable SST		

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	CÓDIGO: SG-SST-P-003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 15/06 /2019
		PÁGINAS: Página 3 de 6

	salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.			
2.	Una vez seleccionado el proveedor se deberá informar al médico que realice las evaluaciones médicas sobre los perfiles del cargo - profesiograma, describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrolla la labor, especificando los factores de riesgo a los que está o estará expuesto el trabajador en razón a su oficio.	Responsable SST		Nota: Recuerde tener a la mano los documentos de afiliación y los documentos personales del Trabajador.
3.	Informar a los trabajadores sobre el trámite para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de forma verificable.	Responsable SST		
4.	Para realizar la evaluación médica y las pruebas complementarias se deberá solicitar al trabajador su consentimiento informado	Responsable SST	Formato Consentimiento Informado	


ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	CÓDIGO: SG-SST-P-003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 15/06 /2019
		PÁGINAS: Página 4 de 6

5.	El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo.	Proveedor de Servicio o IPS Contratada		Nota: Recuerde agendar le cita con la IPS contratada y de esta manera remitir al trabajador con la información clara.
6.	El médico especialista deberá generar el certificado médico de aptitud individual como resultado de la valoración, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.	Proveedor de Servicio o IPS Contratada	Certificado	Recuerde que decertificar una enfermedad grave inmediatamente deberá informar a la EPS del Trabajador.

5. FLUJOGRAMA DE EXMENES MEDICOS OCUPACIONALES

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	CÓDIGO: SG-SST-P-003
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 15/06 /2019
		PÁGINAS: Página 6 de 6

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	PAGINA	ITEM	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	00	00	Emisión Original

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**SOPORTE DE ENTREGA DE
LOS ELEMENTOS DE
PROTECCIÓN PERSONAL
PARA LA ACTIVIDAD A
EJECUTAR.**



FORMATO PARA ENTREGA INDIVIDUAL DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

CODIGO:	SG-SST-F-09
VERSION:	001
VIGENCIA:	13/08/2019
PAGINA:	1 de 1

DATOS DEL TRABAJADOR A QUIEN SE LE ENTREGA EL ELEMENTO

NOMBRE		VINCULO LABORAL	Empleado <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/>
CEDULA No.		CARGO	

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP) ENTREGADOS

ITEM	EPP ENTREGADOS:	CANTIDAD	FECHA	ENTREGA PRIMERA VEZ	CAMBIO			FIRMA RECIBIDO
					DESGASTE	DAÑO	AVERIA	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

DATOS DEL RESPONSABLE DE LA ENTREGA DE LOS ELEMENTOS

NOMBRE		CEDULA No.	
CARGO		FIRMA	

COMPROMISO

Me comprometo a utilizar adecuadamente durante la jornada laboral los elementos de protección personal recibidos y mantenerlos en buen estado, dando cumplimiento a las normas de salud ocupacional que contribuyen a mi bienestar físico, psicológico y social. Declaro que he recibido información sobre el uso adecuado de los mismos.

Usando los equipos y elementos de protección personal (incluyendo ropa de trabajo) estoy cumpliendo con mis deberes como trabajador. Definidos en la ley a través de la siguiente normatividad: CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO; Art. 56 y Art. 58 numeral 7; LEY 9 DE 1979; Art. 88; DECRETO 1295 DE 1994; Art. 22. Soy responsable del uso y cuidado de los EPP mismo, de lo contrario me dare en la pena de verme inmerso en faltas penales o disciplinarias. El presente compromiso quedará archivado en el área Talento Humano - SST como sistema de verificación y seguimiento del cumplimiento de mis deberes y derechos como empleado de PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA-

El presente compromiso aplica para los elementos de protección personal entregados.


FIRMA DE QUIEN RECIBE EL ELEMENTO Y LEE EL COMPROMISO:

CEDULA No:



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**PRESENTAR EL PROGRAMA
DE INDUCCIÓN CAPITACIÓN
Y ENTRENAMIENTO PARA SU
PERSONAL.**

	PROGRAMA DE INDUCCION Y CAPACITACION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06/2019
		PÁGINAS: Página 1 de 3

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para desarrollar las actividades de inducción y Re Inducción al personal que ingrese a la compañía y reorientar al personal antiguo sobre los cambios producidos en los procesos o a los riesgos asociados a su actividad.

2. ALCANCE

El programa de inducción y Re inducción cubre a todo el personal nuevo, antiguo y contratistas que laboren más de una semana en las instalaciones de PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.

3. DEFINICIONES

Inducción: Actividad que permite dar a conocer al nuevo funcionario la información básica de la compañía, su organización y del cargo que va a desempeñar.

Re inducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos colaboradores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

4. RESPONSABLES

LIDER DE TALENTO HUMANO

- Anunciar al Responsable del SG-SST, el ingreso del personal nuevo o cambios de cargo que se realicen
- Programar inducciones requeridas

RESPONSABLE DEL SG-SST

- Realizar inducción o re inducción al personal, referente a SST
- Calificar los ítems definidos en la evaluación realizada por el personal que le corresponda.
- Consolidar calificación de todos los procesos involucrados en la inducción o re inducción, en el formato de Resultado de Evaluación de Inducción y Re inducción.

LIDERES DE PROCESO

- Realizar inducción a contratistas que vayan a ejecutar contratos dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa
- Calificar los ítems definidos en la evaluación realizada por el personal que le corresponda.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal


	PROGRAMA DE INDUCCION Y CAPACITACION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 2 de 3

- Consolidar calificación de todos los procesos involucrados en la inducción o re inducción, en el formato de Resultado de Evaluación de Inducción y Re inducción.

5. DESARROLLO

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE	REGISTRO
Programación	Después de realizado el procedimiento de contratación de personal el proceso de Talento humano debe notificar al proceso de SIG sobre la inducción de personal nuevo indicando fecha, hora de cada proceso, nombre, y cargo a desempeñar.	Líder Administrativa	Email - reunión
Inducción	Cada uno del proceso realiza la inducción de acuerdo a la programación, utilizando la presentación de la compañía.	Líder Administrativa Líderes de Proceso Responsable del SG-SST	asistencia a capacitación
Evaluación	Se debe realizar la evaluación de la inducción bajo los parámetros establecidos en el formato de evaluación de inducción y según corresponda, esta debe ser remitida al Responsable de SG-SST para consolidar la información. El empleado aprueba la inducción estando su RESULTADO en el rango "BUENO" En caso de no pasar le evaluación de la Inducción/Re inducción, el Responsable de SG-SST informa a talento humano y se refuerza la inducción en los temas no aprobados, el Responsable de SG-SST realiza nuevamente la evaluación hasta que el personal demuestre su aptitud.	Líder Administrativa Líderes de Proceso Responsable del SG-SST	evaluación de inducción/ reinducción
Control	El Responsable de SG-SST realiza el registro de fecha, calificación de la inducción realizara con el fin de programar al año siguiente la re inducción.	Responsable del SG-SST	Control de inducción

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROGRAMA DE INDUCCION Y CAPACITACION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 3 de 3

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE	REGISTRO
Re inducción	La re inducción se realizará anualmente y se programará por parte del Responsable del SG-SST	Responsable del SG-SST	evaluación de inducción y re inducción

6. REGISTROS

Evaluación de inducción y registro de asistencia

7. CONTROL DE CAMBIOS

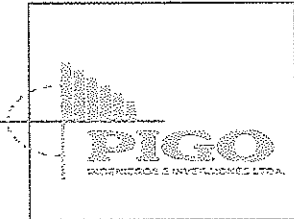
VERSIÓN	PAGINA	ITEM	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	00	00	Emisión Original

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal



UNIÓN TEMPORAL JP019

**PRESENTAR PROTOCOLO DE
BIOSEGURIDAD PARA
MANEJO DE COVID 19, DE
ACUERDO CON LOS
REQUISITOS EXIGIDOS EN LA
RESOLUCIÓN 666 DE ABRIL
DE 2020.**



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PLAN DE CONTINGENCIA COVID - 19
PIGO INGENIEROS LTDA**

Fecha:	Abril 2020
Versión:	1
Página 1 de 16	

Aprobado por: **Responsable. SST** Autorizado por: **Representante Legal**

PLAN DE CONTINGENCIA COVID 19

**PIGO INGENIEROS LTDA
IBAGUE
ABRIL 2020**

Diseñado por Ana Donoso Guerrero Profesional en SST Lic. Res N° 1114 de 2019	Aprobado por Piedad Pinzón Cortes Representante Legal
---	--



**PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA**

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 2 de 16	

Elaborado por: **Responsable. SST** Autorizado por: **Representante Legal**

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo coronavirus COVID 19, ha sido catalogado por la OMS como una emergencia en salud pública de importancia internacional, por eso se recomienda que las medidas previstas sean adoptadas como practicas estándar para prevención, manejo y control de las IRAs,

Ante la presencia de la enfermedad del COVID 19 y el impacto que ha causado a nivel mundial en observancia de múltiples casos considerados por la OMS como pandemia, se procede a la declaración de alerta sanitaria, por lo anterior **El PIGO INGENIEROS LTDA** plantea estrategias de prevención, intervención, respuesta y atención del COVID 19, en concordancia a los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la salud OMS, Ministerio de Salud y la Protección Social, el Instituto Departamental de Salud y demás que el Municipio estime conveniente en aras de minimizar los factores de riesgo a posibles contagios de COVID 19.

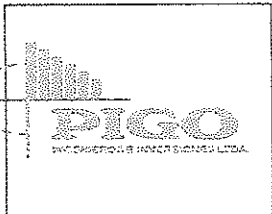
2. MARCO LEGAL

El estado de emergencia que vive el país por cuenta de la pandemia mundial de coronavirus se siente en todas las actividades. Acudiendo al artículo 215 de la Constitución Política, el presidente Iván Duque ha dictado disposiciones para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos.

Normativas Colombianas.

- ✓ **Decreto 417**, trata de los estados de excepción que contempla la carta política para circunstancias extraordinarias.
- ✓ **Decreto 418**, establece que el manejo del orden público para prevenir y controlar el COVID-19 estará en cabeza del Presidente, Iván Duque.
- ✓ **Decreto 434**, establece los plazos especiales para renovación de matrícula mercantil, RUNEOL y demás registros que integran el Registro Único Empresarial y Social, RUES.
- ✓ **Decreto 438**, exenciones transitorias del IVA para ciertos productos, médicos y clínicos.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 4 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

- ✓ **Decreto 439**, suspensión del ingreso al país de pasajeros procedentes del exterior por vía aérea.
- ✓ **Decreto 440**, dicta una serie de medidas de urgencia en contratación estatal.
- ✓ **Decreto 441**, acceso a agua potable en situación de emergencia sanitaria y la reconexión de servicios de agua a suscriptores residenciales suspendidos.
- ✓ **Decreto 444**, dispone para la emergencia recursos del Fondo de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet).
- ✓ **Decreto 457**, mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano.
- ✓ **Decreto 458**, fijaron beneficios para los programas Familias en Acción y Jóvenes en Acción, entre otros.
- ✓ **Decreto 460**, fija medidas para garantizar la prestación del servicio de las comisarías de familia.
- ✓ **Decreto 461**, autorización temporal a Gobernadores y alcaldes para reorientación de Renta y Reducción de tarifa de impuestos territoriales en el marco del Estado de Emergencia.
- ✓ **Decreto 464**, declaran servicios públicos especiales los servicios de telecomunicaciones incluidos los de radiodifusora sonora, televisión y servicios postales.
- ✓ **Decreto 466**, Relación mínima de solvencia del Fondo Nacional de Garantías será del 9 %
- ✓ **Decreto 467**, auxilios para beneficiarios de créditos del ICETEX.
- ✓ **Decreto 468**, Autorizan nuevas operaciones a Findeter y Bancóldex
- ✓ **Decreto 469**, la suspensión de términos judiciales.
- ✓ **Decreto 473**, Gobierno define medidas para generar fuentes de liquidez para gastos de funcionamiento de entidades estatales.
- ✓ **Decreto 482**, suspende el pago de peajes a vehículos exentos durante el aislamiento.
- ✓ **Resolución 385**, Superfinanciera emite medidas para apoyar a deudores afectados por el covid-19 y para garantizar la prestación del servicio financiero.
- ✓ **Resolución 380**, Se adoptan medidas preventivas en el país por causa del Coronavirus, que determina responsabilidades y medidas de aislamiento e internación para viajeros o extranjeros provenientes de países en emergencia.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19 PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 5 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

- ✓ **Resolución 470**, Por la cual se adoptan las medidas sanitarias obligatorias de aislamiento preventivo de personas adultas mayores en centros de larga estancia y de cierre parcial de actividades de centros vida y centros día.
- ✓ **Resolución 0397**, Limitación de los eventos y sitios masivos a un máximo de 50 personas.
- ✓ **Circular Conjunta 001**, Orientaciones Sobre Medidas Preventivas Y De Mitigación Para Reducir La Exposición Y Contagio Por Infección Respiratoria Aguda Causada Por El Sars-Cov-2 (Covid-19)

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19

3.1 Objetivo General

- Contar con el Plan de Contingencia, que permita garantizar la prevención y mitigación de los riesgos de posibles contagios de COVID 19 en la Empresa **PIGO INGENIEROS LTDA.**

3.2 Objetivos Específicos

- Gestionar Estrategias para fortalecimiento institucional, capacitación y entrenamiento que permitan garantizar la respuesta adecuada y oportuna a los Trabajadores de **EN PIGO INGENIEROS LTDA.**
- Fortalecer la vigilancia epidemiológica para la identificación temprana del brote, y la notificación obligatoria de eventos que se puedan suscitar en el Consorcio Acuavile.
- Formular e implementar estrategias para la gestión del riesgo en su componente de Conocimiento del riesgo, que incluya la educación a los Trabajadores, fomentando la prevención y auto cuidado de la misma.
- Fortalecer la organización, coordinación interinstitucional e intersectorial para la adecuada y oportuna implementación de los planes de contingencia y respuesta en salud a los Trabajadores Afectados de **PIGO INGENIEROS LTDA.**

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 6 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

4. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

4.1 Localización

La oficina donde adelanta actividades administrativas PIGO INGENIEROS, se encuentra en el Barrio la pola Cra. 1 # 9 – 97, no obstante las condiciones del presente protocolo son aplicables y totalmente ajustable al área de desarrollo de procesos constructivos que adelanta la empresa.

4.2 Actividades

Dentro de las diferentes áreas en donde se desarrollan las labores, los trabajadores de **PIGO INGENIEROS LTDA** están encargados y/o relacionados con las siguientes actividades:

- Excavaciones, Demoliciones Y Traslado De Estructuras
- Rellenos
- Instalación Concreto Pobre.
- Suministro E Instalación Sello Polivinilo
- Aditivo Impermeabilizante Integral
- Varillas Corrugadas
- Instalación Tuberías
- Instalación Hidrante, Sistemas Válvulas, Instalación De Accesorios
- Pozos Inspección
- Pasos Plásticos Reforzados Inc. Anclaje

Recordemos que “Cualquier medida Tomada no es Extrema”



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19 PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 7 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

- Obras Complementarias
- Muros En Ladrillo Precocido
- Suministro Válvulas, Accesorios Redes, Acometidas Acueducto.
- Suministro Tubería Acueducto Y Alcantarillado
- Unitarios Externos Tuberías Y Accesorios Al Listado
- Externos Adicionales
- Suministro Y Montaje Elementos Metálicos Misceláneos
- Soldadura Eléctrica
- Suministro E Instalación Cable Acero

5. RECURSOS PARA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

5.1 Recursos Internos

5.1.1 Recurso humano

EN PIGO INGENIEROS LTDA cuenta con un grupo de trabajadores dispuestos a cumplir El Plan de Contingencias COVID 19, también cuenta con personal encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo para gestionar las actividades de los trabajadores los cuales se encuentran clasificados conforme se muestra en la siguiente estructura:



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 8 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

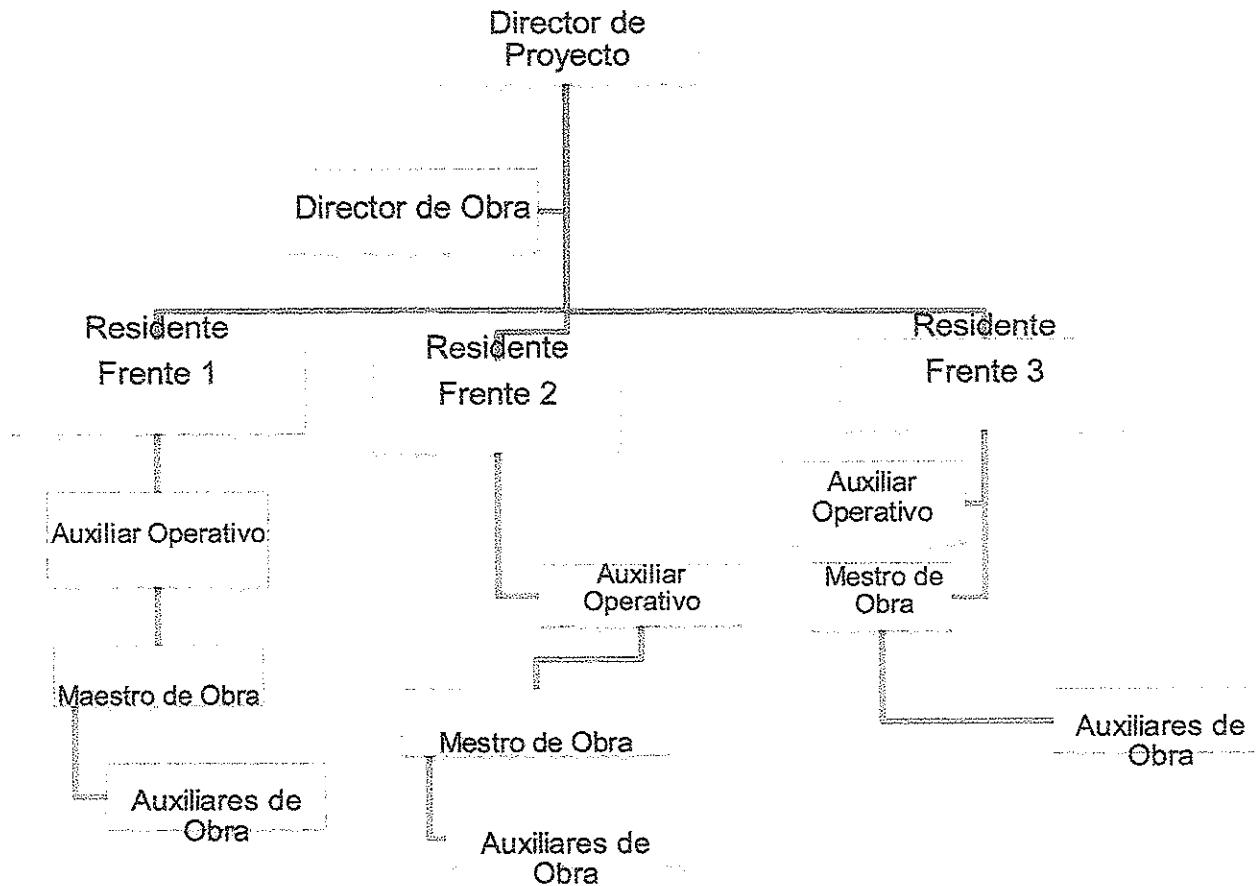


Tabla 1 Estructura Jerárquica

5.2 Recursos técnicos

Serán los que disponga la **Empresa**, con sus trabajadores. Generalmente los recursos técnicos más utilizados están representados por elementos de comunicación tales como: celulares.

5.3 Recursos Externos

Recordemos que “Cualquier medida Tomada no es Extrema”



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 9 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

5.3.1 Entidades

ENTIDAD	TELEFONO	RESPONSABLE
Policía Nacional	3114987684	Jesús David Coronel
Bomberos	3143902892	Luis Barreto - Comandante
Línea COVID-19	3227625771	Hospital
Policía Tránsito	3163798869	Owaldo Ospina
Línea ARL SURA	018000511414	Línea Nacional – marca desde celular

Tabla 2 Líneas de Atención

Línea general de atención de emergencias 123

6. IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS

6.2 Identificación Del Riesgo

Teniendo en cuenta los distintos tipos de amenazas identificadas en el Municipio en el plan de Contingencia general se identificó, dentro de las amenazas Antrópicas, la amenaza Epidemiológica la cual aplica para la contingencia presente.

6.3 Diagnostico De Riesgo

El grado de riesgo al que está expuesto la población ante un evento adverso depende de la combinación de dos factores: la amenaza y la vulnerabilidad. Por lo tanto, para definir el riesgo, se requiere diagnosticar las amenazas, así como la vulnerabilidad de los elementos expuestos. El análisis de riesgo epidemiológico En este esquema realizamos un control estricto de la principal amenaza como es la del COVID 19 para nuestros trabajadores los cuales se encuentran distribuidos como lo establece el siguiente listado con nombres y ubicaciones dentro de la operación de PIGO INGENIEROS LTDA así:

Recordemos Que De Acuerdo A La Ejecución De La Actividad Deberá Contar Con Unos E.P.P. Específicos, Describimos Aquí Los De Tareas De Campo.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 10 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

AUXILIARES DE OBRA Y OFICIALES DE CONSTRUCCIÓN.

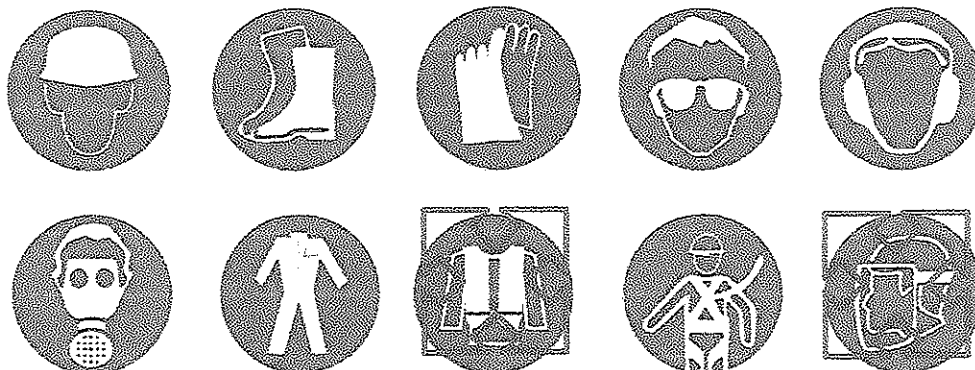


Tabla 3 Elementos de Protección Personal

7. OBJETIVO

Los planes de Contingencias, tienen como principal objetivo, evitar la contaminación de las personas que allí se encuentran, por lo tanto, el trabajador del PIGO INGENIEROS LTDA estará dispuesto a conocer y cumplir las especificaciones dispuestas en Los planes de Contingencias,

7.1 Campos De Acción Del Plan De Contingencia Covid -19

Los trabajadores de PIGO INGENIEROS LTDA estarán preparados cuando el PLAN DE CONTINGENCIA COVID 19 se active en los siguientes casos:

- Amenaza tipo Social: Por virus Covid 19 (coronavirus), Trasmisión directa por saliva.

En los casos posibles, se indicará de acuerdo a los protocolos establecidos por la institución de salud.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 11 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

Los casos probables y confirmados que han requerido ingreso hospitalario podrán recibir el alta si su situación clínica lo permite, aunque su PCR (Prueba Proteína Reactiva) siga siendo positiva, pero deberá mantener aislamiento domiciliario con monitorización de su situación clínica al menos 14 días desde el alta hospitalaria o hasta que se obtenga un resultado de laboratorio negativo.

Los casos ingresados que al alta tengan un resultado de laboratorio negativo podrán ir a su domicilio sin aislamiento y de acuerdo a lo establecido por el medico podrá continuar con su trabajo, siempre y cuando este lo dictamine.

Procedimiento de notificación de Síntomas

En caso de presentar síntomas como:

- Fiebre
- Tos
- Dificultad para respirar

Deberá comunicarse con El Director de Obra quien a su vez deberá reportarlo al en cargado del área de SST de **PIGO INGENIEROS LTDA**, quien realizará el respectivo reporte a la **ARL y EPS** del trabajador; con el cual se dispondrá los lineamientos a seguir, para descartar o establecer la presencia del COVID - 19 en caso tal se actuará como lo indique en su momento el departamento médico de los centros médicos asistenciales.

La vigilancia de la enfermedad se irá adaptando a los distintos escenarios utilizando la estrategia más adecuada en base a los sistemas implementados el departamento médico Hospital Vito Fasael Gutiérrez Pedraza.

8. ACCIONES A REALIZAR PARA EVITAR EL CONTAGIO DEL COVID 19

El PIGO INGENIEROS LTDA Frente Atención al Publico

Con el fin de cuidar la salud de la gente, las visitas a la Obra que adelanta **PIGO INGENIEROS LTDA**, que hacen parte del programa de Atención al Público, quedan suspendidas temporalmente y hasta nuevo aviso.

Todos los trabajadores de campo de **PIGO INGENIEROS LTDA** deben realizar y adelantar labores en razón de la obligación derivada del objeto contractual pactado por la empresa y nuestro Contratitas, Esta determinación, que también incluye a los Proveedores de

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA**

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 12 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

allegan material a la obra y personal que por razones de vigilancia y control deban visitar los espacios en ejecución de obra.

Ingreso A Instalaciones De PIGO INGENIEROS LTDA

Se restringe totalmente el ingreso de visitantes y personas externas a la Organización, a áreas operativas donde se adelantan las actividades del proceso constructivo. Se exceptúan aquellas visitas que sean absolutamente necesarias para la operación.

Reuniones

Están suspendidas las reuniones de más de 10 personas. En todas las sesiones que se hagan con un número inferior de asistentes se deben aplicar las medidas de prevención: lavado de manos frecuente y suficiente espacio entre los concurrentes y la ventilación. Los funcionarios de la Empresa también deben re agendar las citas y utilizar las herramientas virtuales disponibles, de tal forma que se disminuyan las atenciones dentro de la población para minimizar los riesgos biológicos.

9. MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD PARA EL PERSONAL

a) Medidas Generales

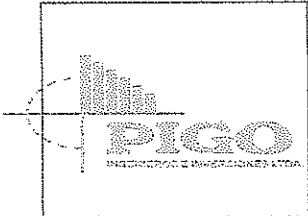
Las medidas que han demostrado mayor evidencia para la contención de la transmisión del virus son las siguientes:

- Lavado de manos
- Distanciamiento social
- Uso de tapabocas.

Adicional a estas medidas y teniendo en cuenta los mecanismos de diseminación del virus (gotas y contacto), se deben fortalecer los procesos de limpieza y desinfección de elementos e insumos de uso habitual, superficies, equipos de uso frecuente, el manejo de residuos producto de la actividad o sector, adecuado uso de Elementos de Protección Personal-EPP y optimizar la ventilación del lugar y el cumplimiento de condiciones higiénicos sanitarias.

A continuación, se describen de manera puntual las medidas que han demostrado mayor evidencia para la contención de la transmisión del virus.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 13 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

b) Lavado de Manos

- Disponer de los insumos para realizar la higiene de manos con agua limpia, jabón y toallas de un solo uso (toallas desechables).
- Disponer suministros de alcohol glicerinado mínimo al 60% máximo 95%.
 - Disponer de alcohol glicerinado en lugares de acceso fácil y frecuente por parte de las personas usuarias y trabajadoras de la obra.
- Disponer en áreas comunes y zonas de trabajo de puntos para el lavado frecuente de manos según las recomendaciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Se debe garantizar el lavado frecuente de manos por los menos cada 3 horas o antes si lo requiere.
- Se deben organizar turnos para realizar el lavado de manos, con el fin de garantizar el distanciamiento social con una distancia mínima de 2 metros.
- Los responsables de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo deberán establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo y autocontrol de esta actividad en todos los sitios de trabajo.
- Se deben intensificar las acciones de información, educación y comunicación para el desarrollo de todas las actividades que eviten el contagio.

c) Técnica Lavado de Manos

El lavado de manos con agua y jabón debe realizarse cuando las manos están visiblemente sucias, antes y después de ir al baño, antes y después de comer, después de estornudar o toser, antes y después de usar tapabocas.

- La higiene de manos con alcohol glicerinado se debe realizar siempre y cuando las manos están visiblemente limpias.
- El alcohol glicerinado a utilizar debe tener una concentración entre 60% y el 95%.
 - Se deben tener recordatorios de la técnica del lavado de manos en la zona en la cual se realiza la actividad lavado de manos.

d) Distanciamiento Físico

El distanciamiento físico, significa mantener un espacio entre usted y las demás personas fuera de su casa. Para practicar el distanciamiento físico se requiere:

- Los trabajadores deben permanecer al menos a 2 metros de distancia de otras personas y entre los puestos de trabajo evitando contacto directo.
- Las empresas podrán mantener máximo 50 personas por jornada.

Recordemos que “Cualquier medida Tomada no es Extrema”

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 14 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

- Controle el aforo de los trabajadores en el área de trabajo.
- Estas mismas recomendaciones se deben aplicar en los sitios que se dispongan para consumir alimentos.
- Sitios de descanso de los empleados.
- No se deben permitir reuniones en grupos en los que no pueda garantizar la distancia mínima de 2 metros entre cada persona.
- Aproveche las ayudas tecnológicas con el fin de evitar aglomeraciones y evite el intercambio físico de documentos de trabajo.
- Además de las medidas cotidianas para prevenir el COVID-19, se deben hacer recomendaciones permanentes para mantener el distanciamiento físico tanto en el ambiente de trabajo como en todos los lugares en donde pueda tener encuentro con otras personas, es una de las mejores medidas para evitar la propagación.

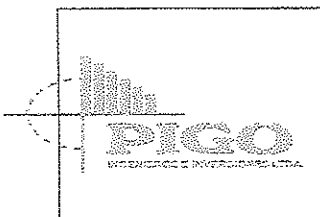
e) Elementos de Protección Personal- EPP.

- Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa deben definir los Elementos de Protección Personal indicados para la protección personal de acuerdo con la labor de para la prevención del COVID-19.
- Entregar los EPP y garantizar su disponibilidad y recambio.
- Informar las recomendaciones de uso eficiente de Elementos de Protección Personal.
- El uso de guantes se recomienda si se van a manipular elementos como residuos, para las demás actividades se recomienda el lavado de manos con agua, jabón y toallas desechables.
- Los EPP no desechables deberán ser lavados y desinfectados antes de ser almacenados en un área limpia y seca.
- Instalar recipientes adecuados para el destino final de los elementos de protección personal utilizados.
- Designe un espacio donde los trabajadores puedan cambiarse de manera individual y donde puedan dejar sus implementos de protección personal debidamente limpios.

f) Manejo De Los Tapabocas.

- Uso del tapabocas en el transporte que traslada el personal (Tractor), o en áreas con afluencia masiva de personas, donde no sea posible mantener dos metros de distancia de otras personas.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19 PIGO INGENIEROS LTDA

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 15 de 16	

Elaborado por: Responsable. SST Autorizado por: Representante Legal

- El uso correcto de los EPP es fundamental para evitar el contagio; igualmente importante el retiro de estos para evitar el contacto con zonas contaminadas y/o dispersión del agente infeccioso.
- Siempre debe hacer el lavado de manos antes y después de usar el tapabocas.

g) Monitoreo Condiciones de Salud del Personal

- Instruir a los trabajadores, proveedores y clientes en la aplicación de la etiqueta respiratoria, que incluye cubrirse la nariz al toser o estornudar con el antebrazo o con un pañuelo de papel desechable y deshacerse de él inmediatamente tras usarlo. Abstenerse de tocarse la boca, la nariz y los ojos.
- Se debe desarrollar un proceso diario de monitoreo de estado de salud y temperatura del personal. En lo posible, utilizando termómetro láser o digital, realizar la toma rutinaria de temperatura al ingreso y salida del turno por trabajador, con el debido registro nominal en formato establecido por la empresa.
- Consolidar y mantener actualizada una base de datos completa con los trabajadores y demás personal que preste los servicios en la Empresa. Teniendo en cuenta las reservas de información.
- Antes de ingresar a las instalaciones o iniciar labores, realizar el protocolo de lavado de manos.
- Establecer canales de información para que los trabajadores informen cualquier sospecha de síntoma o contacto con personas diagnosticadas con COVID-19.
- No permitir el ingreso y/o acompañamiento a las instalaciones, de personas que presenten síntomas de gripa ni cuadros de fiebre mayor o igual a 38°C.
- Antes de ingresar a las instalaciones o iniciar labores, realizar el protocolo de lavado de manos.

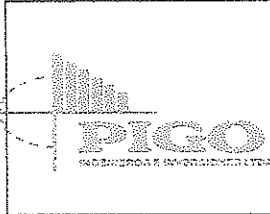
10. LIMPIEZA PERMANENTE

Protocolo de Limpieza y desinfección de Zonas

El personal que realiza el procedimiento de limpieza y desinfección debe utilizar los elementos de protección personal (usar guantes, delantal y tapabocas).

- Realizar la limpieza de áreas y superficies retirando el polvo y la suciedad, con el fin de lograr una desinfección efectiva.
- Los paños utilizados para realizar la limpieza y desinfección deben estar limpios.
- El personal de limpieza debe lavar sus manos antes y después de realizar las tareas de limpieza y desinfección, así mismo se deben utilizar guantes.

Recordemos que "Cualquier medida Tomada no es Extrema"



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**PLAN DE CONTINGENCIAS COVID 19
PIGO INGENIEROS LTDA**

Fecha:	Abril 2019
Versión:	1
Página 16 de 16	

Elaborado por: **Responsable. SST** Autorizado por: **Representante Legal**

- Garantizar que el proceso de limpieza y desinfección se realice de manera segura y con los elementos necesarios dependiendo de las áreas o de las zonas de trabajo.
- Las superficies deben limpiarse y desinfectarse al menos una vez al día.
- Elimine los guantes y paños en una papelera después de usarlos, si sus guantes son reutilizables, antes de quitárselos lave el exterior con el mismo desinfectante limpio con que realizó la desinfección de superficies, déjelos secar en un lugar ventilado. Al finalizar el proceso báñese y cámbiense la ropa.
- Utilizar desinfectantes o alcohol al 60% para la limpieza de los objetos, y herramientas de trabajo manual.

El **PIGO INGENIEROS LTDA** implementó todas las medidas de desinfección y aseo permanente en sus instalaciones. Adicionalmente, se dispondrá de personal que monitoree y suministre de manera permanente a todos los trabajadores en intervalos no superiores de tres horas los elementos necesarios para el adecuado lavado de manos con jabón líquido y toallas desechables.

Se debe cumplir una estricta higiene de manos antes y después del contacto con los residuos, materiales y herramientas que se manipulen por más de un trabajador.

11. MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS PARA LOS TRABAJADORES QUE DEBAN TRABAJAR EN CUMPLIMIENTO DE NUESTRO OBJETO CONTRACTUAL.


Los trabajadores De **PIGO INGENIEROS LTDA** que deban permanecer por razones de nuestro objeto contractual deberán someterse a exámenes Médicos obligatorios los cuales se coordinaran con la Gerencia.

PIGO INGENIEROS LTDA reitera su compromiso con todas las determinaciones adoptadas por los gobiernos Local, Departamental y Nacional que permitan controlar la expansión del coronavirus (COVID-19) y Reiteramos nuestro irrestricto compromiso con nuestra ciudadanía y su Gobierno.



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**PRESENTAR EL PLAN
DE EMERGENCIA Y
CONTINGENCIA**

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	1 de 30

PLAN DE EMERGENCIAS

PIGO INGENIEROS E I NVERSIONES LTDDA.

**COMPONENTE DE RESPUESTA A EMERGENCIAS EN ARTICULACIÓN DEL DECRETO ÚNICO
REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 1072 DEL AÑO 2015**


	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN4

1. POLÍTICA PARA EMERGENCIAS.....5

 1.1. OBJETIVO GENERAL..... 7

 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7

2. ALCANCE7

3. GLOSARIO.....7

4. LEGISLACIÓN10

5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN EN LA EMPRESA DROGAS SUPERECONOMICAS13

 5.1 SERVICIOS GENERALES..... 14

7. METODOLOGIA DE VULNERABILIDAD.....15

 7.1 IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS..... 16

 7.2 CALIFICACIÓN DE LA AMENAZA..... 16

 7.3 DETERMINACIÓN DE LA VULNERABILIDAD 17

 7.5 GRADO DE VULNERABILIDAD DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS..... 19

 7.6 DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO. 19

 7.7 NIVEL DE RIESGO. 20

8. BRIGADA DE EMERGENCIAS..... 21

 8.1.1 *Perfil de las personas que integran la brigada de emergencias..... 21*

 8.1.2 *Funciones generales de la Brigada de Emergencias: 22*

 8.1.3 *Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de reducción:22*

 8.1.4 *Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de respuesta:23*

 8.1.5 *Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de recuperación: 24*

 8.2 DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS:..... 24

 8.3 DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS:..... 24

PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIA..... 26


 8.5 ACTIVACIÓN DEL PLAN DE RESPUESTA 26

DE IGUAL MANERA SE RECIBIRÁ LA INFORMACIÓN POR EMERGENCIAS EXTERNAS.....26

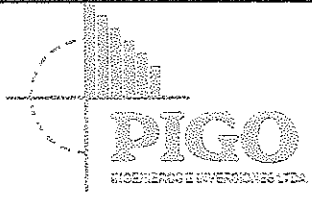
 8.6 PLAN DE EVACUACIÓN..... 28

 8.6.1 *Fases de una evacuación. 28*

 8.6.2 *tipos de evacuación. 29*

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	3 de 30

8.6.3	<i>Indicación de Evacuación</i>	29
8.6.3.1	<i>Jefe de Brigada de Emergencia</i>	30
8.6.3.2	<i>Líderes de evacuación:</i>	30
8.6.3.3	<i>Coordinadores</i>	30
8.1.1	<i>Rutas de Evacuación</i>	30

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	4 de 30

INTRODUCCIÓN


Dentro de las actividades que realiza la empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA**, se pueden generar situaciones de emergencia provocadas ya sea por el hombre (incendios, atentados terroristas, explosiones, fugas y derrames etc.) o causadas por fenómenos naturales como movimientos sísmicos y vendavales, entre otras y que, en algún momento, además de causar pérdidas económicas, pueden afectar la vida y la salud de las personas.

Debido a lo anterior es necesario contar un Plan de Prevención y Control de Emergencias.

En el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Salud, se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y se estipula en el Artículo 25, Numeral 6 la obligatoriedad en la formulación del Plan de Emergencias.

La prevención de emergencias es una de las más importantes acciones de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Por ello se requiere la cooperación, compromiso y apoyo de todos los niveles organizacionales de la Empresa.

El presente plan se fundamenta en la estructuración de acciones preventivas y de preparación administrativa, funcional y operativa; antes, durante y después de una emergencia, que permita al personal que ocupa las instalaciones, adaptarse a las condiciones reales de sus amenazas y adquirir los conocimientos y actitudes organizativas necesarias para actuar correctamente en la prevención y el control de emergencias.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	1
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	5 de 30

JUSTIFICACIÓN


Es evidente que una situación de emergencia necesita un manejo que se puede salir de los procedimientos normales de una organización y requieren la utilización de recursos internos y posiblemente externos y ante todo contar con herramientas y metodología eficientes que posibilite la recuperación en el menor tiempo posible de lo afectado.

Con el Plan de Emergencias se pretende minimizar las consecuencias y severidad de los posibles eventos catastróficos que puedan presentarse en un área o sector determinado, disminuyendo las lesiones que se puedan presentar tanto humanas como económicas y a la imagen de la empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.**

El logro de los objetivos de los Planes de Emergencia y los programas que desarrollan el Comité de Emergencia y la brigada, no están dados solamente por el nivel de capacitación técnica y profesional de quienes lo ejecutan, sino además por el desarrollo humano y la concepción del trabajo en equipo que posea el personal de la empresa.

Por lo anterior, ante estas situaciones de posibles emergencias se requiere establecer, generar destrezas, condiciones y procedimientos que les permita, prevenir y protegerse en casos de desastres o amenazas colectivas que pongan en peligro su integridad y la del personal visitantes en determinado momento, mediante acciones rápidas, coordinadas y confiables, tendientes a desplazar al personal hasta lugares de menor riesgo y en caso de presentarse lesionados, contar con una estructura organizativa para brindarles una primaria y adecuada atención en una emergencia.

1. POLÍTICA PARA EMERGENCIAS

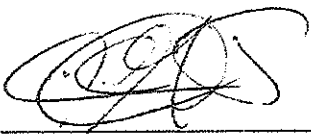
	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	6 de 30

La empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.** Considera como uno de sus objetivos principales, el correcto cumplimiento de la normatividad vigente en lo que al tema de Manejo de Emergencias se refiere, buscando mitigar los efectos de cualquier emergencia y el trabajo armónico con los organismos de socorro, con la premisa de obtener y mantener altos niveles de efectividad, eficiencia y eficacia de los diferentes frentes.


Para poder lograr el cumplimiento de este propósito se compromete a analizar oportunamente la vulnerabilidad de sus instalaciones, conformar y capacitar a la brigada de emergencias, asignar recursos al Plan de Emergencias e incluir a los visitantes y población flotante dentro del plan de Emergencias.

En cumplimiento de lo establecido en la política, la empresa se comprometerá:

- Asignar recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios.
- Conformar y capacitar debidamente a la Brigada de Emergencias apoyando su funcionamiento de acuerdo con lo estipulado en la legislación colombiana.
- Proporcionar el tiempo requerido para que sus brigadistas participen en eventos educativos de prevención y control de emergencias.
- Se establece el compromiso de liderar y coordinar las acciones de prevención y control de las amenazas detectadas y que puedan ocasionar emergencias de carácter natural o antrópico.



Representante Legal

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	7 de 30

1.1. OBJETIVO GENERAL

Evitar pérdidas (humanas, materiales y ambientales) y minimizar el alto impacto económico en eventos asociados a la ocurrencia de una emergencia al interior de las instalaciones de la empresa **FEXXA S.A.S**, que afecten directamente el normal desarrollo de las actividades, a través del establecimiento de los lineamientos preventivos, administrativos, y operativos necesarios para responder satisfactoriamente ante dichos eventos y servir de herramienta para dar cumplimiento a los requerimientos señalados en la legislación colombiana en materia de Seguridad e Higiene Industrial (Resolución 1016 de 1989), emergencias (Ley 46 de 1998, Resolución 3459 de 1994, el Decreto Reglamentario 919 de 1989, Decreto 423/06 Art. 18, Decreto 1072 de 2015)).

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Identificar y analizar los diferentes factores de riesgo que involucren peligros potenciales que podrían afectar las condiciones socio-ambientales de la empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.**
- Establecer con fundamento en el análisis de riesgos, las bases para la preparación del Plan de Emergencias.
- Establecer las medidas preventivas y protectoras para los escenarios identificados como posibles generadores de emergencias.
- Brindar las herramientas cognitivas y conductuales necesarias, que permitan una evacuación segura de los visitantes, funcionarios y personas que se encuentran expuestas ha determinado peligro, y su paso a lugares seguros de menor riesgo.

2. ALCANCE

Este plan es una herramienta para facilitar la gestión de la empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.** en la prevención y control de posibles emergencias y a su vez presenta una estrategia para que esta gestión sea definida en planes de acción a corto y mediano plazo.

El presente documento es compatible y puede integrarse fácilmente con los organismos de socorro.

3. GLOSARIO

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	8 de 30

ALARMA: Sistema sonoro que permite avisar, inmediatamente se accione, a la comunidad la presencia de un riesgo que pone en grave peligro sus vidas.

ALERTA: Acciones específicas de respuesta frente a una emergencia.

AMENAZA: Factor de origen natural que afecta a una comunidad ocasionando lesiones a sus integrantes e instalaciones.

ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD: Es la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgo según la frecuencia y severidad de los mismos. La vulnerabilidad depende de varios factores, entre otros: La posibilidad de ocurrencia del evento, la frecuencia de ocurrencia de este, los planes y programas preventivos existentes, la posibilidad de programación anual entre otros.

AYUDA INSTITUCIONAL: Aquella prestada por las entidades públicas o privadas de carácter comunitario, organizados con el fin específico de responder de oficio a los desastres.

COMBUSTIÓN: Reacción mediante la cual una sustancia denominada combustible interactúa químicamente con otra denominada oxidante o comburente, y da como resultado gases tóxicos, irritantes y asfixiantes, humo que obstaculiza la visibilidad y afecta el sistema respiratorio, llamas y calor que generan lesiones de diversa intensidad en las personas.

CONTINGENCIAS: Evento que puede suceder o no suceder para el cual debemos estar preparados.

CONTROL: Acción de eliminar o limitar el desarrollo de un siniestro, para evitar o minimizar sus consecuencias.

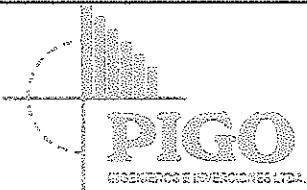
DESASTRE: Es el daño o alteración grave de las condiciones normales de la vida, causado por fenómenos naturales o acción del hombre en forma accidental.

EMERGENCIA: Estado de alteración parcial o total de las actividades de la empresa, ocasionado por la ocurrencia de un evento que genera peligro inminente y cuyo control supera la capacidad de respuesta de las personas y organizaciones.

EVACUACIÓN: Es el conjunto integral de acciones tendientes a desplazar personas de una zona de mayor amenaza a otra de menor peligro.

IMPACTO: Acción directa de una amenaza o riesgo en un grupo de personas.

MITIGACIÓN: Acciones desarrolladas antes, durante y después de un siniestro, tendientes a contrarrestar sus efectos críticos y asegurar la supervivencia del sistema, hasta tanto se efectúe la recuperación.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	9 de 30

PLAN DE ACCIÓN: Es un trabajo colectivo que establece, en un documento, las medidas preventivas para evitar los posibles desastres específicos y que indica las operaciones, tareas y responsabilidades de toda la comunidad para situaciones de inminente peligro.

PREVENCIÓN: Acción para evitar la ocurrencia de desastres.

PEC: Plan de Emergencias y Contingencias.

RECUPERACIÓN: Actividad final en el proceso de respuesta a una emergencia. Consiste en restablecer la operatividad de un sistema interferido.

RIESGO: Una amenaza evaluada en cuanto a su probabilidad de ocurrencia y su gravedad potencial esperada.

SALVAMENTO: Acciones o actividades desarrolladas, individualmente o por grupos, tendientes a proteger los bienes materiales y/o activos de la compañía que puedan verse afectados en caso de una emergencia en sus instalaciones.


SINIESTRO: Es un evento no deseado, no esperado, que puede producir consecuencias negativas en las personas y en los bienes materiales. El siniestro genera la emergencia, si la capacidad de respuesta de la empresa es insuficiente para controlarlo.

VULNERABILIDAD: Condiciones en las que se encuentran las personas y los bienes expuestos ante una amenaza. Se relaciona con la incapacidad de una comunidad para afrontar y controlar con sus propios recursos una situación de emergencia.

VULNERABILIDAD FÍSICA O ESTRUCTURAL: Se refiere a la construcción misma de la edificación ya las características de seguridad o inseguridad que ofrece a los funcionarios que permanecen en ella durante su jornada laboral.


VULNERABILIDAD FUNCIONAL: Se refiere a la existencia o no de los recursos para enfrentar situaciones de emergencia como extintores, sistemas de control de fuentes de agua, combustible, herramientas para usar en situaciones de emergencia.

VULNERABILIDAD SOCIAL: Se refiere al conocimiento y al entrenamiento de los funcionarios para enfrentar situaciones de emergencia.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	1
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	10 de 30

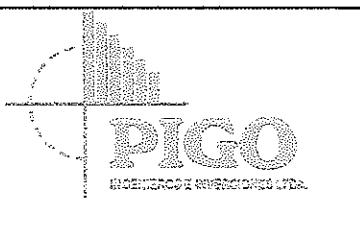
4. LEGISLACIÓN

Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
Decreto 1108 de 1994	Salud Mental
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CODIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	11 de 30

Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Ley 1221 de 2008	Normas para promover y regular el teletrabajo
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Decreto 884 de 2012	Reglamento de la Ley 1221 de 2008, Teletrabajo


	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	12 de 30
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.		
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.		
Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación		
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.		
Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial		
Resolución 1565 de 2014	Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial		
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales		
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo		
Decreto 055 de 2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL y otras disposiciones		
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones		

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	13 de 30

5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN EN LA EMPRESA

DATOS GENERALES Y LOCALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.			
RAZÓN SOCIAL (1)		NIT (1)	
PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.		800.250.898	
DATOS GENERALES (3).			
Teléfono Sede 1		3102910145	
Dirección Sede 1		Cra. 1 # 7 – 97 Of 202	
Localización (4).			
Departamento.	Ciudad.	Barrio.	Comuna
Tolima	Ibagué	Pola	1
CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN (7).			
Actividad económica.	4210: Actividades de construcción otras obras de Ingeniería		
CARGA OCUPACIONAL Y HORARIOS DE OPERACIÓN (8).			
Áreas / Población	Cantidad/Capacidad		Horario.
General	10		7:00 a.m. – 5:00 p.m.
PERSONAL FLOTANTE			
Cantidad promedio día			
30			

Tabla 1 Datos generales de la empresa

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	14 de 30


CARACTERISTICAS DE LAS INSTALACIONES (9)	
Áreas	Observaciones
Torre, Planta, edificio	Planta física e buen estado.
Planta Eléctrica	No poseen planta eléctrica. Suministro de energía a través de la empresa prestadora del servicio.
Red Contra Incendios	Se establecen por cada sede o desarrollo de obra extintores a corde a la necesidad.

Tabla 1 Características de las instalaciones

5.1 SERVICIOS GENERALES

TIPO DE SERVICIO	DISTRIBUCIÓN COMPLETA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	
Acueducto y alcantarillado	X		
Electricidad	X		
Teléfono	X		
Planta eléctrica		X	
Aire acondicionado		X	

Tabla 3 Servicios Generales

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	15 de 30

6. DETERMINACIÓN DE LAS AMENAZAS PROBABLES DE LA EMPRESA

Este procedimiento, en la práctica identifica las amenazas potenciales, así como su posibilidad de causar una emergencia y cualifica o cuantifica los efectos o consecuencias. La identificación de las amenazas determina escenarios de desastres previsibles.

Sismo y Colapso de Estructuras.

Inundaciones

Riesgo Tecnológico

Terrorismo

Asonada

Atraco, robo o hurto

Vendavales, Granizadas, Lluvias y Caída de Rayos.

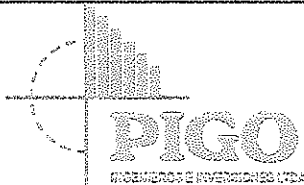
Vientos Fuertes

Incendio

Otras de las amenazas que pueden llegar a afectar las instalaciones, son los incendios, debido a factores internos y asociados como lo son:

- ✓ Sabotaje dentro de las instalaciones y sus alrededores.
- ✓ Incendios Forestales
- ✓ Almacenamiento continuo de material combustible como papelería, documentos y muebles en las áreas administrativas.
- ✓ Manejo diario de elementos y equipos eléctricos energizados.
- ✓ Posiblemente se puedan presentar corto circuito o fallas en la red eléctrica.

7. METODOLOGIA DE VULNERABILIDAD

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	16 de 30

7.1 IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS.




Las amenazas se encuentran relacionadas con el peligro que significa la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, tecnológico o provocado por el hombre y que puede manifestarse en un sitio específico y en un tiempo determinado, produciendo efectos adversos a las personas, los bienes y al medio ambiente.


NATURAL	TECNOLOGICO	SOCIAL
• Dependiendo de la geografía y clima	• Incendios	• Hurto
• Movimientos sísmicos	• Explosiones	• Asaltos
• Inundación	• Fugas	• Terrorismo
• Lluvias torrenciales	• Fallas estructurales	• Secuestros
• Granizadas	• Riesgos externos	• Asonadas
• Vientos fuertes	• Fallas en equipos y sistemas	• Concentraciones masivas
• Erupción volcánica		

El evaluar la amenaza es pronosticar la ocurrencia de un fenómeno con base en el estudio de su mecanismo generador, el monitoreo del sistema perturbador y/o el registro de eventos en el tiempo.

La calificación de la amenaza se realiza mediante colores teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia, de la siguiente forma:

7.2 CALIFICACIÓN DE LA AMENAZA.

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO
POSIBLE	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá.	VERDE 
PROBABLE	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	AMARILLO 
INMINENTE	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir.	ROJO 

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	17 de 30

7.3 DETERMINACIÓN DE LA VULNERABILIDAD

La vulnerabilidad es entendida como la predisposición o susceptibilidad que tienen las personas, los recursos y los sistemas y procesos a ser afectados o a sufrir una pérdida ante una amenaza específica.

Para este análisis se incluyeron los siguientes elementos y aspectos de vulnerabilidad.

ELEMENTOS		ASPECTOS
Personas	Son los trabajadores y clientes de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Organizacional • Capacitación y entrenamiento • Características de seguridad
Recursos	Analizan la respuesta en caso de desastre.	<ul style="list-style-type: none"> • Suministros • Edificación • Equipos
Sistemas y procesos	Conjunto de las actividades sociales y productivas de los elementos bajo riesgo involucrados al interior de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios • Sistemas alternos • Recuperación

Tabla 2 Elementos y aspectos de vulnerabilidad.

7.4 INTERPRETACION DE LA VULNERABILIDAD POR CADA ASPECTO


Análisis de Vulnerabilidad en las Personas.

En el formato análisis de vulnerabilidad de cada elemento, por ejemplo, para las personas, los aspectos que se contemplan son: Gestión Organizacional, Capacitación y Entrenamiento y por último Características de Seguridad.

Para cada uno de ellos se realiza un conjunto de preguntas que se formulan en la primera columna, las cuales orientan la calificación final. En las columnas dos, tres y cuatro, se da respuesta a cada pregunta marcando con una (X) de la siguiente manera: SI, cuando existe o tiene un nivel bueno; NO, cuando no existe o tiene un nivel deficiente; o PARCIAL, cuando la implementación no está terminada o tiene un nivel regular. En la quinta columna se registra la calificación de las respuestas, la cual se debe realizar con base en los siguientes criterios: SI = 1; PARCIAL = 0.5 y NO = 0.

Al final de esta columna se deberá obtener el promedio de las calificaciones dadas, así:

Promedio = Suma de las calificaciones / Número total de preguntas por aspecto
(El valor obtenido deberá tener máximo 2 decimales)

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	18 de 30

En la sexta columna se registrarán, si existen, observaciones con respecto a la pregunta realizada, lo cual permite identificar aspectos de mejora que van a ser contemplados en los planes de acción.

Análisis de Vulnerabilidad en los Recursos.

En el formato se analiza la vulnerabilidad en los recursos, los aspectos son: suministros, edificación y equipos. Para cada uno de ellos se realiza una serie de preguntas que se formulan en la primera columna, las cuales orientan la calificación final. En las columnas dos, tres y cuatro, se da respuesta a cada pregunta marcando con una **X** de la siguiente manera: **SI** cuando existe o tiene un nivel bueno; **NO**, cuando no existe o tiene un nivel deficiente; o **PARCIAL**, cuando la implementación no está terminada o tiene un nivel regular. En la quinta columna se registra la calificación de las respuestas, la cual se debe realizar con base en los siguientes criterios: SI= 1; PARCIAL 0,5 y NO = 0.

Al final de esta columna se deberá obtener el promedio de las calificaciones dadas, así:

Promedio = Suma de las calificaciones / Número total de preguntas por aspecto
 (El valor obtenido deberá tener máximo 2 decimales)

En la sexta columna se registrarán, si existen, observaciones con respecto a la pregunta realizada, lo cual permite identificar aspectos de mejora que van a ser contemplados en los planes de acción.


Análisis de vulnerabilidad de los sistemas y procesos.

En el formato se analiza la vulnerabilidad de los sistemas y procesos, los aspectos son: servicios, sistemas alternos y recuperación.

Para cada uno de ellos se realiza una serie de preguntas que se formulan en la primera columna, las cuales orientan la calificación final. En las columnas dos, tres y cuatro, se da respuesta a cada pregunta marcando con una **X** de la siguiente manera: **SI** cuando existe o tiene un nivel bueno; **NO**, cuando no existe o tiene un nivel deficiente; o **PARCIAL**, cuando la implementación no está terminada o tiene un nivel regular. En la quinta columna se registra la calificación de las respuestas, la cual se debe realizar con base en los siguientes criterios: SI= 1; PARCIAL 0,5 y NO = 0.

Al final de esta columna se deberá obtener el promedio de las calificaciones dadas, así:

Promedio = Suma de las calificaciones / Número total de preguntas por aspecto
 (El valor obtenido deberá tener máximo 2 decimales)




	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO GS-A2-011
		VERSION I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA 1/06/2019
		PÁGINA 19 de 30

En la sexta columna se registrarán, si existen, observaciones con respecto a la pregunta realizada, lo cual permite identificar aspectos de mejora que van a ser contemplados en los planes de acción.

CALIFICACIÓN	CONDICIÓN
BUENO	Si el número de respuestas se encuentra dentro del rango 0,68 a 1.
REGULAR	Si el número de respuestas se encuentra dentro del rango 0,34 a 0,67.
MALO	Si el número de respuestas se encuentra dentro del rango 0 a 0,33.

Una vez calificado todos los aspectos, cada uno de los elementos se procede a sumarlos y determinar el grado de vulnerabilidad tanto en las personas como en los recursos y sistemas y procesos de la siguiente manera:

7.5 GRADO DE VULNERABILIDAD DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS.

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN	COLOR
2.01 - 3.00	BAJA	VERDE 
1.01 - 2.00	MEDIA	AMARILLA 
0.0 - 1.00	ALTA	ROJO 


7.6 DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO.

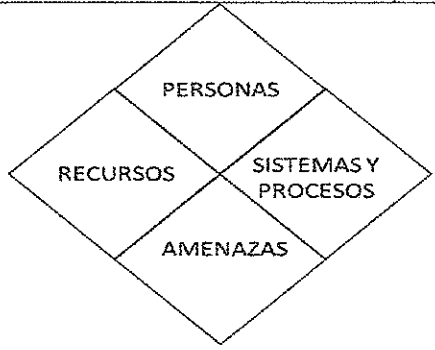
El riesgo es el daño potencial que, sobre la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la económica pública y privada, puede causarse por la ocurrencia de amenazas de origen natural, socio- natural o antrópico no intencional, que se extiende más allá de los espacios privados o actividades particulares de las personas y organizaciones y que por su magnitud, velocidad y contingencias hace necesario un proceso de gestión que involucre al estado y a la sociedad.

RIESGO = AMENAZA x VULNERABILIDAD.

Esta relación puede ser representada en un diamante de riesgos, el cual posee cuatro cuadrantes:

Uno de ellos representa la amenaza para la cual se va a determinar el nivel de riesgo y los otros tres representan los elementos bajo riesgo: Personas, Recursos, Sistemas y Procesos.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	20 de 30



Cada uno de los rombos tiene un color que fue asignado de acuerdo con los analisis desarrollados, recomendados:

Para la amenaza:


Posible	Nunca a sucedido	Verde
Probable	Ya ha ocurrido	Amarillo
Inminente	Evidente, detectable	Rojo

Para la vulnerabilidad:

Baja	Entre 2,1 y 3,0	Verde
Media	Entre 1,1 y 2,0	Amarillo
Alta	Entre 0 y 1,0	Rojo

7.7 NIVEL DE RIESGO.

Para la calificación del nivel de riesgo se tienen en cuenta los colores asignados en el diamante de riesgos y las siguientes consideraciones:

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	21 de 30

NÚMERO DE ROMBOS	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
3 ó 4 rombos en rojo	El riesgo es ALTO y significa que los valores que representan la vulnerabilidad y la amenaza, están en su punto máximo para que los efectos de un evento representen un cambio significativo en la comunidad, la economía, la infraestructura y el medio ambiente.	Del 75% al 100%
1 a 2 rombos rojos o 4 amarillos	El riesgo es MEDIO , lo cual significa que de los valores que representan la vulnerabilidad son altos o la amenaza es alta, también es posible que 3 de todos los componentes son, calificados como medios, por lo tanto las consecuencias y efectos sociales, económicos y del medio ambiente pueden ser de magnitud, pero se espera sean inferiores a los ocasionados por el riesgo alto.	Del 50% al 74%
1 a 3 rombos amarillos y los restantes verdes	El riesgo es BAJO , lo cual significa que la vulnerabilidad y la amenaza están controladas. En este caso se espera que los efectos sociales, económicos y del medio ambiente representen pérdidas menores.	Del 25% al 49%

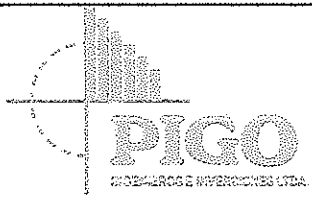
8. BRIGADA DE EMERGENCIAS

La Brigada de Emergencias de la empresa **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.** corresponderá al **nivel estratégico** de organización en caso de emergencias y se deberá conformar por personal que cumpla el siguiente perfil:

8.1.1 Perfil de las personas que integran la brigada de emergencias

La brigada como parte del componente estratégico debe contar con las siguientes características:

- Conocimiento de la empresa y de su estructura.
- Autoridad.
- Capacidad de manejo y gestión administrativa.
- Experiencia.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO VERSIÓN	GS-A2-011 I
		PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA
	PÁGINA		22 de 30


- Conocimiento de los procedimientos para emergencias.
- Liderazgo.
- Equilibrio durante situaciones de crisis.
- Pensamiento estratégico.

8.1.2 Funciones generales de la Brigada de Emergencias:

- Formular, dirigir, asesorar y coordinar las actividades referidas al manejo de las situaciones de emergencia y/o desastre en sus tres fases: reducción, respuesta y recuperación, propiciando la participación de todos sus trabajadores.
- Elaborar el Plan de Emergencias haciendo especial énfasis en la fase de Reducción, para su correspondiente ejecución.
- Elaborar, implementar, probar y ejecutar el Plan de Respuesta, como parte de los preparativos, comprendiendo el diseño, formulación de actividades y responsabilidades específicas a nivel de cada unidad y servicio de la institución.
- Desarrollar permanentemente programas de capacitación y entrenamiento multidisciplinario en el campo de los preparativos para la respuesta a situaciones de emergencias y desastres, dirigidos al personal de la empresa.
- Garantizar una coordinación permanentemente con las instituciones de apoyo externo para establecer los mecanismos más adecuados de respuesta y rehabilitación, teniendo en cuenta la integración al Plan Local de Emergencias.
- Dictar su propio reglamento y aquellos de carácter técnico que para el desarrollo de las funciones específicas se requieran.

8.1.3 Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de reducción:


- Coordinar y dirigir la elaboración del plan de emergencias, con su permanente actualización.
- Gestionar los estudios de amenazas internas y externas y la vulnerabilidad estructural, no estructural y funcional.
- Consolidar el plan de emergencias definiendo y gestionando cada uno de sus componentes.
- Elaborar y oficializar el reglamento de funcionamiento del Comité Operativo de Emergencias.
- Establecer y gestionar medidas viables necesarias para la reducción del riesgo y mitigación de los probables efectos de las emergencias o desastres que puedan ocurrir en la empresa.
- Revisar y emitir un criterio como Comité Operativo de Emergencias ante cualquier modificación a la infraestructura física que se desee efectuar, así como la adquisición de grandes equipos y sistemas a fin de lograr medidas de reducción del riesgo.
- Participar en el Consejo Local de Prevención y Atención de Emergencias y Desastres que se establezca con otras instancias oficiales y de apoyo.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	23 de 30

- Establecer un programa de capacitación y educación continua y permanente para todos los funcionarios de la empresa, orientado a los aspectos de prevención y mitigación de desastres.
- Determinar la capacidad de recepción y atención de lesionados provenientes de situaciones de desastres o emergencias externas de gran magnitud, identificando: áreas externas de la empresa, capacidad de atención y adecuación de espacios físicos, con el fin de aumentar la capacidad de respuesta.
- Gestionar y garantizar la señalización interna y externa de la empresa, para facilitar la identificación de áreas, servicios, rutas de evacuación y la disposición funcional de la empresa.
- Coordinar las acciones de apoyo logístico institucional y sectorial, para casos de emergencia o desastre en las zonas de influencia de la empresa.
- Definir los criterios institucionales para situaciones de emergencia y por tanto de alerta, alarma y retorno a la normalidad.
- Determinar las necesidades de insumos o suministros derivadas de posibles emergencias y realizar las gestiones necesarias para garantizar un período de autonomía de 72 horas.
- Organizar y promover la conformación de la Brigada de Emergencias, vinculando y formando personas de las diferentes áreas.
- Gestionar y disponer de los equipos que sean necesarios para la atención de emergencias, garantizando una respuesta eficiente y eficaz.
- Desarrollar al menos dos simulacros anuales, para probar los diferentes planes establecidos.

8.1.4 Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de respuesta:

- Verificar el tipo de evento o incidente ocurrido, para establecer si se trata de uno interno o externo y la afectación de las instalaciones de la empresa.
- Establecer de inmediato todas las necesidades de personal, recurso, logística y acciones específicas necesarias para responder a la situación ocurrida, mediante la Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
- Activar la Brigada de Emergencias en caso de ser una emergencia interna que afecte las instalaciones y la funcionalidad de la empresa y el apoyo externo cuando se requiera.
- Informar a la red local de urgencias, la emergencia ocurrida, estableciendo un canal de comunicación eficiente para proporcionar información o solicitar apoyo adicional.
- Activar el Plan de Emergencias, mediante las cadenas de llamadas acordadas previamente, en relación con las necesidades específicas.
- Verificar los niveles de activación de alerta y alarma, por situación de emergencia interna y/o externa y la ejecución inmediata de las acciones de expansión y adaptación de áreas de soporte, cuando así se requiera.
- Una vez activado el Plan de Emergencias, establecer la capacidad de atención de la empresa, que para ese momento se tenga y de acuerdo a la situación ocurrida, definir la necesidad de activación del personal de apoyo de la empresa y la solicitud de apoyo externo.
- Realizar las gestiones correspondientes para garantizar la obtención de los recursos necesarios según lo requiera la situación.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	24 de 30

8.1.5 Funciones específicas de la Brigada de Emergencias en la fase de recuperación:


- Establecer las necesidades prioritarias para la vuelta a la calma, rehabilitación y/o reconstrucción en las diferentes áreas internas.
- Gestionar la reposición de insumos e implementos para garantizar las condiciones de funcionalidad de la empresa en posteriores situaciones.
- Gestionar las reparaciones o reposiciones de equipos o instalaciones que sean requeridas si la emergencia ha sido interna o se tuvieron dificultades en la funcionalidad de alguna o varias áreas de la empresa.
- Gestionar y garantizar la intervención del equipo de Salud Mental.
- Revisar las funciones indicadas en la fase de respuesta, evaluando el desempeño y practicar los correctivos necesarios.
- Garantizar la continuidad de la prestación del servicio asistencial por medio de:
 - ✓ Rehabilitación física.
 - ✓ Rehabilitación mental.
 - ✓ Rehabilitación social.
 - ✓ Rehabilitación ocupacional.

8.2 Derechos de los miembros de la Brigada de Emergencias:

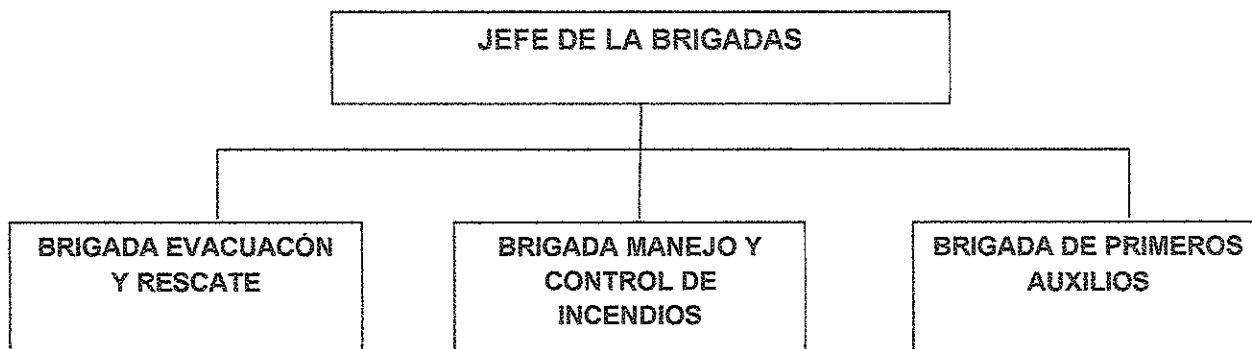
- Participar en las deliberaciones de la brigada y votar en relación con las recomendaciones que sean puestas a su consideración.
- Examinar y conocer los documentos pertinentes a la brigada, así como solicitar informes a cualquier funcionario de la empresa, cuando sea necesario.
- Participar en las actividades de sensibilización en emergencias.
- Convocar a los invitados que considere pertinentes para el funcionamiento, el invitado tendrá voz pero no voto.
- Los demás que le atribuyan la ley o los reglamentos.

8.3 Deberes de los miembros de la Brigada de Emergencias:

- Conocer y cumplir el reglamento y demás disposiciones legales.
- Asistir puntualmente a las reuniones de la brigada.
- Firmar los controles de asistencias a las diferentes reuniones programadas.
- Desempeñar con lealtad y dedicación los roles para los cuales hayan sido elegidos o nombrados dentro de la brigada.
- Cumplir cabalmente con las funciones asignadas.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	25 de 30

8.4 ESTRUCTURA BRIGADAS DE EMERGENCIA




Este es un proceso que es cotidiano para muchas instituciones, algunas que cuentan con brigadas estructuradas prefieren tener un grupo de rescate o recuperación para el caso en que se presente algún incidente dentro del espacio confinado. Independiente al protocolo de trabajo seguro donde hay un supervisor, unos entrantes y se lleva un permiso de entrada, la brigada establece una organización básica para la atención de una emergencia en este sitio.

La evaluación inicial siempre corresponde a la primera persona que llega al sitio, tal como es contemplado en el protocolo del Primer Respondiente. Las preguntas que debe hacerse son:

- ¿Cuál es la naturaleza del incidente? (qué sucedió)
- ¿Qué amenazas están presentes?
- ¿De qué tamaño es el área afectada?
- ¿Cómo podría evolucionar el incidente?
- ¿Cómo se podría aislar el área?
- ¿Qué lugar podría ser una buena área de espera?
- ¿Qué rutas de acceso y de salida son seguras para permitir el flujo del personal y del equipo?
- ¿Cuáles son las capacidades presentes y futuras, en términos de recursos y organización?

La evaluación continua ayuda al encargado a identificar contingencias, necesidades de recursos y a determinar la manera en que se deben desplegar dichos recursos.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	26 de 30

Una institución puede determinar de acuerdo a sus riesgos y a la posible afectación un nivel de respuesta para emergencias que les pueda determinar una estructura básica y un sistema de activación de acuerdo al evento. Ejemplo:

Emergencias nivel 1: Accidentes puntuales de algún trabajador, conato de incendio de fácil control etc. El nivel de respuesta sería únicamente para la Brigada de Emergencia.

Emergencias Nivel 2: Amenaza por atentado terrorista, Incendio controlable, Accidente de tránsito etc. El nivel de respuesta sería por parte del coordinador de emergencias quien asumirá y determinará su estructura con la Brigada de Emergencias.

Emergencias Nivel 3: Eventos de gran magnitud como atentados terroristas, Incendios de grandes proporciones, Derrame de productos peligrosos con afectación a la comunidad etc. El nivel de respuesta para el comando del incidente será entonces desde la brigada de emergencias.

PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIA.

8.5 ACTIVACIÓN DEL PLAN DE RESPUESTA

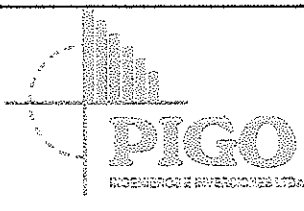
Es el procedimiento que describe los pasos a realizar en forma regular, para avisar la situación de peligro o amenaza que compromete la integridad física de las personas, las instituciones y el medio ambiente.

Notificación para emergencias Internas: Para la notificación de emergencias internas de la empresa, contará con una persona capacitada en temas de emergencias, con el que se podrían comunicar a través del teléfono de la empresa, permitiéndole recibir el aviso oportuno de la ocurrencia o probable ocurrencia de un incidente adverso y transmitir la información a la persona indicada, según la situación presentada, para el correspondiente control o toma de decisiones.

La situación será evaluada antes de tomar cualquier decisión y podrá realizarse con apoyo de las entidades externas y cuando no se cuente con ellas se hará una verificación personal de la información recibida.

De igual manera se recibirá la información por emergencias externas.

Activación: Una vez verificada la situación de emergencia interna o externa y analizadas sus implicaciones en la funcionalidad de la empresa, el jefe de la Brigada de Emergencias o la persona con mayor nivel de jerarquía presente en ese momento en la institución, determinará la necesidad de activar el Plan de Respuesta requerido.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	27 de 30


Una vez evaluada la situación, se decide establecer el nivel de alerta que corresponda o la alarma inmediata si es necesario, siendo ellas el mecanismo que permite informar oportuna y adecuadamente a todas las personas e instituciones implicadas en la situación generada y la activación de los planes de respuesta.

Alarma: la activación de la alarma es la señal que determina la iniciación de las actividades para dar respuesta a una situación específica de emergencia, debido a la presencia real o inminente de un incidente peligroso. El mensaje de alarma debe presentar las siguientes características:

- El mensaje de la declaratoria debe ser oficial (que proceda de fuentes aceptadas y confiables), coherente, contener el motivo de la emergencia.
- Debe ser transmitida inmediatamente a la totalidad de la comunidad afectada.
- Debe ser concreto, es decir debe dar una información clara sobre la amenaza.
- Debe ser apremiante o sea que promueva la acción inmediata de las personas bajo riesgo (instrucciones básicas del qué hacer en dicho momento).
- Debe expresar las consecuencias de no atender la alarma.

Una emergencia o un desastre aparecen de manera súbita y sus efectos son indiscriminados, en estas situaciones son más vulnerables las personas menos preparadas, esto determina finalmente la magnitud catastrófica del incidente. Durante una emergencia, el personal de la Institución deberá enfocar sus esfuerzos en los siguientes objetivos:

- Desarrollar una rápida detección y oportuno y adecuado reporte de cualquier tipo de amenaza que pueda poner en peligro la integridad de las personas.
- Garantizar que los ocupantes de las instalaciones de la empresa, se logren poner a salvo de cualquier amenaza que ponga en peligro su integridad personal. Esta acción de ponerse a salvo debe hacerse de manera rápida, organizada y tangible.
- Suministrar una metodología rápida y confiable de verificación en los sitios de reunión del número de personas evacuadas y si todos los ocupantes de la edificación lograron salir de ella, en su defecto poder tener un registro de personas desaparecidas.
- Prestar Primeros auxilios a personas lesionadas, que lo requieran.
- Intentar un control inmediato, provisional y adecuado de la Emergencia incipiente, siempre y cuando esto no represente peligro para la integridad de las personas.
- Mantener un adecuado reporte informativo a funcionarios y comunidad en general acerca de la situación ocurrida y personas afectadas.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	29 de 30

uso y tamaño de la edificación y un análisis del grado de vulnerabilidad, partiendo de los días y las horas en que se haga la detección.

- **Segunda fase o de alarma:**
Tiempo que transcurre desde la detección del peligro hasta que se toma la decisión de activar el sistema de alarma y evacuar. Es necesario tener en cuenta que el tiempo variará en gran medida según el sistema de alarma existente y el entrenamiento del personal que se encuentra en el interior de la empresa.
- **Tercera fase o de preparación de la evacuación:**
Es el tiempo transcurrido desde el momento en que se comunica la decisión de evacuar (acción de alarma) hasta que empieza a salir la primera persona y este tiempo variará según el entrenamiento.
- **Cuarta fase o de salida del personal:**
Corresponde al tiempo transcurrido desde que sale la primera persona de la edificación, hasta que sale la última. Depende de la distancia por recorrer, número de personas por evacuar y la capacidad de las vías.


8.6.2 tipos de evacuación.

Las evacuaciones de las instituciones se pueden ejecutar de forma parcial o total dependiendo del tipo de incidente que se presente. Las evacuaciones están definidas dentro de 3 categorías:

- ✓ **Horizontales:**
Se evacuan áreas dentro de un mismo piso de la empresa.
- ✓ **Verticales:**
Se evacuan áreas de un piso a otro de la empresa.
- ✓ **Transversales:**
Se evacuan áreas de la empresa a un sitio fuera de la institución (la evacuación total de la institución es de tipo transversal por definición).

8.6.3 Indicación de Evacuación.

La indicación de evacuación y tipo de evacuación a seguir será generada por la persona con mayor nivel jerárquico en la empresa, por decisión de la brigada de Emergencias o de la persona encargada del área afectada cuando estén en riesgo inminente.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	30 de 30

8.6.3.1 Jefe de Brigada de Emergencia

- Esté atento a las novedades del personal y control del evento, suministrada por el personal asistencial.
- Evalúe la necesidad de evacuar otras áreas.
- Si se requiere trasladar pacientes a otras instituciones, coordine el traslado.

8.6.3.2 Líderes de evacuación:

Todas las personas de la empresa, serán líderes de evacuación y tendrán a su cargo durante la evacuación a las personas que se encuentren con ellas en ese momento y sean externas y en caso de no tener alguien a cargo deberán proceder a apoyar las áreas asistenciales.

8.6.3.3 Coordinadores

Los coordinadores son las personas a cargo de las diferentes áreas de la empresa y podrán apoyarse en los brigadistas, su función es ser "facilitadores" del desarrollo del plan, sin crear dependencia de los ocupantes hacia ellos. Un plan de evacuación debe funcionar aún sin la presencia del coordinador de área.

8.1.1 Rutas de Evacuación.

Rutas disponibles de salida: Las rutas de salida disponibles serán a corde al espacio o desarrollo de los procesos constructivos.


Señalización: La empresa deberá contar con la señalización de evacuación en todas las áreas.

Iluminación: Se deberá contar con iluminación de emergencias en las vías de escape y de trabajo de la empresa.



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**SOPORTE DE EVIDENCIA DE
CONFORMACIÓN DE LA
BRIGADA DE EMERGENCIA**

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	1
	ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	1 de 6

ACTA DE CONFORMACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS

En el municipio de Ibagué Departamento del Tolima, siendo las 11:00 am del día 9 de noviembre del 2019 se reunió el personal con el fin de constituir y/o conformar la Brigada de emergencias de **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.**

BRIGADAS DE EMERGENCIA

Grupo de personas de primera intervención, debidamente organizadas y capacitadas para prevenir o controlar una emergencia.


MISION: La Brigada de Emergencias de **PIGO INGERIEROS E INVERSIONES LTDA**, estará preparada para intervenir ante eventuales emergencias dentro de las instalaciones, cumpliendo con las funciones asignadas a sus miembros

REQUISITOS BRIGADISTAS

- Vocación de servicio y actitud dinámica
- Tener buena salud física y mental
- Disposición de colaboración y trabajo en equipo.
- Don de mando y liderazgo
- Conocimientos previos de la materia y de las actividades, de los procesos e instalaciones de la empresa.
- Capacidad para la toma de decisiones
- Criterio para resolver problemas
- Responsabilidad, iniciativa, formalidad, aplomo y cordialidad
- Estar consciente de que esta actividad se hace de manera voluntaria y motivado para el buen desempeño de esta función.
- Disposición para jornadas de formación y entrenamiento.

FUNCIONES GENERALES DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA

- Colaborar en las labores de inspección de riesgos y en la revisión periódica de los equipos de protección contra incendios y de primeros auxilios.
- Socializar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones a brigadas.
- Controlar emergencias en su fase incipiente, hasta donde sus facultades se lo permitan, es decir, donde su integridad física no se ponga en riesgo
- Informar a las entidades competentes la emergencia.
- Actuar como facilitadores de los organismos de socorro al momento de una emergencia.
- Asistir a las capacitaciones y entrenamientos programados para las brigadas.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	2 de 6

TIPO DE BRIGADA

Según las condiciones, riesgos, necesidades, recursos y posibilidades de la organización, se debe mantener una brigada de emergencias integral, quienes actuarán como la primera línea de acción ejecutando a cabalidad las funciones asignadas. Su intervención será hasta el momento en que lleguen los organismos de socorro, a no ser que se establezca algo diferente


CONFORMACIÓN DE LAS BRIGADAS

La brigada de emergencias contara con un jefe o líder de brigadas, que contara con las siguientes funciones:

- ✓ Planear la organización de la brigada
- ✓ Mantener actualizado el equipo de emergencias
- ✓ Garantizar la disponibilidad y buen estado del equipo de la brigada.
- ✓ Controlar que las revisiones y mantenimientos a las herramientas y equipos de emergencias sean hechos con periodicidad recomendado.

De igual manera contara con los brigadistas que cumplirán las siguientes funciones:

- ✓ Realizar junto con los demás miembros de la brigada, simulacros de emergencias, buscando alcanzar una verdadera interacción y complementación a la hora de actuar.
- ✓ Definir los equipos necesarios para realizar su labor.
- ✓ Efectuar mantenimiento preventivo a los elementos entregados y verificar el inventario de estos.
- ✓ Inspeccionar las áreas laborales para detectar condiciones de riesgo que puedan ocasionar lesiones o hacer peligrar la vida o salud de un trabajador.
- ✓ Informar a los demás miembros de la empresa sobre los resultados de las inspecciones y con base en los hallazgos, capacitar al personal sobre las medidas de prevención y control existentes para prevenir una emergencia.
- ✓ . Actuar prontamente cuando se informe sobre una emergencia y usar el equipo que se tenga a su disposición según el evento.
- ✓ Reportar el material utilizado.
- ✓ Ayudar a restaurar lo más pronto posible el normal funcionamiento de las actividades de la empresa, después de una emergencia

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	3 de 6

Además, estará conformada por las siguientes brigadas:

BRIGADA DE EVACUACIÓN

MISIÓN: Dirigir a los afectados con todas las medidas necesarias a un lugar seguro y en el menor tiempo posible. Para ello se hace indispensable contar con un grupo de personas dispuestas a desarrollar actividades inmediatas utilizando técnicas de localización y ubicación de afectados, aplicando simultáneamente de personas atrapadas.

Antes de la Emergencia:

- ⌚ Verificar periódicamente y notificar los parámetros que condicionan la evacuación de su área.
- ⌚ Instruir periódicamente al personal de su área sobre los procedimientos de evacuación.
- ⌚ Mantener actualizada la lista de personal.

Durante la Emergencia:


- ⌚ De acuerdo al tipo de emergencia iniciar el proceso de evacuación de todos los ocupantes del área si recibe la orden o escucha la alerta sonora de evacuación
- ⌚ Supervisar las acciones a efectuar de acuerdo al procedimiento de cada área.
- ⌚ Verificar la lista de personas presentes en el área.

Después de la Emergencia:

- ⌚ Acompañar al grupo hasta su lugar de origen, si la orden fue de regresar, de lo contrario verifique el destino de cada persona evacuada.
- ⌚ Presentar sus comentarios y sugerencias al líder de brigada.
- ⌚ Entregar al líder de brigada un informe sobre el resultado del funcionamiento del plan obtenido en su área de responsabilidad.

BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS

- ✓ **MISIÓN:** Es el encargado de prestar los cuidados inmediatos, adecuados y provisionales a las personas accidentadas, antes de ser atendidos en un centro asistencial, para evitarle mayores complicaciones, aliviar el dolor y prevenir su muerte.

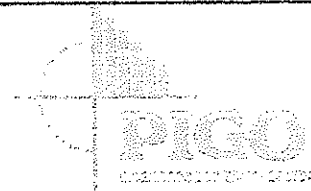
	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSION	I
	ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	4 de 6

Antes de la Emergencia:

- ⌄ Participa en actividades de capacitación y entrenamiento.
- ⌄ Identifica posibles situaciones que puedan generar lesiones a las personas y notifica a fin de que se tomen medidas de control.
- ⌄ Verificar la existencia y dotación de los recursos necesarios en las diferentes áreas.
- ⌄ Disponer de la información de los hospitales, centros de atención médica en la zona de ubicación de la empresa, así como de los diferentes grupos institucionales de atención médica.
- ⌄ Realiza simulacros periódicos para verificar la eficiencia del Plan para Emergencias y la reacción del grupo de primeros auxilios.
- ⌄ Revisar, periódicamente botiquines, revisando el tipo de elementos necesarios para atender las víctimas en caso de emergencia. y manuales de primeros auxilios
- ⌄ Conocer si existe algún empleado con alerta médico (clase de enfermedad, medicamentos y primeros auxilios).

Durante la Emergencia:

- ⌄ Evaluar el área.
- ⌄ Atender las víctimas de la emergencia según la prioridad establecida.
- ⌄ Instalar un puesto de atención y clasificación de víctimas. (A.C.V.)
- ⌄ Utilizar los elementos de bioseguridad.
- ⌄ Evaluar al paciente
- ⌄ Prestar los primeros auxilios a quien lo requiera
- ⌄ Remitir las personas afectadas a los centros hospitalarios más cercanos.
- ⌄ Colaborar con las autoridades de salud de la zona y con los socorristas cuando ellos lo soliciten.
- ⌄ Reporta al Jefe de Brigadas las novedades y desarrollo de la situación.
- ⌄ Realizar clasificación de heridos y remitir con acompañante.
- ⌄ Llevar control estadístico de pacientes, lesiones presentadas, atención suministrada, lugar a donde se remitieron, etc.

	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES	CÓDIGO	GS-A2-011
		VERSIÓN	I
	ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS	FECHA	1/06/2019
		PÁGINA	6 de 6

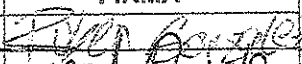
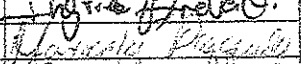
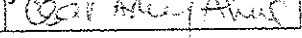
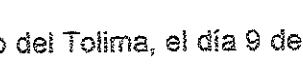
Después de la Emergencia:

- ✚ Participar en las actividades establecidas en los planes de recuperación.
- ✚ Sugiere modificaciones a los planes operativos con miras a mejorar su efectividad.
- ✚ Verifica la restitución de todos los equipos utilizados.
- ✚ Inspeccionar el área afectada y las aledañas, con el fin de asegurar el control del riesgo.
- ✚ Restablecer hasta donde sea posible las protecciones del área afectada.
- ✚ Colaborar con la revisión de los equipos de protección utilizados.
- ✚ Elaborar un informe final para las directivas

La brigada de emergencias de **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.** queda conformada de la siguiente forma: Se eligió a Rubén González, quien ocupará el cargo a partir de la fecha y será el Jefe de la Brigada de emergencias ante los estamentos internos y externos de la empresa, para los fines pertinentes.

BRIGADISTAS

La brigada de emergencias de **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA**, queda conformada de la siguiente forma:

NOMBRE	CEDULA	CARGO EN LA BRIGADA	FIRMA
Rubén González	93.373.253	Jefe de brigadas	
Ingrid Johana Rodríguez Arévalo	1.110.472.299	Líder de evacuación	
Maricela Preciado Cabezas	28.968.525	Líder contra incendios	
Cesar Arley Alvis Lasso	93.401.937	Líder de primero auxilios	

Para constancia de lo anterior, se firma en el municipio de Ibagué Departamento del Tolima, el día 9 de noviembre del 2019 y quedando conformado la Brigada de Emergencias Integral de **PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.**




JUAN CARLOS GOMEZ
REPRESENTANTE LEGAL
PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**PRESENTAR EL
PROGRAMA DE
SELECCIÓN E
INDUCCIÓN**

	PROGRAMA DE SELECCIÓN E INDUCCION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 1 de 3

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para desarrollar las actividades de inducción y Re Inducción al personal que ingrese a la compañía y reorientar al personal antiguo sobre los cambios producidos en los procesos o a los riesgos asociados a su actividad.

2. ALCANCE

El programa de inducción y Re inducción cubre a todo el personal nuevo, antiguo y contratistas que laboren más de una semana en las instalaciones de PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA.

3. DEFINICIONES

Inducción: Actividad que permite dar a conocer al nuevo funcionario la información básica de la compañía, su organización y del cargo que va a desempeñar.

Re inducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos colaboradores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

4. RESPONSABLES

LIDER DE TALENTO HUMANO

- Anunciar al Responsable del SG-SST, el ingreso del personal nuevo o cambios de cargo que se realicen
- Programar inducciones requeridas


RESPONSABLE DEL SG-SST

- Realizar inducción o re inducción al personal, referente a SST
- Calificar los ítems definidos en la evaluación realizada por el personal que le corresponda.
- Consolidar calificación de todos los procesos involucrados en la inducción o re inducción, en el formato de Resultado de Evaluación de Inducción y Re inducción.

LIDERES DE PROCESO

- Realizar inducción a contratistas que vayan a ejecutar contratos dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa
- Calificar los ítems definidos en la evaluación realizada por el personal que le corresponda.

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal


	PROGRAMA DE SELECCIÓN E INDUCCION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 2 de 3

- Consolidar calificación de todos los procesos involucrados en la inducción o re inducción, en el formato de Resultado de Evaluación de Inducción y Re inducción.

5. DESARROLLO

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE	REGISTRO
Programación	Después de realizado el procedimiento de contratación de personal el proceso de Talento humano debe notificar al proceso de SIG sobre la inducción de personal nuevo indicando fecha, hora de cada proceso, nombre, y cargo a desempeñar.	Líder Administrativa	Email - reunión
Inducción	Cada uno del proceso realiza la inducción de acuerdo a la programación, utilizando la presentación de la compañía.	Líder Administrativa Líderes de Proceso Responsable del SG-SST	asistencia a capacitación
Evaluación	Se debe realizar la evaluación de la inducción bajo los parámetros establecidos en el formato de evaluación de inducción y según corresponda, esta debe ser remitida al Responsable de SG-SST para consolidar la información. El empleado aprueba la inducción estando su RESULTADO en el rango "BUENO" En caso de no pasar le evaluación de la Inducción/Re inducción, el Responsable de SG-SST informa a talento humano y se refuerza la inducción en los temas no aprobados, el Responsable de SG-SST realiza nuevamente la evaluación hasta que el personal demuestre su aptitud.	Líder Administrativa Líderes de Proceso Responsable del SG-SST	evaluación de inducción/ reinducción
Control	El Responsable de SG-SST realiza el registro de fecha, calificación de la inducción realizara con el fin de programar al año siguiente la re inducción.	Responsable del SG-SST	Control de inducción

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal

	PROGRAMA DE SELECCIÓN E INDUCCION	CÓDIGO: SG-SST-P-004
		VERSIÓN: 001
		VIGENCIA: 10/06 /2019
		PÁGINAS: Página 3 de 3

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE	REGISTRO
Re inducción	La re inducción se realizará anualmente y se programará por parte del Responsable del SG-SST	Responsable del SG-SST	evaluación de inducción y re inducción

6. REGISTROS

Evaluación de inducción y registro de asistencia

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	PAGINA	ITEM	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	00	00	Emisión Original

ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
SG-SST	Representante legal



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**CERTIFICADO DE AFILIACIÓN
DE LA EMPRESA A LA
ADMINISTRADORA DE
RIESGOS LABORALES (ARL)**

Medellín, 15 de Diciembre de 2020

LA DIRECCIÓN DE AFILIACIONES Y RECAUDOS

HACE CONSTAR:

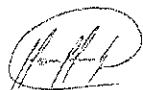
Dando cumplimiento a lo estipulado en la circular externa 007 de 1996 de la Superintendencia Financiera (título VI, numeral 1.5, literal g), se expide la presente constancia de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Nombre o razón	PIGO INGENIEROS E INVERSIONES LTDA
Cédula de ciudadanía o Nit	N800250898
Fecha inicio de vigencia	07/09/2002 00:00:00
Fecha fin de vigencia	AFILIADA
Estado	EN COBERTURA
Número de centros de trabajo	2
Número de afiliados dependientes	88
Número de afiliados independientes	0
Código de actividad principal	5452102
Clase de riesgo 5	Tasa de riesgo 6.96%

ACTIVIDAD ECONÓMICA: CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES PARA USO RESIDENCIAL INCLUYE SOLAMENTE A EMPRESAS DEDICADAS A CONSTRUCCION DE CASAS, EDIFICIOS, CAMINOS, FERROCARRILES, PRESAS, CALLES Y/O OLEODUCTOS.

Si desea validar que este certificado haya sido realmente emitido por ARL Sura y la información aquí contenida sea real, visite www.arlsura.com.co / .validar certificados e ingrese el siguiente código único de generación válido por un mes: C657523522035034910

Atentamente,




Dirección de Afiliaciones y Recaudos

Este certificado tiene validez para efectos de afiliación del trabajador a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. así como para su desafiliación

Importante: La información contenida en este certificado puede ser validada en cualquier momento por SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

Dirección IP: 200.118.224.7



UNIÓN TEMPORAL JPO19

PROGRAMACION DE OBRA



UNIÓN TEMPORAL JPO19

CUADRO DE RENDIMIENTOS

CUADROS DE RENDIMIENTOS

Ítem	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANT	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	EQUIPAMIENTO DE OBRA	Nº. DE PERSONAL	RENDIMIENTO HORA	RENDIMIENTO DIA	RENDIMIENTO TOTAL	Nº. DE CUADRILLAS	DURACION CALCULADA	DURACION REAL			
1,1	Localización y replanteo Topografía	m	1084	\$ 5,106	\$ 5.586.964	ESTACION TOPOGRAFICA (2) CAPERENO (2)	4	0.001 0.001 0.001	0.006 0.006 0.006	6,56	1,00	8,56	7,00			
SUB TOTAL																
<table border="1"> <tr> <td>VR. UNITARIO</td> <td>\$</td> <td>5.586.964</td> </tr> </table>														VR. UNITARIO	\$	5.586.964
VR. UNITARIO	\$	5.586.964														
20,1	Sedimentación en Cuestas C2A mts y Polidromos de 120mts	m	1989	\$ 16,575	\$ 33.276.875	AYUDANTES (8) OFICIAL (3)	12	0.001 0.001	0.010 0.010	19,89	2,00	9,06	10,10			
20,52	Señales provisionales moviles para obra tipo tipo de medio urbano	und	11	\$ 282,037	\$ 3.102.407	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.003 0.003	0.020 0.020	0,22	2,00	0,11	1,00			
SUB TOTAL																
<table border="1"> <tr> <td>VR. UNITARIO</td> <td>\$</td> <td>36.379.282</td> </tr> </table>														VR. UNITARIO	\$	36.379.282
VR. UNITARIO	\$	36.379.282														
6,12	Retina pavimento flexible E= 0,15 m.	m2	350	\$ 36,950	\$ 12.932.500	COMPRESOR AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.003 0.003 0.003	0.026 0.026 0.026	9,10	1,00	9,10	8,00			
SUB TOTAL																
<table border="1"> <tr> <td>VR. UNITARIO</td> <td>\$</td> <td>12.932.500</td> </tr> </table>														VR. UNITARIO	\$	12.932.500
VR. UNITARIO	\$	12.932.500														
6,14	Retina pavimento flexible E= 0,10 m.	m2	980	\$ 20,637	\$ 20.227.630	COMPRESOR AYUDANTES (3) OFICIAL (2)	5	0.002 0.002 0.002	0.012 0.012 0.012	11,80	1,00	11,80	12,00			
SUB TOTAL																
<table border="1"> <tr> <td>VR. UNITARIO</td> <td>\$</td> <td>26.723.630</td> </tr> </table>														VR. UNITARIO	\$	26.723.630
VR. UNITARIO	\$	26.723.630														
3,1	Excavaciones en material común	m3	657,1	\$ 31,080	\$ 17.330.239	AYUDANTE (8) OFICIALES (1)	12	0.004 0.004	0.028 0.028	16,80	1,00	16,80	16,00			
4,1	Extenciones en material común y Conglomerado	m3	774	\$ 24,104	\$ 18.656.866	RETROCARGADOR AYUDANTE (4) OFICIALES (2)	6	0.002 0.002 0.002	0.014 0.014 0.014	10,64	1,00	10,64	11,00			
SUB TOTAL																
<table border="1"> <tr> <td>VR. UNITARIO</td> <td>\$</td> <td>35.975.736</td> </tr> </table>														VR. UNITARIO	\$	35.975.736
VR. UNITARIO	\$	35.975.736														
1,7	Cable y Retiro de asfaltenes hasta 6' en la máquina	lab/comp	1684	\$ 26,228	\$ 44.218.472	RETROCARGADOR AYUDANTE (4) OFICIAL (2)	6	0.001 0.001 0.001	0.007 0.007 0.007	11,79	1,00	11,79	12,00			

CUADROS DE RENDIMIENTOS

UNIÓN TEMPORAL JPO19

Tarea	Ítem	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANT.	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	EQUIPAMIENTO DE OBRA	No. DE PERSONAL	RENDIMIENTO HOJA	RENDIMIENTO DIA	RENDIMIENTO TOTAL	No. DE CUADRILLAS	DURACION CALCULADA		DURACION REAL
													T.M.	T.E.	
8	SUB TOTAL													12.00	12.00
	28.A	Suministro e instalación Letna en Arena para Tuberia	m3	140	\$ 60.666	\$ 11.293.240	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.003 0.003	0.023 0.023	3.22	2.00	1.00	1.61	2.00
SUB TOTAL													2.00	2.00	
9	SUB TOTAL													15.00	15.00
	24.1.2	De Clonetro 3"	m	1094	\$ 45.769	\$ 50.094.166	EQUIPAMIENTO DE OBRA	12	0.002 0.002	0.024 0.024	15.32	1.00	1.00	15.32	15.00
SUB TOTAL													15.00	15.00	
10	SUB TOTAL													3.00	3.00
	1.10	Lleno compactado con mediana del tipo proveniente de la excavacion	M3/comp	140.00	\$ 25.774	\$ 3.608.360	SOLICITEN Ayudante (10/2465) Ayudante (1) OFICIAL (2)	6	0.003 0.003 0.003 0.003	0.020 0.020 0.020 0.020	2.80	1.00	1.00	2.80	3.00
SUB TOTAL													3.00	3.00	
11	SUB TOTAL													10.00	10.00
	22.19	Suministro e Instalacion de Coder de Baricadas en PAC de 3" X 12"	Und	200.00	\$ 43.588	\$ 8.717.600	EQUIPAMIENTO DE OBRA	6	0.006 0.006	0.031 0.031	10.20	1.00	1.00	10.20	10.00
SUB TOTAL													10.00	10.00	
12	SUB TOTAL													9.00	9.00
	22.17	Suministro e Instalación Tuberia Asomática Direccionable p/used Polietileno 12"	m	1628.00	\$ 6.894	\$ 12.437.452	AYUDANTE (6) OFICIAL (2)	6	0.001 0.001	0.023 0.023	9.29	1.00	1.00	9.29	9.00
SUB TOTAL													9.00	9.00	
13	SUB TOTAL													8.00	8.00
	1.11	Suministro de Recebo en zanje compactado 7' 15 Cms. Medo neofitiza	m3/comp	1208.00	\$ 66.652	\$ 82.051.616	SALVARIN AYUDANTE (6) OFICIAL (3)	12	0.002 0.002 0.002	0.013 0.013 0.013	15.70	2.00	2.00	7.35	8.00
SUB TOTAL													8.00	8.00	

UNIÓN TEMPORAL JPO10

CUADROS DE RENDIMIENTOS

Item	DESCRIPCION	UNIDAD	CANT	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	EQUIPAMIENTO DE OBRA	No. DE PERSONAL	RENDIMIENTO HORA	RENDIMIENTO DIA	RENDIMIENTO TOTAL	No. DE CUADRELLAS	DURACION CALCULADA	DURACION REAL	
20	Comodoro e Instalacion de KIL Silla Yes 12X8" PVC Indefinida Agraradas, Cuidado y Adherencia	und	2	\$ 359,867	\$ 719,734	AYUDANTES (6) OFICIAL (2)	6	0.015 0.015	0.090 0.090	0.24	1.00	0.24	1.00	
			20	\$ 277,152	\$ 5,543,040	AYUDANTES (6) OFICIAL (2)	12	0.011 0.011	0.067 0.067	2.52	1.00	2.52	3.00	
			38	\$ 166,273	\$ 6,319,313	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.008 0.008	0.043 0.043	1.71	1.00	1.71	2.00	
SUB TOTAL				\$ 15,835,116										
15,1	De Diametro 10"	ml	170.00	\$ 106,041	\$ 18,175,070	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.006 0.006	0.036 0.036	8.50	1.00	8.50	9.00	
			SUB TOTAL				\$ 18,719,870							
			15,1,2	De Diametro 8"	ml	182.00	\$ 80,152	\$ 14,788,184	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.003 0.003	0.018 0.018	8.64	1.00
SUB TOTAL						\$ 15,388,184								
SUB TOTAL						\$ 15,388,184								
15,1,1	De Diametro 6"	ml	254.00	\$ 57,032	\$ 14,486,128	AYUDANTES (4) OFICIAL (2)	6	0.004 0.004	0.024 0.024	7.62	1.00	7.62	8.00	
			SUB TOTAL				\$ 14,486,128							
			SUB TOTAL				\$ 14,486,128							
1,12	Aceroo libano un obra 50 mts	m3	341.00	\$ 16,231	\$ 5,534,771	AYUDANTE (6) OFICIALES (2)	8	0.003 0.003	0.024 0.024	7.50	1.00	7.50	8.00	
			SUB TOTAL				\$ 5,534,771							
			SUB TOTAL				\$ 5,534,771							

Sumatoria de Rendimientos

CUADROS DE RENDIMIENTOS

UNION TEMPORAL JP010

Ítem	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANT	VR UNITARIO	VR TOTAL	VR TOTAL	VR TOTAL	VR TOTAL	No. DE PERSONAL	RENDIMIENTO HOJA	RENDIMIENTO DIA	RENDIMIENTO TOTAL	No. DE CUADRILLAS	DURACION CALCULADA	DURACION REAL
35	1.11	zaplo compactado 6/15 Cms. Manto maculnico	676.00	\$ 66.652	\$ 46.406.782				12	0.002	0.033	8,79	1,00	8,79	9,00
	SUB TOTAL				\$ 46.406.782										
36	6.2	Carga, suministro, extendida y compactación de sub-base granular	106.00	\$ 137.477	\$ 14.847.576				3	0.001	0.008	0,65	1,00	0,65	1,00
	SUB TOTAL				\$ 14.847.576										
37	6.1	Carga, suministro, extendida y compactación de base granular	60.00	\$ 142.374	\$ 11.388.920				3	0.001	0.005	0,46	1,00	0,46	1,00
	SUB TOTAL				\$ 11.388.920										
38	6.3	Construcción placa en concreto 300 p.s.1. e=0,15 m.	13,00	\$ 142.861	\$ 1.877.193				12	0.006	0.050	0,65	1,00	0,65	1,00
	SUB TOTAL				\$ 1.877.193										
39	6.11	Preparación, transporte, colocación, extendida y compactación de la mezcla asfáltica	33,00	\$ 1.202.447	\$ 39.600.751				12	0.001	0.006	1,28	1,00	1,30	1,00
	SUB TOTAL				\$ 39.600.751										

PIEDAD JAVIER CORTES
R.P. UNION TEMPORAL JP010



UNIÓN TEMPORAL JPO19

DIAGRAMA CPM- PERT

624



UNIÓN TEMPORAL JPO

INICIO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

	4
TIC	DUR
13	9
	TIL
	16



UNIÓN TEMPORAL JPO19

VARIABLES

UNIÓN TEMPORAL JPO19

VARIACIONES

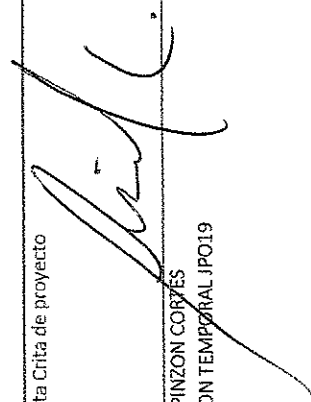
ACTIVIDAD	TO	TM	TP	TE	HT	DESV.TIPICA	VARIACION	R.C.P
INICIO	0	0	0	0	0		0,00	1
Localización y replanteo Topografico	1	2	3	2	0		0,11	2
Señalización en Guadua C/3 mts y Polisombra de h=2mts	10	11	11	11	0		0,06	3
Señales provisional movil para obra tipo tripode incluye tablero								
Rotura pavimento flexible E= 0,10 m.	11	12	13	12	0		0,11	5
Excavaciones en material común	16	22	27	22	0		0,61	6
Excavaciones en material común y Conglomerado								
Cargue y Retiro de sobrantes hasta 8 Kms a Maquina	11	12	13	12	0		0,11	7
Suministro e Instalación Lecho en Arena para Tubería	1	2	3	2	0		0,11	8
De Diámetro 3"	14	15	16	15	0		0,11	9
Lleno compactado con material del sitio proveniente de la excavación	2	3	4	3	0		0,11	10
Suministro de Recabo en zanja compactado c/ 15 Cms. Medio mecánico	7	8	9	8	0		0,11	12
Localización y replanteo Topografico	3	4	5	4	0		0,11	14
Señalización en Guadua C/3 mts y Polisombra de h=2mts	5	6	6	6	0		0,06	15
Señales provisional movil para obra tipo tripode incluye tablero								
Corte de Pavimento Flexible con Cortadora	9	10	11	10	0		0,11	17
Rotura pavimento flexible E= 0,10 m.	2	3	4	3	0		0,11	21
Manejo de Aguas Con Diametros de 8" a 12"	1	2	3	2	0	1,73	0,11	24
Excavaciones en conglomerado	9	10	10	10	0		0,06	25
Excavaciones en conglomerado								
Excavaciones en material común y Conglomerado	6	8	9	8	0		0,17	26
Excavaciones en material común y Conglomerado								
Suministro e Instalación Lecho en Grava para Carra de Tubería D= 1/2 a 3/4	1	1	2	1	0		0,06	28

UNIÓN TEMPORAL JPO19

VARIACIONES

ACTIVIDAD	TO	TIM	TP	TE	HT	DESVI TIPICA	VARIACION	R.C.P
De Diametro 12"	4	5	6	5	0		0,11	29
De Diametro 10"	8	9	10	9	0		0,11	31
De Diametro 8"	8	9	10	9	0		0,11	32
De Diametro 6"	7	8	9	8	0		0,11	33
Suministro de Recebo en zanja compactado c/ 15 Cms. Medio mecánico	8	9	10	9	0		0,11	35
Cargue, suministro, extendida y compactación de sub-base granular	1	1	2	1	0		0,06	36
Cargue, suministro, extendida y compactación de base granular	1	1	2	1	0		0,06	37
Construcción placa en concreto 3000 p.s.i. e= 0,15 m.	1	1	2	1	0		0,06	38
Parqueo de pavimento asfáltico - (Incluye imprimación o riego de liga, suministro, extendida y compactación de la mezcla asfáltica)	1	1	2	1	0		0,06	39
FIN	0	0	0	0	0		0,00	40
LIMITE PERMITIDO VARIACION							0,75	
MAXIMO USADO							0,61	
PROMEDIO USADO							0,09	

R.C.P. Ruta Crta de proyecto



PIEDAD PINZON CORPES
R.P. UNION TEMPORAL JPO19



UNIÓN TEMPORAL JPO19

COMPROBACIÓN DEL PLAZO PROPUESTO

UNIÓN TEMPORAL JPO19

PROBABILIDAD DE CUMPLIR CON EL PLAZO PROPUESTO-COMPROBACION DEL PLAZO PROPUESTO

PLAZO CALCULADO DE LA RED		180						VARIANZA	DES. ESTANDAR
ACTIVIDAD	TO	TM	TP	TE	VARIACION	VARIANZA	DES. ESTANDAR		
INICIO	0	0	0	0	0,00		0,00		
Localización y replanteo Topografico	1	2	3	2	0,11		0,33		
Señalización en Guadua C/3 mts y Poltsombra de h=2mts	10	11	11	11	0,06		0,17		
Señales provisional movil para obra tipo tripode incluye tablero	8	9	10	9	0,11		0,33		
Rotura pavimento rígido E= 0,15 m.	11	12	13	12	0,11		0,33		
Rotura pavimento flexible E= 0,10 m.	16	22	27	22	0,61		1,83		
Excavaciones en material común	11	12	13	12	0,11		0,33		
Excavaciones en material común y Conglomerado	1	2	3	2	0,11		0,33		
Cargue y Retiro de sobrantes hasta 8 Kms a Maquina	14	15	16	15	0,11		0,33		
Suministro e Instalación. Lecho en Arena para Tubería De Diámetro 3"	2	3	4	3	0,11		0,33		
Lleno compactado con material del sitio proveniente de la excavacion	9	10	11	10	0,11		0,33		
Suministro e Instalacion de Collar de Derivacion en PVC de 3" X 1/2"	8	9	10	9	0,11		0,33		
Suministro e Instalación Tubería Acometida Domiciliaria pf-uad Polietileno 1/2"	7	8	9	8	0,11		0,33		
Suministro de Recebo en zanja compactado c/ 15 Cms. Medio mecánico	4	7	10	7	0,33		1,00		
Suministro e Instalacion de registro de incorporacion 1/2" Bronce	3	4	5	4	0,11		0,33		
Suministro e Instalación de union PF Macho 1/2"	5	6	6	6	0,06		0,17		
Suministro e Instalacion Llave de Paso PVC 1/2" de Bola	9	10	11	10	0,11		0,33		
Localización y replanteo Topografico	2	3	4	3	0,11		0,33		
Señalización en Guadua C/3 mts y Poltsombra de h=2mts	1	1	2	1	0,06		0,17		
Señales provisional movil para obra tipo tripode incluye tablero	2	3	4	3	0,11		0,33		
Corte de Pavimento Flexible con Cortadora	1	1	2	1	0,06		0,17		
Corte de Pavimento Rígido con Cortadora	2	3	4	3	0,11		0,33		
Rotura de Pavimento Rígido	2	3	4	3	0,11		0,33		
Rotura pavimento flexible E= 0,10 m.	2	3	3	3	0,06		0,17		
Excavaciones en material común	1	2	3	2	0,11		0,33		
Excavaciones en material común	1	2	3	2	0,11		0,33		
Manejo de Aguas Con Diametros de 8" a 12"	1	2	3	2	0,11		0,33		

UNIÓN TEMPORAL JPO10

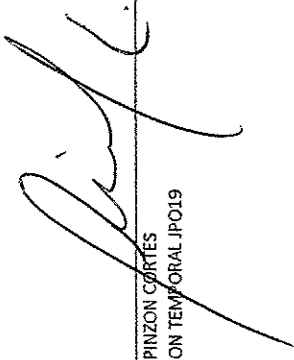
PROBABILIDAD DE CUMPLIR CON EL PLAZO PROPUESTO-COMPROBACION DEL PLAZO PROPUESTO

PLAZO CALCULADO DE LA RED		180										DES. ESTANDAR
ACTIVIDAD	TO	TM	TP	TE	VARIACION	VARIANZA						
Entibado Tipo 3 (Metalico) Con Tableros	1	2	3	2	0,11	3,00					0,33	
Excavaciones en conglomerado	9	10	10	10	0,06						0,17	
Excavaciones en conglomerado	6	8	9	8	0,17					0,50		
Excavaciones en material común y Conglomerado	5	6	7	6	0,11					0,33		
Carga y Retiro de sobranes hasta 8 Kms a Maquina	8	9	10	9	0,11					0,33		
Caja de Inspección 60 x 60 x 100 Cmts en Ladrillo, concreto de 2500 PSI y tapa reforzada en concreto de 3000 PSI	1	1	2	1	0,06					0,17		
Suministro e Instalación Lecho en Grava para Cama de Tubería D= 1/2 a 3/4	4	5	6	5	0,11					0,33		
De Diámetro 12"												
Suministro e Instalación de Kit Silla Yee 12"x 6" PVC Incluye Agarraderas Caucho Y adherencia	3	5	6	5	0,17					0,50		
Suministro e Instalación de Kit Silla Yee 10"x 6" PVC Incluye Agarraderas Caucho y Adherencia	8	9	10	9	0,11					0,33		
Suministro e Instalación de Kit Silla Yee 8"x 6" PVC Incluye Agarraderas Caucho y Adherencia	8	9	10	9	0,11					0,33		
De Diámetro 10"	7	8	9	8	0,11					0,33		
De Diámetro 8"	7	8	9	8	0,11					0,33		
De Diámetro 6"	8	9	10	9	0,11					0,33		
Acarreo interno en obra 50 mts	8	9	10	9	0,11					0,33		
Suministro de Recebo en zanja compactado c/ 15 Cms. Medio mecánico	1	1	2	1	0,06					0,17		
Cargue, suministro, extendida y compactación de sub-base granular	1	1	2	1	0,06					0,17		
Cargue, suministro, extendida y compactación de base granular	1	1	2	1	0,06					0,17		
Construcción placa en concreto 3000 p.s.i. e= 0,15 m.	1	1	2	1	0,06					0,17		
Parqueo de pavimento asfáltico - (Incluye imprimación o riego de liga, suministro, extendida y compactación de la mezcla asfáltica)	1	1	2	1	0,06					0,17		

UNIÓN TEMPORAL. JPO19

PROBABILIDAD DE CUMPLIR CON EL PLAZO PROPUESTO-COMPROBACION DEL PLAZO PROPUESTO

PLAZO CALCULADO DE LA RED		180									
ACTIVIDAD	TO	TM	TP	TE	VARIACION	VARIANZA	DES. ESTANDAR				
FIN	0	0	0	0	0,00		0,00				
ACTIVIDADES DE LA RUTA CRITICA											
VARIANZA											
Tc											
Ta											
DESVIACION TIPICA:											
DESVIACION NORMALIZADA (Z):											
DEBE SER MAYOR A 97.5%											
100%											



PIEDAD PINZON CORTES
R.P. UNION TEMPORAL JPO19



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**ACTIVIDADES,
NOMENCLATURAS Y
PRECEDENCIAS**

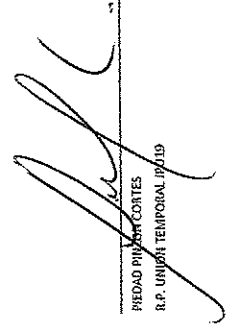
UNIÓN TEMPORAL JPO10

ACTIVIDADES, NOMENCLATURAS, PRECEDENCIAS Y SUBSIGUIENTE

N° ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	PLAZO DE EJECUCIÓN													
		TO	TM	TP	TE	DU	DE	VAR	IC	TIC	HTL	HT	PRE	SUS	HTED
1	Inicio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2	Localización y replanteo Topográfico	1	2	3	2	2	2	0.33	0	2	0	0	0	0	2
3	Soledad en Guadua C/3 mts y Polipropileno de h-zmets	10	11	11	11	11	0.17	0.06	2	13	2	13	0	2	3
4	Señales provisionales moviles para obra tipo Tubería	8	9	10	9	9	0.33	0.11	13	22	16	25	3	3	4
5	Botura pavimento flexible E= 0.15 m.	11	12	13	12	12	0.33	0.11	13	25	13	25	0	3	5
6	Botura pavimento flexible E= 0.10 m.	16	21	27	22	22	1.83	0.61	25	47	25	47	0	4	6
7	Excavaciones en material común	11	12	13	12	12	0.33	0.11	47	59	47	59	0	6	7
8	Corte y Replanteo de salientes hasta 8 cms a Maquina	1	2	3	2	2	0.33	0.11	50	61	59	61	0	7	8
9	Suministro e instalación de tuberías de 15 cms para Tubería	14	15	16	15	15	0.33	0.11	61	76	61	76	0	8	9
10	De Diámetro 3"	2	3	4	3	3	0.33	0.11	76	79	76	79	0	9	10
11	Lleno compactado con material del sitio provenientes de la excavación	9	10	11	10	10	0.33	0.11	76	86	91	101	15	9	11
12	Suministro e instalación de Collar de Derivación en PVC de 3" x 1/2"	7	8	9	8	8	0.33	0.11	79	87	79	87	0	10	12
13	Suministro de fierro en cana compactado 4 15 Cms. Acero mecánico	8	9	10	9	9	0.33	0.11	86	95	101	110	15	11	13
14	Suministro e instalación Tuberías Acrometidas Bombalichas p/ Canal Perforado 1/2"	3	4	5	4	4	0.33	0.11	87	91	87	91	0	12	14
15	Localización y replanteo Topográfico	5	6	6	6	6	0.17	0.06	91	97	91	96	0	14	15
16	Soledad en Guadua C/3 mts y Polipropileno de h-zmets	4	7	10	7	7	1.00	0.33	95	102	110	117	15	13	16
17	Señales provisionales moviles para obra tipo Tubería	9	10	11	10	10	0.33	0.11	97	107	97	107	0	15	17
18	Suministro e instalación de rejistro de incorporación 1/2" Espese	2	3	4	3	3	0.33	0.11	102	105	117	126	15	16	18
19	Suministro e instalación de union P/ Macho 1/2"	1	1	2	1	1	0.17	0.06	105	105	120	121	15	18	19
20	Suministro e instalación Llave de Paso PVC 1/2" de Bole	2	3	3	3	3	0.17	0.06	106	108	121	123	15	19	20
21	Corte de Pavimento Flexible con Cortadora	2	3	4	3	3	0.33	0.11	107	110	107	110	0	17	21
22	Corte de Pavimento Rígido con Cortadora	1	2	3	2	2	0.33	0.11	108	110	123	125	15	20	22
23	Botura de Pavimento Rígido	8	9	10	9	9	0.33	0.11	110	119	125	134	15	22	23
24	Excavaciones en material común	1	2	3	2	2	0.33	0.11	112	116	112	116	0	21	24
25	Excavaciones en material común	1	2	3	2	2	0.33	0.11	112	116	112	116	0	21	24
26	Botura pavimento flexible E= 0.10 m.	2	3	4	3	3	0.33	0.11	107	110	107	110	0	17	21
27	Excavaciones en material común	1	2	3	2	2	0.33	0.11	108	110	123	125	15	20	22
28	Botura pavimento flexible E= 0.10 m.	8	9	10	9	9	0.33	0.11	110	119	125	134	15	22	23
29	Caja de inspección 60 x 60 x 100 Cms en ladrillo, concreto de 2500 PSI y final reforzado en el fondo de 200 PSI	1	2	3	2	2	0.33	0.11	112	116	112	116	0	21	24
30	Mansijo de Aguas Con Diámetro de 8" a 12"	1	2	3	2	2	0.33	0.11	112	116	112	116	0	21	24

UNIÓN TEMPORAL JPO19
 ACTIVIDADES, NOMENCLATURAS, PRECEDENCIAS Y SUBSIGUIENTE

N° ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	PLAZO DE EJECUCIÓN										180										PRECEDENTE			SUBSIGUIENTE			Ref								
		TO	TM	TP	TE	DURACION	DESVIACION	VARIACION	HC	TTC	TTL	TTL	TTL	HT	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34	35	36	37	38	39	40	
25	Excavaciones en conglomerado	9	10	10	10	10	0,17	0,06	116	126	116	116	0	22	23																					25
26	Excavaciones en conglomerado	6	8	9	8	8	0,50	0,17	126	134	126	126	0	24																						26
27	Excavaciones en material común y Conglomerado	5	6	7	6	6	0,33	0,11	134	140	134	134	0	24	25																					27
28	Excavaciones en material común y Conglomerado	1	1	2	1	1	0,17	0,06	134	135	134	135	0	21	24	25																				28
29	Cargue y fletado de sobrantes hasta 8 Kms a Maquina	4	5	6	5	5	0,33	0,11	135	140	135	140	0	28																						29
30	Suministro e instalación de Kt Silla Vea 12' X 6" PVC incluye Agarraderas	3	5	6	5	5	0,50	0,17	135	140	140	166	26	28																						30
31	Suministro e instalación de Kt Silla Vea 10' X 6" PVC incluye Agarraderas	8	9	10	9	9	0,33	0,11	140	149	140	149	0	28	29																					31
32	Suministro e instalación de Kt Silla Vea 8' X 6" PVC incluye Agarraderas	8	9	10	9	9	0,33	0,11	149	156	149	158	0	28	29	31																				32
33	Suministro e instalación de Kt Silla Vea 8' X 6" PVC incluye Agarraderas	7	8	9	8	8	0,33	0,11	156	166	158	166	0	28	29	31	32																			33
34	Suministro e instalación de Kt Silla Vea 8' X 6" PVC incluye Agarraderas	7	8	9	8	8	0,33	0,11	158	166	172	180	18	29																						34
35	Acarreo interno en obra 50 ms	8	9	10	9	9	0,33	0,11	166	175	166	175	0	29	31	32	33	30																		35
36	Suministro de fuzeta en anillo compactado c/ 15 Cms. Medio mecánico	1	1	2	1	1	0,17	0,06	175	176	175	176	0	35																						36
37	Cargue, suministro, extendida y compactación de sub-base granular	1	1	2	1	1	0,17	0,06	176	178	176	178	0	36																						37
38	Cargue, suministro, extendida y compactación de base granular	1	1	2	1	1	0,17	0,06	178	179	178	179	0	36	37																					38
39	Construcción placa en concreto 3000 Psi. e= 0,15 in.	1	1	2	1	1	0,17	0,06	179	180	179	180	0	38																						39
40	Parcheo de pavimento asfáltico - Incluye imprimación o fugo de liga, suministro, extendida y compactación de la mezcla asfáltica	0	0	0	0	0	0,00	0,00	180	180	180	180	0	38	39																				40	
																						FRENTE 1			Ruta Crítica (1,2,3,5,6,7,8,9,10,12,14,15,17,21,24,25,26,28,29,31,32,33,35,36,37,38,39,40)			Ruta no crítica (11,13,16,18,19,20,22,23)			Total Frente					
																						FRENTE 2														


 PEDRO PINO CORTES
 R.P. UNIÓN TEMPORAL JPO19



UNIÓN TEMPORAL JP019

**MATRIZ DE
SECUENCIAS**

OPERAÇÃO TEMPORAL Nº 010

MATRIZ DE SECUENCIAS, TIEMPO Y COSTO

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	COSTO	DURACION	PRECEDENTE						SUSSORIENTE						
				1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	RECIBO															
2	Incidencia y replanteo Topográfico	\$ 5,885.952	2	1												
3	Excavación y limpieza de 03 m ² y colocación de las bases	\$ 36,329.262	11	2					1	2	3	4	5	6		
4	Reparar provisiones móviles para otra tipo (Incluye trabajo)	\$ 13,937.980	9	3												
5	Reparación y limpieza de 03 m ²	\$ 20,727.630	12	3												
6	Reparación y limpieza de 03 m ²	\$ 35,996.735	22	4												
7	Excavación en material común	\$ 44,218.972	13	6												
8	Carpeta y Betón de solera hasta 8 cm en Managua	\$ 11,933.269	2	7												
9	Refrigeración e instalación de Lecho en Alamo para tubos	\$ 50,091.166	15	8												
10	Llave compactado con material de sitio proveniente de la excavación	\$ 3,098.360	3	9												
11	Lecho compactado de Calles de Degradación en PVC de 3" x 1/2"	\$ 8,777.860	10	9												
12	Suministro e instalación en zona compactado de 15 Cms Medio mes 4 nico	\$ 82,931.816	8	10												
13	Suministro e instalación tubería 13 Acoweld Donchilite para Podestero 1/2"	\$ 12,437.452	9	11												
14	Localización y replanteo Topográfico	\$ 3,661.002	4	12												
15	Localización e instalación de tubería 13 Acoweld Donchilite para Podestero 1/2"	\$ 18,468.833	6	14												
16	Suministro e instalación de material de sitio proveniente de la excavación	\$ 16,511.600	7	13												
17	Carpeta y Betón de solera hasta 8 cm en Managua	\$ 14,333.166	10	15												
18	Reparación y limpieza de 03 m ²	\$ 4,389.564	3	16												
19	Corte de Pavimento Betón en Estación	\$ 1,649.844	1	18												
20	Excavaciones en material común	\$ 1,698.997	3	19												
21	Replanteo pavimento final de E=0.10 m.	\$ 4,417.797	3	17												
22	Excavación y limpieza de 03 m ²	\$ 5,176.270	3	20												
23	Caja de inspección de 60 x 100 Cm en Lucillo, concreto de 2500 p/si y tapa	\$ 27,158.709	9	22												
24	Manejo de Agua Con Diámetros de 6" a 12"	\$ 5,395.152	2	21												
25	Excavaciones en contrapisado	\$ 7,996.226	10	24												
26	Excavaciones en material común	\$ 14,285.319	8	24												
27	Carpeta y Betón de solera hasta 8 cm en Managua	\$ 22,791.944	6	21, 24, 25												
28	Suministro e instalación Lecho en zona para Cava de Tuberia de 1/2 a 3/4	\$ 5,359.373	1	21, 24, 25												
29	Refrigeración e instalación de 3/4" x 1/2"	\$ 12,894.159	5	28												
30	Suministro e instalación de 3/4" x 1/2" PVC Incluye Aguardadas Canteles V	\$ 15,835.116	5	28												
31	Suministro e instalación de 3/4" x 1/2" PVC Incluye Aguardadas Canteles	\$ 18,178.970	9	28, 29												
32	Suministro e instalación de 3/4" x 1/2" PVC Incluye Aguardadas Canteles	\$ 15,384.784	9	28, 29												
33	Refrigeración e instalación de 3/4" x 1/2" PVC Incluye Aguardadas Canteles	\$ 14,484.128	8	28, 29												
34	Acero en intemperie 50 cms	\$ 5,534.771	8	29												
35	Suministro de Recibo en zona compactado de 15 Cms Medio mes 4 nico	\$ 66,408.752	9	29, 31, 32, 33, 30												
36	Carpeta, sumbistrto, entubada y compactación de sub-base granular	\$ 14,897.516	1	35												
37	Carpeta, sumbistrto, entubada y compactación de sub-base granular	\$ 11,889.920	1	36												
38	Construcción de placa en concreto de 2000 p.s.i. de 0.15 m	\$ 1,857.193	1	36, 37												
39	Refrigeración e instalación de 3/4" x 1/2" PVC Incluye Aguardadas Canteles	\$ 39,680.251	1	38												
40	FIN	\$ -	0	38, 39												

PIEDAD PIRILAN CORTES
R.P. UNIÓN TEMPORAL Nº 010



UNIÓN TEMPORAL JP019

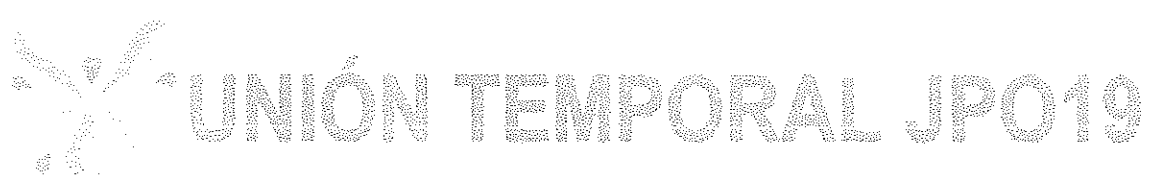
GANTT DE INVERSIÓN GENERAL

638

 UNIÓN TEMPORAL JPO19

DIAGRAMA DE GANTT-Data crítica y flujo de fondos e inversiones

ACTIV	COSTO DE ACTIVIDAD	TIC	TTC	TIL	TTL	DUR	% INC	HT		B	1
1	INICIO										
									\$ 5.585.964		\$ 5.585.964
2	\$ 5.585.964	0	2	0	2	2	0,83%	0	0,83%		0,83%
									0-2		
									\$ 36.329.282		
3	\$ 36.329.282	2	13	2	13	11	5,39%	0	5,39%		
									2-13		
									2-13		
									\$ 12.932.500		
4	\$ 12.932.500	13	22	16	25	9	1,92%	3	1,92%		
									13-22		
									16-25		
									\$ 20.727.630		
5	\$ 20.727.630	13	25	13	25	12	3,08%	0	3,08%		
									13-25		
									13-25		
									\$ 35.976.735		
8	\$ 35.976.735	25	47	25	47	22	5,34%	0	5,34%		
									25-47		
									25-47		
									\$ 44.218.472		
7	\$ 44.218.472	47	59	47	59	12	6,56%	0	6,56%		
									47-59		
									47-59		
									\$ 11.293.240		
8	\$ 11.293.240	59	61	59	61	2	1,68%	0	1,68%		
									59-61		
									59-61		
									\$ 50.093.166		
9	\$ 50.093.166	61	76	61	76	15	7,43%	0	7,43%		
									61-76		
									61-76		
									\$ 3.608.360		
10	\$ 3.608.360	76	79	76	79	3	0,54%	0	0,54%		
									76-79		



GANTT DE INVERSIÓN

IA-TA

640

 UNIÓN TEMPORAL JPO19

FLUJO DE FONDOS IA, TA (TIC, TTC)														
ACTIV	COSTO DE ACTIVIDAD	TIC	TTC	TL	TLL	DUR	% INC	HT		0	1	2	3	
1	INICIO													
2	\$ 5.585.964	0	2	0	2	2	0,83%	0	\$ 5.585.964	\$ 5.585.964				
									0,83%					
									0-2					
3	\$ 36.329.282	2	13	2	13	11	5,39%	0	\$ 36.329.282				\$	
									5,39%					
									2-13					
4	\$ 12.932.900	13	22	16	25	9	1,92%	3	\$ 12.932.500					
									1,92%					
									13-22					
5	\$ 20.727.630	13	25	13	25	12	3,08%	0	\$ 20.727.630					
									3,08%					
									13-25					
6	\$ 35.976.735	25	47	25	47	22	5,34%	0	\$ 35.976.735					
									5,34%					
									25-47					
7	\$ 44.218.472	47	59	47	59	12	6,56%	0	\$ 44.218.472					
									6,56%					
									47-59					
8	\$ 11.293.240	59	61	59	61	2	1,68%	0	\$ 11.293.240					
									1,68%					
									59-61					
9	\$ 50.093.166	61	76	61	76	15	7,43%	0	\$ 50.093.166					
									7,43%					
									61-76					
									\$ 3.606.390					



UNIÓN TEMPORAL JPO19

GANTT DE INVERSION

IT-TT



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**COSTOS
ACUMULADOS DEL
PROYECTO – (IA, TA)
VS (IT, TT)**

UNION TEMPORAL JP019

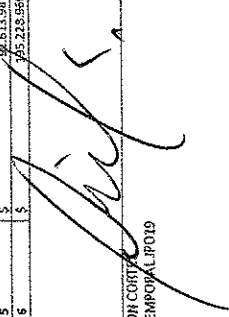
COSTOS ACUMULADOS DEL PROYECTO-(IA, TA) VS (IT, TT)

(Mn-M)(t-1)	% SOBRE COSTO TOTAL
DIFERENCIA ENTRE ACUMULADO	
\$ 83,751,906.68	51.89%
\$ 77,665,296.32	46.11%
\$ 150,270,969.94	45.67%
\$ 109,836,798.46	25.51%
\$ 95,960,726.93	18.17%
\$ 147,884,305.67	21.94%

TIC-TTC				
INICIACION Y TERMINACIONES ADELANTADAS				
MESES	VALOR	VALOR ACUMULADO (TIC-TTC)	% INCIDENCIA	% INCIDENCIA ACUMULADA
0	\$	\$	12.43%	12.43%
1	\$ 83,751,907	\$ 83,751,907	17.52%	23.95%
2	\$ 77,665,296	\$ 161,417,203	23.63%	47.58%
3	\$ 150,270,970	\$ 310,688,073	16.30%	63.88%
4	\$ 109,836,788	\$ 420,524,871	14.18%	78.06%
5	\$ 95,960,727	\$ 516,485,598	21.04%	100.00%
6	\$ 147,884,306	\$ 673,399,904		

(Mn-M)(t-1)	% SOBRE COSTO TOTAL
DIFERENCIA ENTRE ACUMULADO	
\$ 83,751,906.68	51.89%
\$ 77,665,296.32	46.11%
\$ 146,026,513.50	47.93%
\$ 79,211,234.90	20.84%
\$ 92,613,986.93	19.34%
\$ 195,228,565.67	28.97%

TIL-TTL				
INICIACION Y TERMINACIONES TARDIAS				
MESES	VALOR	VALOR ACUMULADO (TIL-TTL)	% INCIDENCIA	% INCIDENCIA ACUMULADA
0	\$	\$	12.43%	12.43%
1	\$ 83,751,907	\$ 83,751,907	11.52%	23.95%
2	\$ 77,665,296	\$ 161,417,203	21.52%	45.47%
3	\$ 146,026,514	\$ 307,443,717	11.83%	57.30%
4	\$ 79,211,235	\$ 386,654,951	13.74%	71.03%
5	\$ 92,613,987	\$ 479,268,938	28.97%	100.00%
6	\$ 195,228,566	\$ 673,399,904		


 PIEDAD PINZON CORTI
 R.P. UNION TEMPORAL JP019

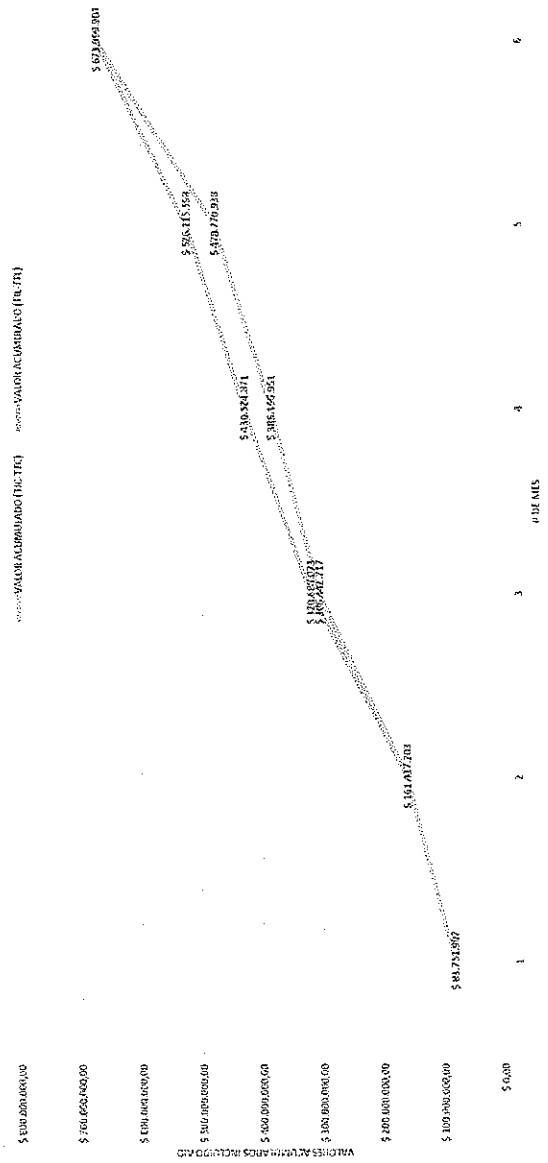


UNIÓN TEMPORAL JPO19

**GRÁFICOS
COMPARATIVOS DE
FLUJOS DE FONDOS**



GRAFICOS COMPARATIVOS DE FLUJOS DE FONDOS



[Signature]
 PIERRE HINZON CORTES
 R.P. UNION TEMPORAL JF010



UNIÓN TEMPORAL JPO19

GANTT DE PERSONAL

648

 UNIÓN TEMPORAL JPO19

DIAGRAMA GANTT CON FLUJO DE PERSONAL- Con inicio y terminación adelantada

ACTIV	DUR	HT	Nº CUADRILLAS	Nº PERSONAL	
1					\$ 5.585,00
2	2	0	1	4	1 0-2 4 \$ 36.329,20
3	11	0	2	6	2 2-13 6 \$ 12.832,50
4	9	3	1	6	1 13-22 6 \$ 20.727,00
5	12	0	1	8	1 13-25 8 \$ 35.976,00
6	22	0	1	12	1 25-47 12 \$ 44.218,00
7	12	0	1	6	1 47-59 6 \$ 11.293,20
8	2	0	2	3	2 59-61 3 \$ 50.093,10
9	15	0	1	12	1 61-76 12 \$ 3.600,00



UNIÓN TEMPORAL JPO19

**FLUJO DE
CUADRILLAS POR DÍA**



UNIÓN TEMPORAL JPO19

FLUJO DE PERSONAL POR DÍA



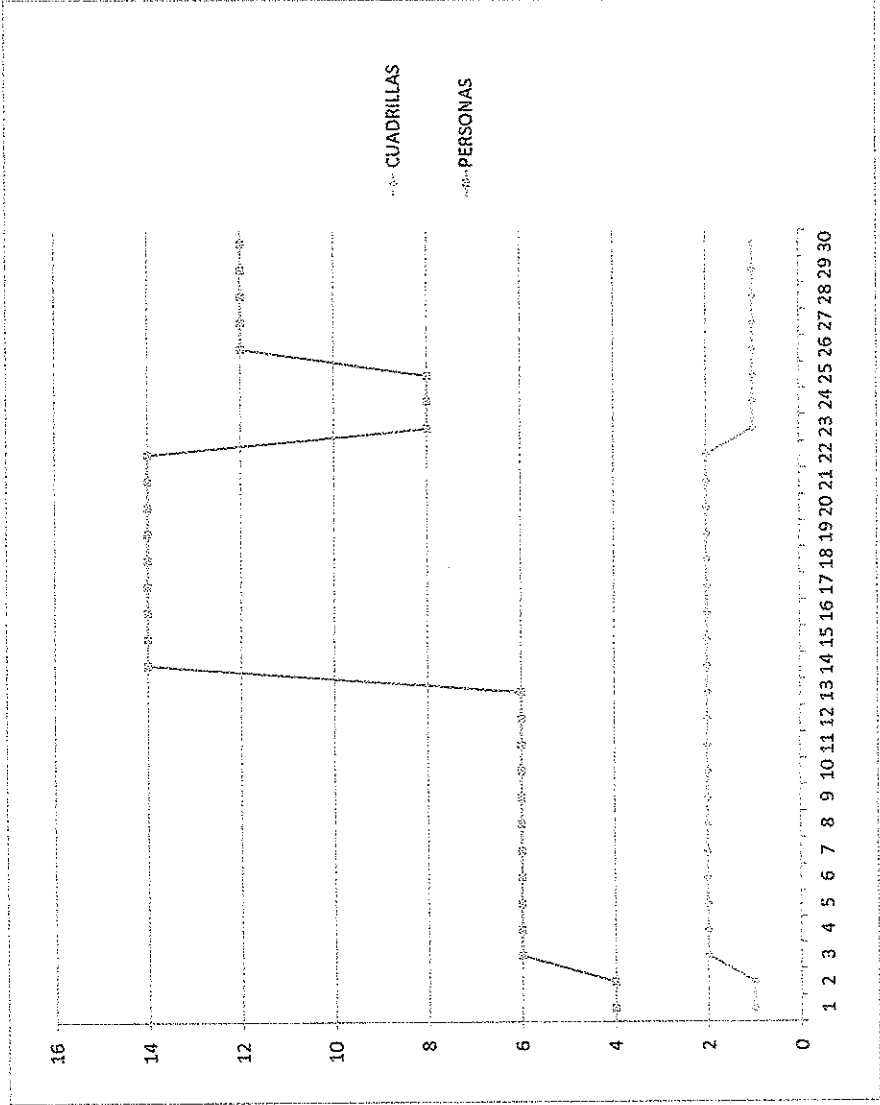
UNIÓN TEMPORAL JPO19

**HISTOGRAMAS DE
CUADRILLAS Y
PERSONAL**

UNIDAD TEMPORAL JP019

HISTOGRAMA DE CUADRILLAS Y PERSONAL MIES N° 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
CUADRILLAS	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
PERSONAS	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8



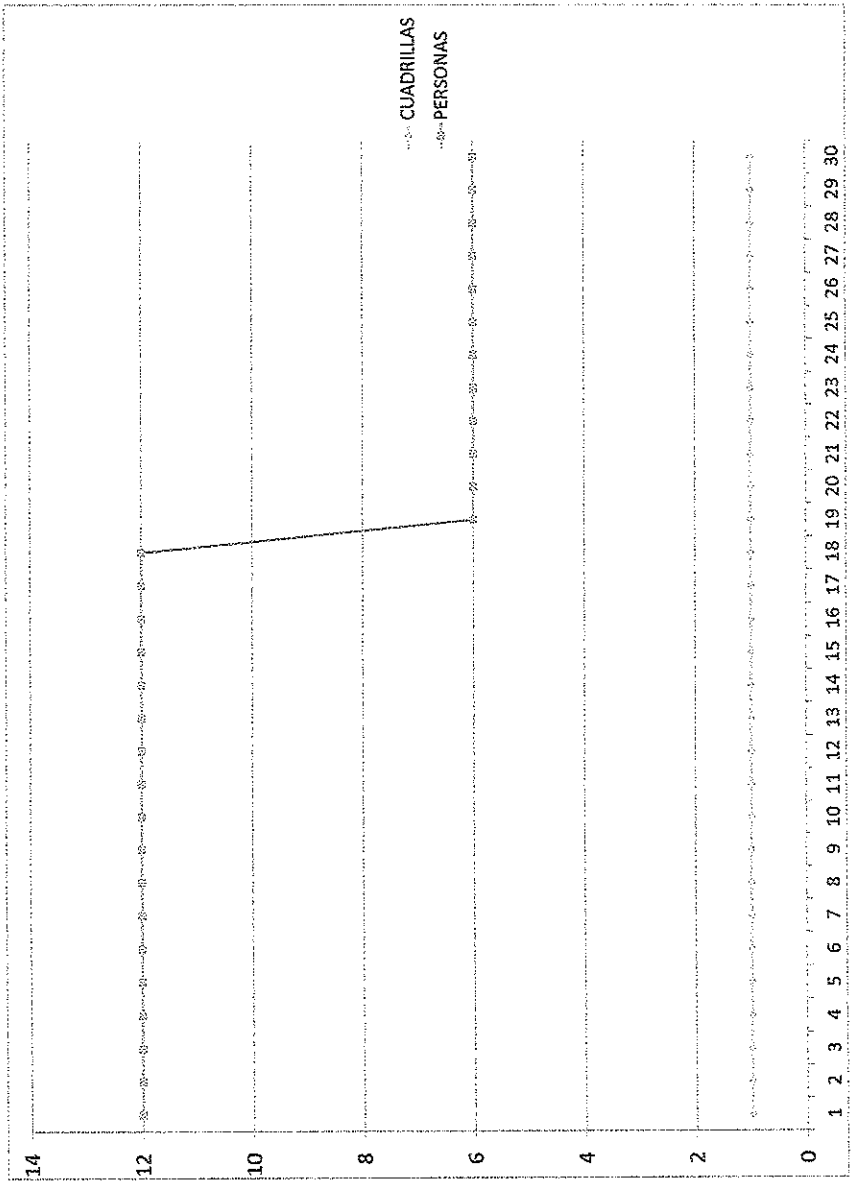
DE DIAS POR MES

[Signature]
 PIEDAD PIÑAZA COXTES
 R.P. UNICION TEMPORAL JP019

UNIÓN TEMPORAL IPOIS

HISTOGRAMA DE CUADRILLAS Y PERSONAL MES N° 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
CUADRILLAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PERSONAS	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6



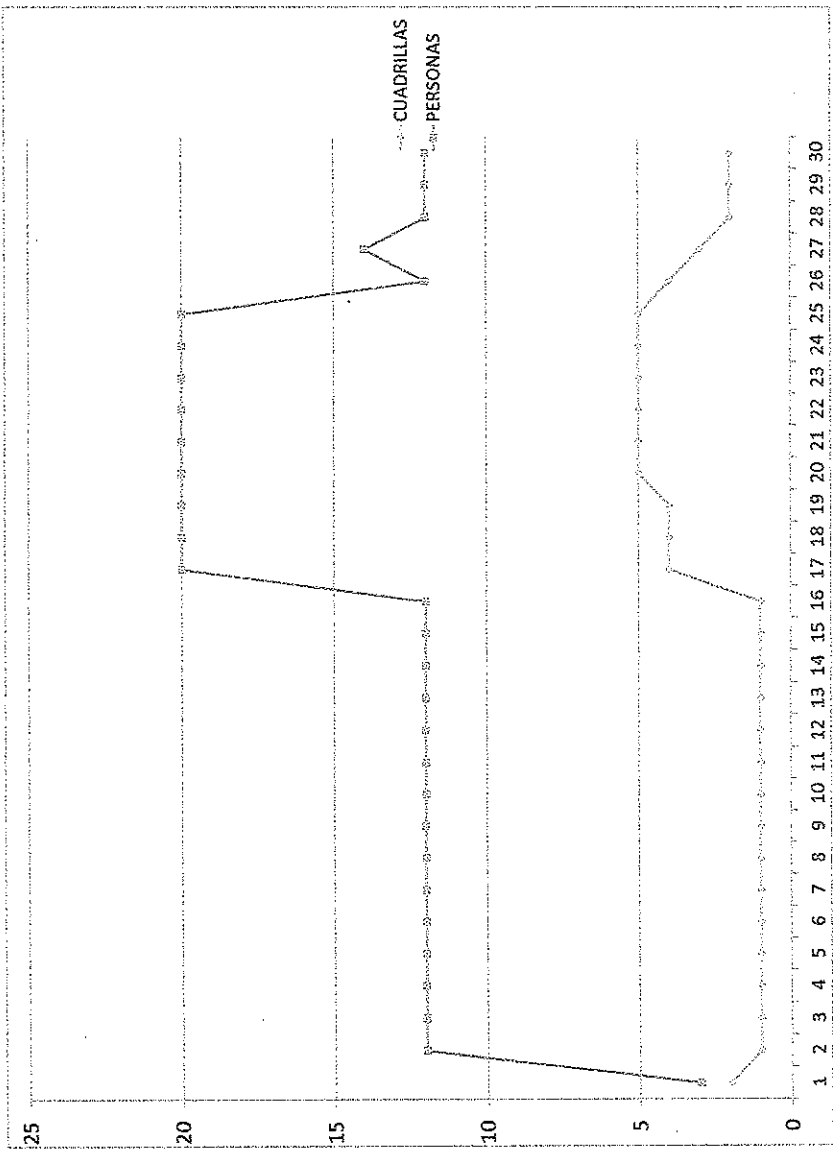
DE DIAS POR MES

PIEDAD PINZAN CORTES
R.R. UNION TEMPORAL IPOIS

UNIÓN TEMPORAL JP018

HISTOGRAMA DE CUADRILLAS Y PERSONAL MIES N° 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
CUADRILLAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PERSONAS	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12



[Handwritten Signature]

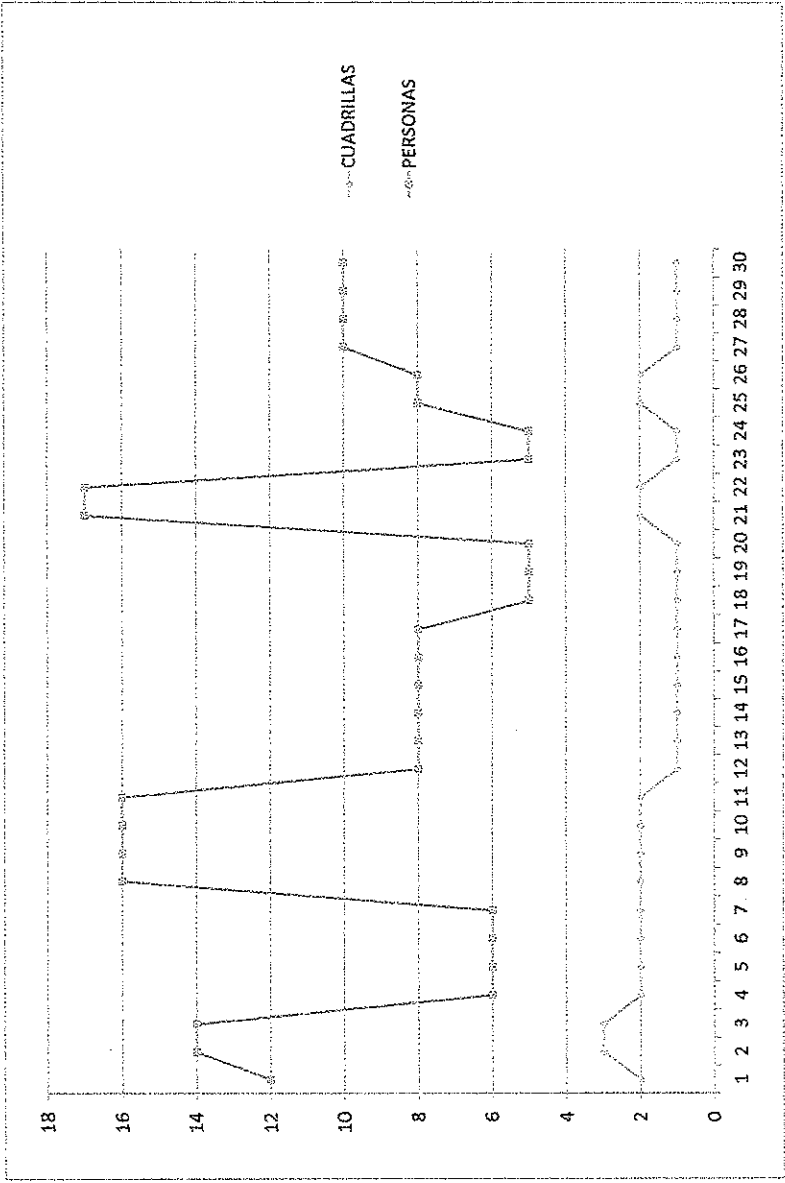
PIEDAD PINZON CORTES
R.P. UNION TEMPORAL JP018

UNION TEMPORAL JPO19

HISTOGRAMA DE CUADRILLAS Y PERSONAL MES N° 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
12	14	14	6	6	6	6	6	6	16	16	8	8	8	8	8	8	5	5	5	5	17	17	5	5	8	8	10	10	10

CUADRILLAS
PERSONAS



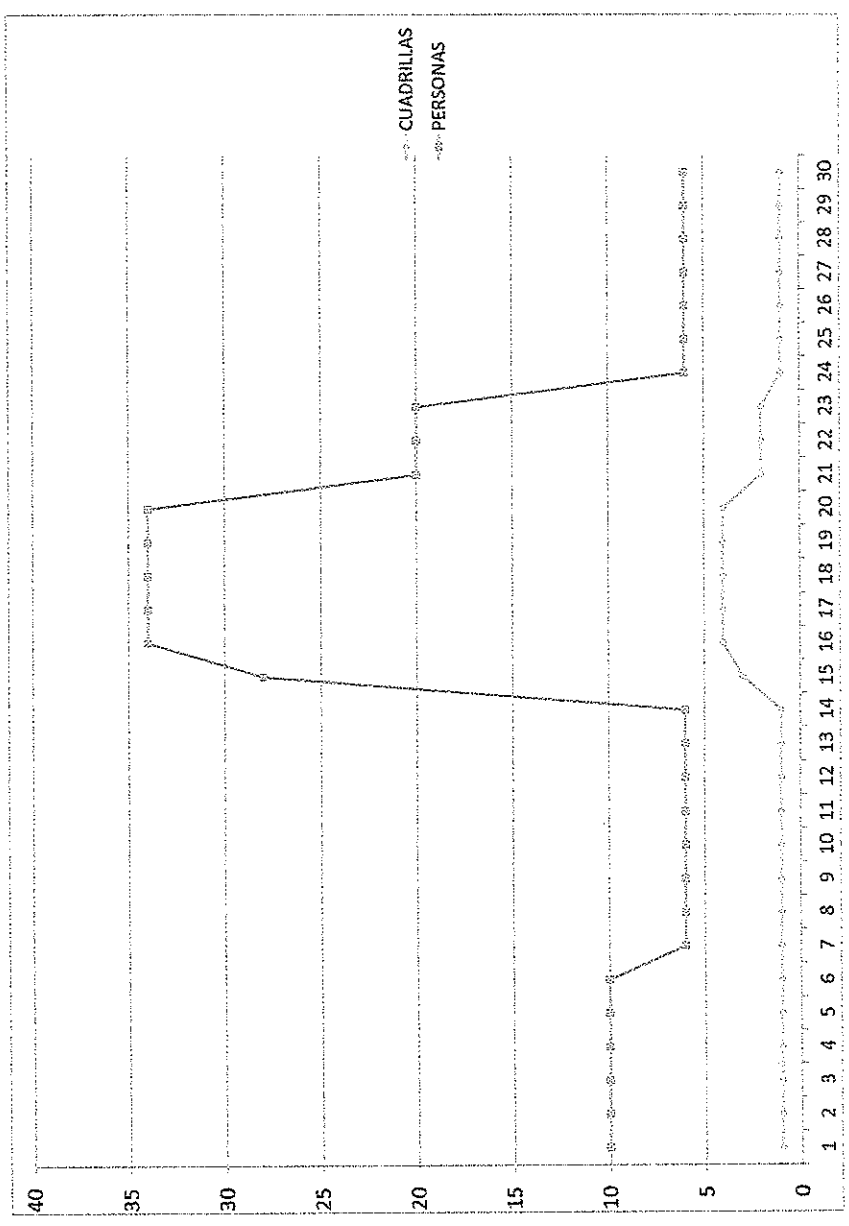
DE DIAS POR MES

[Signature]
 PIEDAD PINOZ CORTES
 R.P. UNION TEMPORAL JPO19

UNION TEMPORAL JPO19

HISTOGRAMA DE CUADRILLAS Y PERSONAL MES N° 5

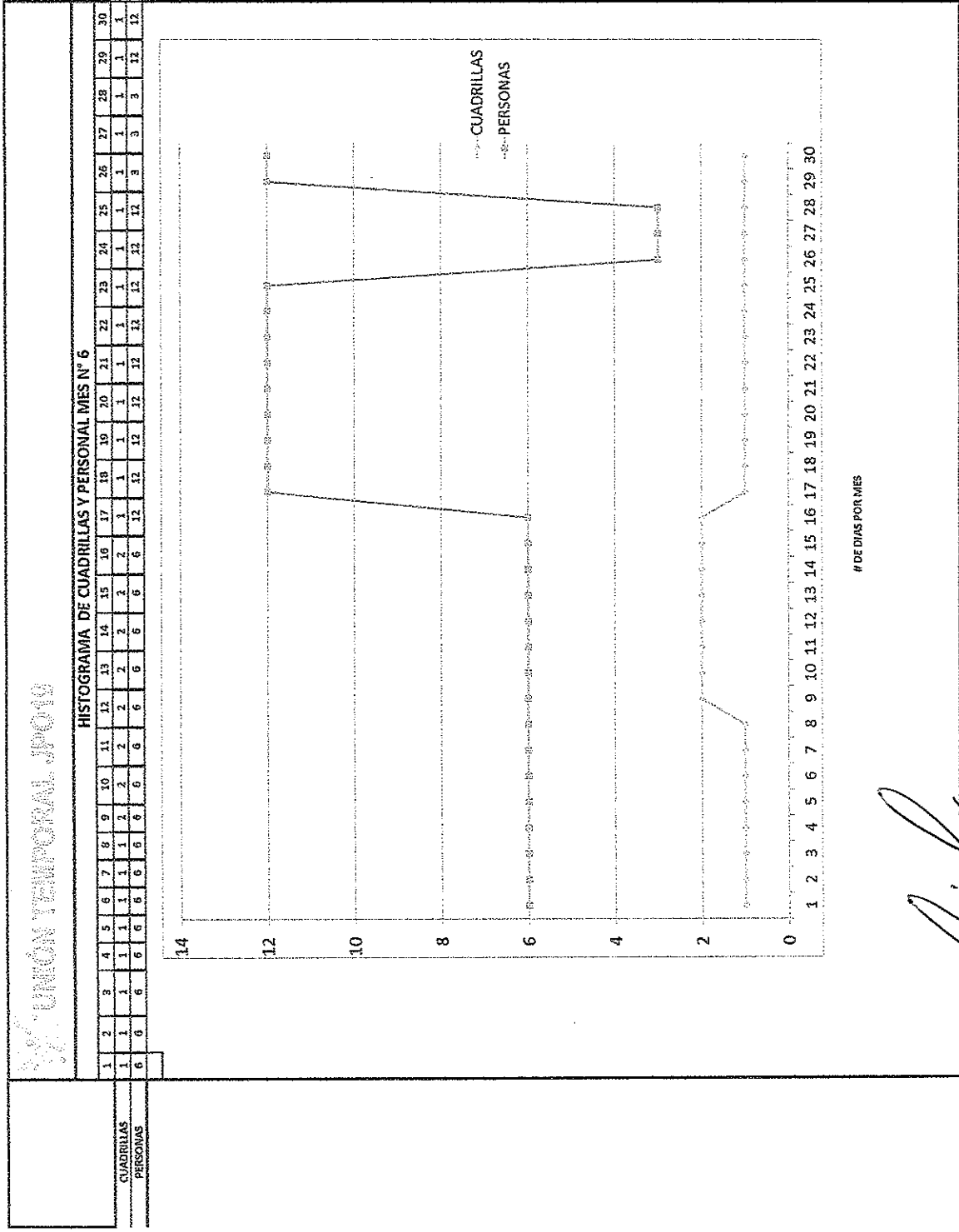
CUADRILLAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PERSONAS	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

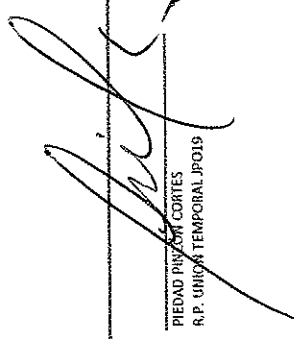


DE DIAS POR MES

[Handwritten Signature]

PIEDAD PINZON VORTES
R.P. UNION TEMPORAL JPO19




 PIEDAD PUSCUM CORTES
 R.P. UNION TEMPORAL JP019



UNIÓN TEMPORAL JPO19

DISTRIBUCIÓN DE EQUIPOS

facto 35

facto 36

OPORAL JPO19

DISTRIBUCION DE EQUIPOS									
COSTO ACTIVIDAD	EQUIPO	RENDIMIENTO DIA		61	62	63	64	65	66
INICIO									
\$ 3.608.360	SALTARIN	0,020	\$ 3.608.360						
			0,02						
			76-79						
			0						
\$ 82.931.616	SALTARIN	0,013	\$ 82.931.616						
			0,013						
			79-87						
			0						
fin									
TOTAL EQUIPO POR DIA									

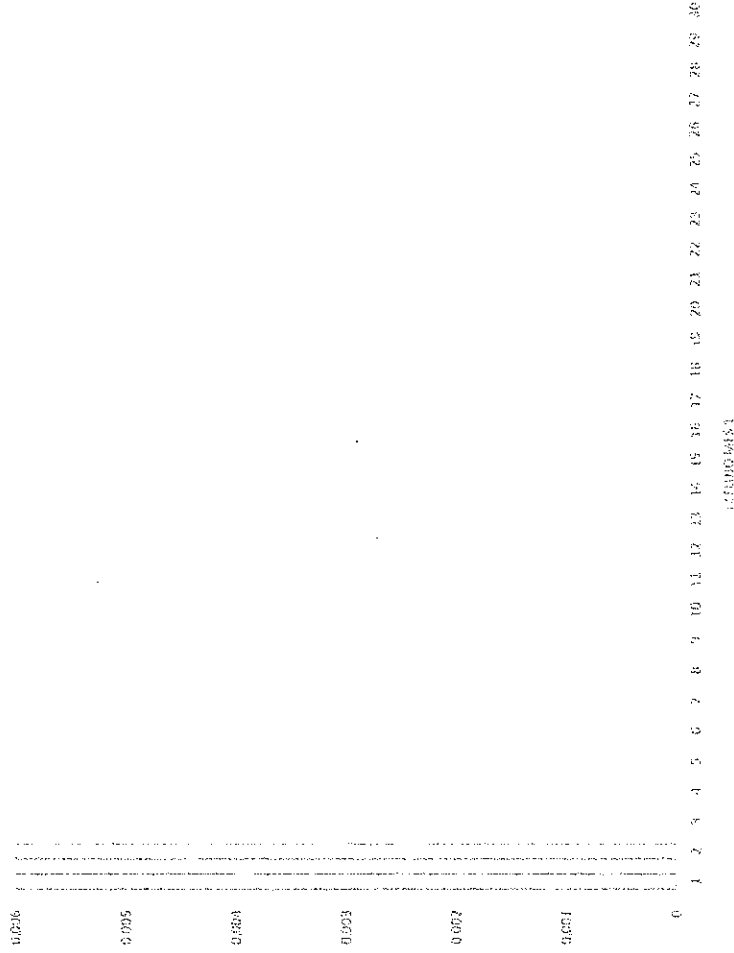
103

	INICIACION Y TI
	ET

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,006
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,006

ESTACION MES No.1

0,007



0,006

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,006
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,006

ESTACION MES No.4

0,006

0,006
0,006
0,006
0,006
0,006
0,006
0,006

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

TURQUASMS-4

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,038
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,038

COMPRESOR MIES NO.1

0,04	
0,035	
0,03	
0,025	
0,02	
0,015	
0,01	
0,005	
0	

(PROGRAMES)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,087
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,087

COMPRESOR MES No.4



EQUIPO DIARIOS EN OBRA	
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,028

RETRICARGADOR MES No.1

0,03

0,025

0,02

0,015

0,01

0,005

0	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

0,01014851

EQUIPO DIARIOS EN OBRA
 NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO 0,028

RETROCARGADOR MES No.2

0.000



RETROCARGADOR

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,020
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	

SALTARIN MES No.1

0,025

0,02

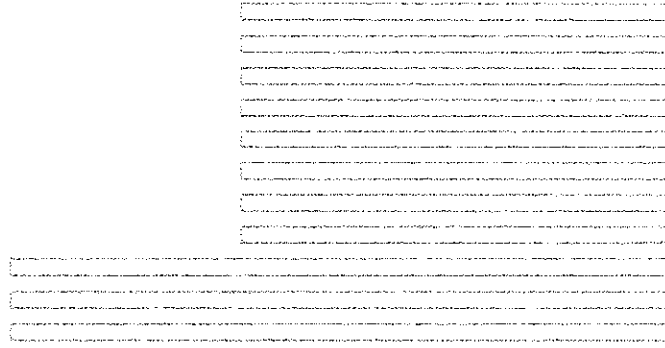
0,035

0,02

0,035

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

DIAS/06857



EQUIPO DIARIOS EN OBRA	
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,025

CORTADORA CON DISCO MES No.1

0,03

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
0,025																															
0,02																															
0,015																															
0,01																															
0,005																															

1 MES/MES

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,018
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,018

RETROEXCAVADORA MES No.1

0,02

0,019

0,016

0,024

0,032

0,03

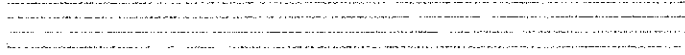
0,004

0,006

0,004

0,002

0



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

SEPTIEMBRE

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0.006
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0.006

VIBROCOMPACTADOR MES No.6

0.007

0.005

0.005

0.004

0.003

0.002

0.001

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

CANTIDADES

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	0,006

MOTONIVELADORA MES No.6

0,007

0,006

0,005

0,004

0,003

0,002

0,001

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

DIJORNES

EQUIPO DIARIOS EN OBRA	0,020
NUMERO MAXIMO DE ESTE EQUIPO	

VIBRADOR GASOLINA MES No.6

0,020

0,02

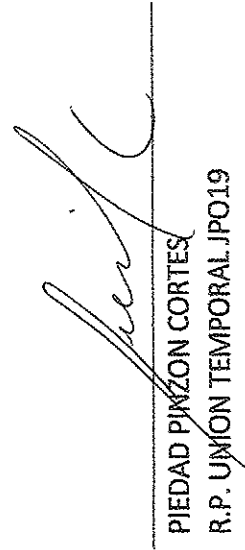
0,015

0,01

0,005

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

UNIDADES


 PIEDAD PINZON CORTES
 R.P. UNION TEMPORAL JPO19