

54A

10 07

**PREPARACIÓN EN SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

5

**REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO**

[Handwritten mark]

549
1009

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

● REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I ALCANCE

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **INCOBELCI S.A.S.**, con domicilio principal en la Carrera 6 No. 53-29 Torreón Empresarial y Conjunto Residencial Santa Mónica Oficina 904 Urbanización Rincón de Piedra Pintada en la ciudad de Ibagué - Tolima, a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.


CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **INCOBELCI S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida con foto reciente.
- b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso (contrato de aprendizaje).
- c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- e) Certificados de educación donde hubiere estudiado.
- f) Tarjeta profesional (si aplica).
- g) Realización de entrevista en la empresa.
- h) Realización de examen médico de ingreso.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto : así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OU, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 Ley 789 del 2002)

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata la ley 188 de 1.959, Art. 2.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página:

4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.


ARTICULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contara con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenjos o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 78 del 2002).

ARTICULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectiva y práctica, en aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 9. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: []

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuaran rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. 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 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (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 séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13. 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 éste, 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 (Artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: [redacted]

ARTICULO 14. Son meros 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. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.)

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Personal Administrativo y Operativo

Lunes a Viernes:

De 7:30 am a 12:00 m y de 2:00 a 6:00 pm

Sábados:

De 7:00 a.m. a 12:00 M


Con períodos de descanso de diez minutos en cada jornada laboral, es decir por la mañana y por la tarde, tomados en la hora según acuerdo interno de la Gerencia con el personal.

PARÁGRAFO 1: Pese a existir el horario establecido en este artículo, la empresa podrá organizar turnos diferentes para el personal administrativo y operativo, que no superen la jornada laboral diaria y semanal (48 horas), lo anterior con ocasión al servicio que presta la empresa.

PARÁGRAFO 2: Los días laborales son de lunes a sábado para el personal administrativo y operativo.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página:

PARÁGRAFO 3: LABOR EN DIA DOMINGO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 4: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 5: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02, modificó el inciso primero literal c) del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y adicionó el literal d).

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno. Ley 1846 de 2017 Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y quedará así:

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas de la mañana (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas de la mañana (6:00 a.m.).

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 18. En ningún caso el trabajo suplementario o de horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T.

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965 y Modificado por el art. 24, Ley 50 de 1990.

ARTICULO 20. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este Reglamento.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

5

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS


ARTICULO 21. 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: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
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, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
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. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO 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

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

559
1019

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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 el día sábado o domingo, 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.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 (Artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 22. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 21 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 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23. 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

Elaborado: María Carolina Ramos Septúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

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. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año* tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

ARTICULO 25. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).


ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 27. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año (Artículo 27 Ley 789 del 2002). Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.). Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones".

ARTICULO 28. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

559
1019

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 29. 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.

ARTICULO 30. Todo empleador 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 (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPITULO X


PERMISOS

ARTICULO 31. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



560
1020

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

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 éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de honras fúnebres 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.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará 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 (numeral 6, Artículo 57, C.S.T.).

INCOBELCI S.A.S. ha establecido como procedimiento de solicitud de permisos, el registro de un formato diligenciado para tal fin, el cual debe ser tramitado por todos los trabajadores antes de retirarse de las instalaciones por dicho motivo, y en todo caso los permisos deberán ser solicitados con un mínimo de dos (02) días de antelación, o dicha solicitud no será recibida.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá una licencia remunerada de cinco (5) días por muerte del cónyuge o compañero permanente o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad, 1º de afinidad y uno civil (Ley 1280/2009) que adicionó el numeral 10 al Art. 57 del C.S.T.

CAPITULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador 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, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página:

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, extra legales, 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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%).

Todas aquellas empresas que deseen acogerse al beneficio de excepción de parafiscales (aportes al SENA e ICBF), según Decreto 862 de 2013 y que cumplan con las condiciones para acceder al él, descontarán el **cinco por ciento de la nómina mensual** correspondiente a la exoneración de parafiscales en los casos de empleados que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.


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 (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 34. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: [redacted]

PARAGRAFO: El periodo de pago en la empresa es quincenal (2 veces por Mes).

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.


ARTICULO 36. Es obligación del empleador 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 Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S., A.R.L. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente y dará el permiso para que el trabajador asista a consulta con el médico de su E.P.S, y 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.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa 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.

PARAGRAFO: 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, hoy en día Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el Jefe 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, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, 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.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Porteira Torres	Cargo: Gerente



564
102

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página:

ARTICULO 43. La empresa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales 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.

ARTICULO 44. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No.1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo, 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, a la Ley 1562 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN


ARTICULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

565

1025

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa **INCOBELCI S.A.S**, es el siguiente: Representante Legal y/o Gerente General, Jefes de área, Coordinadores, Auxiliares.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:
Representante legal y/o Gerente General, Jefes de Área y Coordinadores.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **EL GERENTE**, y en su ausencia la persona que haga sus veces o se encuentre debidamente autorizada.


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

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



566

1028

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989)

CAPITULO XV


OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes que devenguen hasta 2 S.M.M.L.V. en el mes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador. Si tiene Salario Variable, se debe promediar los salarios de los 4 meses anteriores a la fecha de entrega. Si el promedio está por debajo de 2 S.M.M.L.V. se entrega dotación. El empleador se obliga a entregar dicha dotación el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

10. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y las leyes subsiguientes aplicables.

13. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.


14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).


ARTICULO 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).

CAPITULO XVI

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES


ARTICULO 49. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



570
1030

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 50. PROHIBICIONES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XVII


MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 51. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente reglamentación se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 52: MODALIDADES.- Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes:

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portales Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de la información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 53: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente




573

1033

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: [redacted]

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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;
- j) 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;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

- m) 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;
- n) 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 2º de la ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral).

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 54. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portales Torres	Cargo: Gerente



SAS
1035

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página:

- laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) 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;
 - f) 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.
 - g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
 - h) 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.
 - i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
 - j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstas por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

576
1036

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

ARTÍCULO 56. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y buenos hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 57. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento interno descrito en el siguiente capítulo, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley.

Para tales efectos, la empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

577

1033

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral", el cual registrará su funcionamiento de acuerdo a lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO XIX

COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL - (RESOLUCION 652 DE 2012 Y RESOLUCION 1356 DE 2012 MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL).

ARTÍCULO 58.- La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

ARTÍCULO 59.- CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El número de trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la empresa privada, así:

Con 10 o menos trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.

Entre 11 y 50 trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.

Entre 51 a 500 trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.

Con más de 501 trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de las empresas privadas no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001.
		Revisión: 01
		Página: [redacted]

hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

ARTICULO 60.- COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO. Las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán 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.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 59º de este reglamento, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.


En las empresas privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.

ARTICULO 61.- PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 62.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTICULO 63.- PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portales Torres	Cargo: Gerente



580
1000


	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: [redacted]

3. Tramitar ante la administración de la empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO 64.- SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa privada.

ARTÍCULO 65.- REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, o antes, de ser necesario, con el Gerente o directores del más alto nivel responsables de las áreas de la Empresa, para evaluar las situaciones que eventualmente resulten con figurantes de acoso laboral, con el objetivo de analizar y formular las sugerencias para el mejoramiento de la vida laboral. Parágrafo. En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

ARTICULO 66.- RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPITULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 67. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 68. Se establecen las siguientes clases de FALTAS LEVES y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCobelci SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) La violación a las circulares y/o directrices impartidas por el S&SO o HESQ, por primera vez, sin excusa suficiente, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.
- f) La violación a las circulares del uso del celular personal en horas de trabajo, implica por primera vez, un llamado de atención verbal, por segunda vez un llamado de atención escrito con copia a su hoja de vida, y por tercera vez, la suspensión en el trabajo por dos (2) días.
- g) Para el personal que tiene cuadrillas o trabajadores a su cargo, como para el personal administrativo, no reportar los accidentes de trabajo a la ARL correspondiente, implica por primera vez, un llamado de atención verbal, por segunda vez un llamado de atención escrito con copia a su hoja de vida, y por tercera vez, la suspensión en el trabajo por dos (2) días.
- h) La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente


	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 69. Constituyen FALTAS GRAVES:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- i) La violación a las circulares del uso del celular personal en horas de trabajo, por cuarta vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Incurrir en alguna de las conductas de acoso laboral debidamente comprobadas luego del procedimiento respectivo frente a superiores compañeros de trabajo, subalternos, etc.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo. Así como, rehusarse a la practica de la prueba de alcoholemia.
- g) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- h) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- i) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- j) Violar la cláusula de confidencialidad.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>


- k) No acogerse a los estándares de calidad y diseños entregados por la área encargada de cada dependencia y/o el superior.
- l) Faltar a la verdad o alterar los informes de obra, bitácoras, reportes y/o demás documentos que relacionen el trabajo de obra, o que sean llevados a Comité de Obra.
- m) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- n) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- o) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación de los materiales o instrumentos utilizados en la obra, o elementos de compañeros u otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- r) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- s) Las ofensas verbales o físicas a los directivos, a las personas que trabajan en la Empresa o a los clientes de la empresa.

CAPITULO XXI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

ARTICULO 70. En los eventos que el empleador considere que alguno de los trabajadores ha incurrido en falta disciplinaria, previo a la imposición de sanción, deberá observar el procedimiento establecido para tales efectos.

ARTICULO 71. El Procedimiento Disciplinario deberá observar las siguientes etapas:

Apertura: El proceso disciplinario iniciará con la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

Esa comunicación deberá contener la formulación de los cargos o faltas disciplinarias imputadas, y expresará de manera clara y precisa los hechos en que se motivan.

Descargos: El empleador deberá, por lo menos veinticuatro (24) horas antes de la fecha y hora programada para la diligencia de descargos, comunicar al trabajador la respectiva citación. Esta citación también podrá realizarse en la comunicación de apertura.

En la diligencia el empleador deberá oír al trabajador inculpado, y, si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

El trabajador podrá hacerse acompañar de algún compañero de trabajo.

De toda la actuación surtida se elevará acta.

Traslado. De todas y cada de las pruebas recaudadas y que fundamentan los cargos formulados se dará traslado al trabajador.

El traslado de las pruebas podrá realizarse en la diligencia de descargos.

En todo caso, se otorgará al trabajador un término de dos (2) días, a efectos que el trabajador pueda controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página: _____

necesarias para sustentar sus descargos. Este término será prorrogable a solicitud del trabajador por un término igual y por una sola vez.

Definición del asunto: En un término máximo de dos (2) meses, después de expirado el termino de traslado, el empleador emitirá el pronunciamiento definitivo de la actuación mediante un acto motivado y congruente. La imposición de la sanción guardará proporcionalidad a los hechos que la motivaron.

En la notificación de la decisión se le hará saber al empleado que si es su deseo, podrá interponer recurso de reposición y/o apelación dentro de los tres (03) días siguientes.

ARTICULO 72. Competencia. Serán competentes para adelantar la actuación disciplinaria, el gerente, acompañado del Jefe de Área.

El recurso de reposición será resuelto por el gerente y el recurso de apelación será desatado por la Junta Directiva.

PARAGRAFO 1: El procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres (3) meses desde el acto que comunica su apertura hasta que se emita el pronunciamiento definitivo del asunto.

No podrá adelantarse dos procesos disciplinarios a un empleado por los mismos hechos.

PARAGRAFO 2: La publicación del presente procedimiento se entiende surtida con la publicación del Reglamento de Trabajo.

CAPITULO XXII


RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 73. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el comité de convivencia laboral, quien vinculara al funcionario que corresponda y su jefe inmediato, dependiendo la solicitud o reclamo, con el fin de atender el requerimiento, escuchar a las partes y dar una solución.

Elaborado: María Carolina Ramos Septúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

587

1042

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI-001
		Revisión: 01
		Página: <input type="text"/>

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de no dar solución a la reclamación, el comité de convivencia laboral informara al Gerente, para que adopte las medidas a que haya lugar.

ARTICULO 74. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

PARAGRAFO: *En la EMPRESA ELECTRODIAGNOSTICO GIRALDO S.A.S, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.*

**CAPITULO XXIII
PUBLICACIONES**

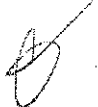
ARTICULO 75. Dentro de los quince (15) días siguientes a la aprobación del presente Reglamento de Trabajo por la Asamblea de Accionistas, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPITULO XXIV
VIGENCIA**


ARTICULO 76. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C.S.T.).

CAPITULO XXV

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



1048

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: RI -001
		Revisión: 01
		Página:

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 77. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa, si lo tuviese.

**CAPITULO XXVI
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 78. No producirá 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 (Artículo 109, C.S.T.).


FECHA: 01 de Febrero de 2018.
DIRECCION: Carrera 6 No. 53-29 Torreón Empresarial y Conjunto Residencial Santa Mónica, Oficina 904 Urbanización Rincón de Piedra Pintada.
CIUDAD: Ibagué
DEPARTAMENTO: Tolima



DIDIER PORTELA TORRES
C.C. 14.244.520 de Ibagué - Tolima
Gerente

Elaborado: María Carolina Ramos Sepúlveda	Cargo: Abogada Laboralista T.P. 182.803 del C.S de la J.
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Código: SG-SST-FOR-001-V0
		Versión:01
		Fecha: 02-10-2020

1009

IDENTIFICACION: INCOBELCI S.A.S
NIT: 900088145-2
SUCURSALES: 1
ACTIVIDAD ECONOMICA: Construcción en otras obras de ingeniería civil
CLASE DE RIESGO: I y V
A.R.L.: Positiva


ARTICULO 1: INCOBELCI S.A.S se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 2026 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, decreto 1443 de 2014, decreto 1072 de 2015, Decreto 472 de 2017, resolución 0312 de 2019 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2: INCOBELCI S.A.S. se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del COPASST, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, decreto 1295 de 1994, decreto 1443 de 2014, 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.

ARTÍCULO 3: INCOBELCI S.A.S se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de gestión de SST, elaborado de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 capítulo 6, resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Actividades de condiciones de salud en medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y sicosociales.



	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Código: SG-SST- FOR- 001-V0
		Versión:01
		Fecha: 02-10-2020

- Actividades de condiciones de trabajo en higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, de confort o accidente.

1050

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en INCOBELCI S.A.S están constituidos, principalmente, por:

RIESGO ERGONOMICO: Posturas inadecuadas: postura estática de pie y prolongada, levantamiento de cargas, esfuerzos, movimientos repetitivos, posición sedente, desplazamientos, hipertensión de miembros inferiores y superiores, flexión del tronco, movimientos repetitivos.

RIESGO MECANICO: Heridas en la piel, caída de objetos en los ojos, Laceraciones, punzo amientos, rasguños superficiales, golpes, aplastamiento por caída de un equipo o elemento pesado, amputaciones, fracturas, atrapamientos por movimientos de los equipos usados como ayuda.

RIESGO FISICO: Ruido, altas temperaturas, radiaciones no ionizantes, iluminación.

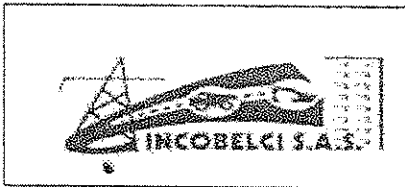
RIESGO QUIMICO: Exposición a material particulado - polvos y vapores, irritación de las vías respiratorias (alergias), polvos inorgánicos, líquidos.

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa con la cual se tiene contrato ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador asociado, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de INCOBELCI S.A.S, el cual se da a conocer a todos los trabajadores.

ARTÍCULO 5: INCOBELCI S.A.S dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades estipuladas en el Sistema de Gestión que sean concordantes con el presente reglamento.

ARTÍCULO 6: INCOBELCI S.A.S ha implantado un proceso de inducción del trabajador de las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.





**REGLAMENTO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

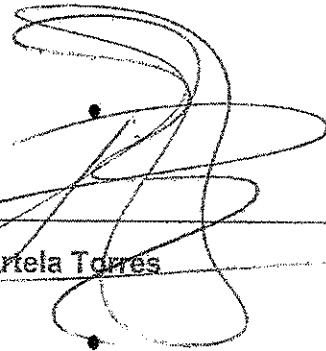
Código: SG-SST-FOR-
001-V0

Versión:01

Fecha: 02-10-2020

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los lugares de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

Representante Legal,



Didier Portela Torres

**POLITICA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SST)**



INCOBELCI SAS
NIT. 900088145-2

593

1053

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

INCOBELCI SAS es una empresa dedicada al desarrollo de obras civiles a nivel nacional, comprometida a dar cumplimiento a las necesidades y expectativas de sus clientes, los derechos humanos, los requisitos legales y otros contractuales suscritos por la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La alta dirección define y autoriza una Política de SST y asegura que, dentro del alcance está definido su Sistema de Gestión de la SST.

En INCOBELCI SAS, es pilar fundamental del proceso productivo la seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados, y empleadores.

Dicho pilar se sustenta en el mejoramiento continuo y en la gestión de los siguientes principios:

- Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en Colombia
- Mantener en un alto nivel la gestión de la salud y la seguridad, mediante el cumplimiento de la legislación nacional, así como de otros requisitos que sean suscritos por la organización.
- Fomentar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Prevenir y controlar las condiciones relacionadas con la salud y seguridad, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.
- Informar a cada uno de los colaboradores y contratistas, acerca de los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente así mismo su responsabilidad en la aplicación de estos.
- Proporcionar el entrenamiento necesario para la protección humana, así como la protección de los recursos físicos de la empresa.

INCOBELCI SAS, dispone y aclara que la prevención y control de los riesgos ocupacionales, no es responsabilidad exclusiva del área de Seguridad y salud en el trabajo, si no de cada empleado.


Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado desde el compromiso de INCOBELCI SAS.

24 DE ABRIL 2020

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
DIDIER PORTELA TORRES

**POLITICA DE PREVENCIÓN DE
CONSUMO DE TABACO
ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS
SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

**POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL,
DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.**

INCOBELCI SAS, promueve una cultura orientada a la calidad, al mejoramiento continuo de los procesos, a la protección del ambiente, a la responsabilidad social, al trabajo libre de alcohol y drogas, y a la prevención de eventos que puedan originar accidentes o enfermedades laborales que afecten la salud, la seguridad de las personas y daños a la propiedad a través de una adecuada identificación, valoración y control de peligros y riesgos asociados a las actividades.

Por lo tanto, siendo conscientes de que el alcoholismo, el tabaquismo, la drogadicción y el abuso por parte de sus trabajadores, de sustancias alucinógenas y enervantes que crean dependencia, tiene efectos adversos en la salud, capacidad de desempeño y que afectan seriamente la efectividad de la empresa en general, y teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 establece:

Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras (SPA), que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

Se prohíbe el consumo, o sesión, distribución o venta de alcohol, SPA y tabacos en todas sus diferentes presentaciones, durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de INCOBELCI SAS, o del cliente, en los sitios de recreaciones programados por la empresa.


Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y velar por su salud.

El incumplimiento de estas políticas por parte de los trabajadores, se considera falta grave en cualquiera de los siguientes casos:

1. Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias narcóticas o enervantes, o presentarse en situaciones que, por efectos del uno u otros, haga al trabajador inepto o peligroso para el trabajo.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe Rodríguez	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

2. La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones del cliente donde se preste el servicio.
3. Cuando a un trabajador se le apliquen las pruebas para detectar la influencia de alcohol o drogas y su resultado fuese positivo.
4. El negarse a ser sometido a las pruebas de alcohol o drogas lo cual se considera como admisión de culpa.
5. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones con relación a alcohol y drogas establecidas en esta política, en el Reglamento Interno del Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo y otros.

No obstante, lo anterior, INCOBELCI SAS, se compromete a poner en práctica una política de prevención del consumo de alcohol y drogas, a punto de minimizar los riesgos que generan estas situaciones en el ámbito laboral, y por lo tanto se realizarán pruebas de detección de sustancias de manera aleatoria.

Así mismos se invita a todo trabajador que sufra de dependencia de alcohol o drogas a firmar un documento de declaración de sus enfermedades para que se proceda en la valoración del caso, en el entendido de que en el manejo de esta situación habrá cabal respeto por el derecho a la intimidad y al buen nombre del empleado y total apego a los dispuesto por la legislación laboral de Colombia.

INCOBELCI SAS, manifiesta sus compromisos en prestar apoyo al proceso de rehabilitación a través de la coordinación de la atención debida por parte de las entidades competentes en materia de salud.


FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
DIDIER PORTELA TORRES

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe Rodríguez	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente




S99

1057

**ACTA DE CONFORMACIÓN DE
COMITÉ PARITARIO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO O VIGÍA SST**

9

	INCOBELCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

ACTA DE CONSTITUCION DE COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIODO 20XX - 20XX

El día XX de (MES) de 20XX en las instalaciones de INCOBELCI S.A.S, se eligió el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue votación.

Resultaron elegidos:
POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

PRINCIPAL

SUPLENTE

XXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXX

El número de votos obtenidos fue XX para el candidato principal y XX para el suplente, de XX votos en total.

El Representante Legal de la Empresa, DIDIER PORTELA TORRES nombró a las siguientes personas:

POR PARTE DE LA EMPRESA

PRINCIPAL

SUPLENTE

XXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXX

Integrado el comité la Gerente procedió a nombrar como Presidente al señor XXXXXXXX y el comité en pleno nombró como Secretaria del



	INCOBELCI SAS NIT. 90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

mismo, a la señora XXXXXXXXXXXX con el objeto de mantener la coordinación y funcionamiento del Comité.

Firmada en Ibagué – Tolima, a los XXXXXS (XX) días del mes de XXX de 20XX.



DIDIER FORTELA TORRES
 Gerente

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 Presidente

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 Secretaria



600
1060

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: ACTA - COPASST -001
		Revisión: 01
		Página:

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ACTA 001

FECHA:	
HORA:	
LUGAR:	
REDACTADA POR:	

ASISTENTES:	
NOMBRE	APELLIDO


AGENDA: Verificación quórum. Lectura de Casos Previstos Varios
--

DESARROLLO DE LA REUNION: Verificación quórum Se verificó quórum para iniciar la reunión Lectura de casos Presentan los casos que tienen concepto:

SITUACIÓN ENCONTRADA	RECOMENDACIONES

Se informa que la próxima reunión se realizará el XX de XX de 20XX.




	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: ACTA - COPASST -001
		Revisión: 01
		Página:

Como constancia, se firma por los asistentes el día XX de XXXX de 20XX, en la ciudad de Ibagué:

NOMBRE	APELLIDO	FIRMA



60
1062

	INCOBELCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

Ibagué, XX de XXXX de XXXX.

PARA: PERSONAL INCOBELCI S.A.S.
DE: GERENCIA GENERAL

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia del (DIA) de (MES) de 20XX al (DIA) de (MES) de 20XX.

INCOBELCI S.A.S dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, convoca a la inscripción del candidato con su respectivo suplente en representación de los trabajadores.

La hoja de inscripción de candidatos o plancha debe reclamarse en la oficina de la Gerencia hasta el día XX de XXX de XXXXX y deberá ser diligenciada y entregada nuevamente en la misma oficina, y como fecha límite el XX de XXXX de 20XX.

La plancha presentada estará publicada en cartelera, para el conocimiento de todos los empleados por los días XX, XX, XX, XX y XX de (MES) de 20XX.

La votación de la plancha que se presente se realizará el día XX de (MES) de 20XX a las 08:00 AM en la oficina de la Gerencia.

El conteo de votos se realizará el día XX de (MES) de 20XX a las 11:00 AM en presencia de cada uno de los trabajadores y el jurado de votación.


Elegido el representante y su respectivo suplente se programará una primera reunión para determinar las funciones del Comité y el Plan de Trabajo.

Cordialmente


DIDIER PORTELA TORRES
GERENTE



603
1063

	INCOBELCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

HOJA DE INSCRIPCION DE CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIODO 20XX-20XX

PERIODO 20XX-20XX

	NOMBRE	CARGO	FECHA DE INSCRIPCION	No. DEL CANDIDATO
Principal				1
Suplente				
Principal				2
Suplente				

Responsable:



DIDIER PORTELA TORRES
Gerente


Fecha de Cierre de Inscripciones: XX de (MES) de 20XX.



600
1060

	INCOBELCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

FORMATO PARA VOTOS

	INCOBELCI SAS NIT.9000800145-2
VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES	
CANDIDATO 1 _____	
CANDIDATO 2 _____	
Firma Responsable Votación: _____	
<small>Se debe llenar con el nombre completo del candidato</small>	

①

605
1065

 INCOBELCI S.A.S.	INCobelCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 20XX-20XX.

Siendo las 08:00 am del día XX de (MES) de 20XX, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el periodo comprendido del XX de (MES) de 20XX al XX de (MES) de 20XX.

En calidad de Jurado de Votación se encargó a el/la señor(a):


XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Nombre y Firma del Coordinador de la Mesa de Votación.

XXXXXXXXXXXXXXXX
CC. No. XXXXXXXX de XXXXXXXX



606
1066

	INCOBELCI SAS NIT.90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

REGISTRO DE VOTANTES
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PERIODO 20XX-20XX

No	NOMBRE EMPLEADO	CEDULA	FIRMA DEL TRABAJADOR
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			


Ibagué, XX de (MES) de 20XX.

Responsable
Nombre y Firma del Coordinador de la Mesa de votación.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX
CC. No. XXX DE XXXXX



607
1067

	INCOBELCI SAS NIT. 90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA LA ELECCION DE LOS CANDIDATOS DEL COMITE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIODO 20XX-20XX

Siendo las 11:00 AM del día XX de (MES) de 20XX, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, para el periodo comprendido desde el XX de (MES) de 20XX y XX de (MES) de 20XX.

Como jurado de la mesa de votación estuvo el señor:

Nombre y Firma del Coordinador de la Mesa de Votación.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX
CC. No. XXXX de IXXXX

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS

No.	PERSONA		# VOTOS
1.		Principal	
		Suplente	
2		Principal	
		Suplente	
VOTOS ANULADOS			
VOTOS EN BLANCO			
TOTAL DE VOTOS			



	INCOBELCI SAS NIT. 90088145-2	Código: COPASST - 001
		Revisión: 01
		Página:

Ibagué, XX de XXXX de 20XX.

RESULTARON ELEGIDAS EN ESTA VOTACIÓN LAS SIGUIENTES PERSONAS:

NOMBRE	CARGO	CATEGORIA	
		PRINCIPAL	SUBLENTE

Nombre y Firma del Coordinador de la Mesa de votación.

XXXXXXXXXXXXX
CC. No. XXXXXXXX de XXXXXX



609

1069

**PROCEDIMIENTO DE
IDENTIFICACION DE
PELIGROS, VALORACION Y
CONTROL DE RIESGO**



610
1070

**PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE
RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES**

**INCOBELCI SAS
900.088.145-2**



20 MARZO 2020

[Handwritten signature]

1. OBJETIVO.

Identificar peligros, valorar riesgos y determinar los controles necesarios para el desempeño de la labor.

Seleccionar la metodología para identificación y valoración de riesgos; utilizando el análisis de contexto de la organización definir el tipo de matriz de acuerdo con el tamaño de 6 filas por 6 columnas, 5 filas por 5 columnas, 4 filas por 4 columnas o 3 filas por 3 columnas.

Para efectos de la GTC 45 se utiliza 4 filas y 4 columnas.

2. ALCANCE.

La identificación de peligros, valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional y determinación de los controles respectivos, cubre los procesos que se llevan a cabo en INCOBELCI SAS Incluye los riesgos asociados con actividades rutinarias y no rutinarias, con proveedores, contratistas, visitantes y con las instalaciones propias o las suministradas por terceros.

Formulando las medidas preventivas para el control de los peligros presentes.

3. RESULTADO ESPERADO:

Listado de peligros identificados, valoración de riesgos y determinación de controles.

4. DEFINICIONES.

4.1 Accidente de trabajo. Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

4.2 Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

4.3 Actividad no rutinaria. Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

4.4 Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 4.30) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 4.24) (ISO 31000)

4.5 Consecuencia. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

4.6 Competencia. Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

4.7 Diagnóstico de condiciones de salud.

Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora" (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones)

4.8 Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

4.9 Enfermedad. Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o agudiza, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).

4.10 Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

4.11 Equipo de protección personal: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.

4.12 Evaluación Higiénica. Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

4.13 Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo (véase el numeral 2.24) asociado al nivel de probabilidad (véase el numeral 4.23) y el nivel de consecuencia (véase el numeral 4.20).

4.14 Exposición Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

4.15 Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro (véase el numeral 2.27) y definir sus características

4.16 Incidente. Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

NOTA 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como "casi-accidente" (situación en la que casi ocurre un accidente)

NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

NOTA 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

4.17 Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).

4.18 Medida(s) de control. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

4.19 Monitoreo biológico. Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.

4.21 Nivel de deficiencia (ND). Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

4.22 Nivel de exposición (NE). Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

4.23 Nivel de probabilidad (NP). Producto del nivel de deficiencia (véase el numeral 2.21) por el nivel de exposición (véase el numeral 4.22).

4.24 Nivel de riesgo. Magnitud de un riesgo (véase el numeral 4.30) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 4.23) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 4.20).

4.25 Partes Interesadas. Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 4.18) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).

4.26 Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001).

4.27 Personal expuesto. Número de personas que están en contacto con peligros.

4.28 Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias (véase el numeral 4.5).

4.29 Proceso. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC - ISO 9000).

4.30 Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

4.31 Riesgo Aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

4.32 Valoración de los riesgos. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

4.33 Valor límite permisible (VLP) LP. Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

5. DESCRIPCION DEL PROCESO.

5.1 CONDICIONES GENERALES:

La identificación de peligros se realiza teniendo en cuenta los siguientes pasos:

1. Definir el (los) responsables de la identificación de peligros. De acuerdo a la actividad a inspeccionar se seleccionan los trabajadores con acompañamiento del personal externo (Proveedores, ARL, etc.) para realizar la identificación de los peligros.
2. Visita a los sitios de trabajo donde se realiza la inspección de acuerdo al cronograma preestablecido.
3. Se recomienda realizar reuniones para interacción con los trabajadores que ejecutan la actividad para indagar la manera como se llevan a cabo estas tareas, el análisis del proceso productivo, las materias primas utilizadas, los equipos y herramientas empleados, la interacción con el medio ambiente, la opinión de otros trabajadores cuando se les interroga acerca de la actividad en cuestión, e identificando los controles disponibles es importante buscar la participación de jefes de área supervisores trabajadores con experiencia y nuevos entre otros.

- 4. Análisis de la información recolectada y registro de los resultados encontrados en el formato matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Nota: Para la identificación de peligros en los trabajos adjudicados se evalúa con el Gerente la necesidad de la visita al sitio de desarrollo de la tarea según la criticidad de las actividades a realizar. En todos los casos se realiza inicialmente una priorización de acuerdo a la Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos existente.

- 5. Para todas aquellas actividades que se vayan a realizar y que no sean rutinarias deberá identificarse, analizarse y evaluarse los riesgos antes de su ejecución, así mismo se divulgaran los riesgos presentes y las medidas a tomar para ese evento.
- 6. Para la empresa los riesgos no aceptables son aquellos cuya valoración es alta (A) y muy alta (MA); y cuando se incumple un requisito legal y de otra índole; para este tipo de riesgos se aplicaran medidas de control e intervención en la fuente, el medio y el trabajador con el propósito de controlar y/o prevenir las causas, mitigar y/o eliminar las consecuencias.
- 7. La empresa realizara semestralmente el seguimiento a los controles operacionales definidos para los riesgos evaluados.
- 8. Cuando se identifiquen o se eliminen riesgos en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, se revisará y actualizará la política de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

La Empresa tendrá en cuenta:

- a) Las actividades de todas las personas que tiene acceso al sitio de trabajo (contratistas y visitantes).
- b) Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo como por ejemplo los que se encuentran de viaje o en tránsito, en instalaciones de un cliente.
- c) Los peligros generados por la vecindad del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo controlados por la empresa.
- d) El Diseño de las áreas de trabajo donde se encuentra el personal contratante, así como los procesos, las instalaciones, la maquinaria y/o equipo utilizado, de igual forma los procedimientos operacionales como de la organización en el trabajo.
- e) Los comportamientos, actitudes y otros factores humanos (carga mental, física, jornada de trabajo) que pueden generar actos inseguros.

- f) La infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo.
- g) Cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o los materiales.
- h) Cualquier otra obligación aplicable para la organización con valoración de riesgo.
- i) La definición de las acciones que conllevan a controlar los riesgos, se realizan teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
 - Eliminación.
 - Sustitución.
 - controles de ingeniería
 - señalización, advertencias o controles administrativos o ambos.
 - Equipo de protección personal.

5.2 Metodología para la elaboración de la matriz de peligros.

5.2.1 INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE SIGNIFICANCIA DE RIESGOS Y PELIGROS

5.2.1.1 CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGOS

Los factores de riesgo se clasifican de la manera que se muestra a continuación, para facilitar ser llevados a la Matriz de Evaluación de Riesgos.

FÍSICOS

ILUMINACIÓN

MUY ALTO: Ausencia de luz natural o artificial.

ALTO: Deficiencia de luz natural o artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.

MEDIO: Percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad (escribir)

BAJO: Ausencia de sombras

RUIDO

MUY ALTO: No escuchar una conversación a una intensidad normal a una distancia menos de 50 cm

ALTO: Escuchar la conversación a una distancia de 1 m a una intensidad normal

MEDIO: Escuchar la conversación a una distancia de 2 m a una intensidad normal

BAJO: No hay dificultad para escuchar una conversación a una intensidad normal a más de 2 m.

RADIACIONES IONIZANTES

MUY ALTO: Exposición frecuente (una o más veces por jornada o turno)

ALTO: Exposición regular (una o más veces en la semana)

MEDIO: Ocasionalmente y/o vecindad

BAJO: Rara vez, casi nunca sucede la exposición

RADIACIONES NO IONIZANTES

MUY ALTO: Ocho horas (8) o más de exposición por jornada o turno

ALTO: Entre seis (6) horas y ocho (8) horas por jornada o turno

MEDIO: Entre dos (2) y seis (6) horas por jornada o turno

BAJO: Menos de dos (2) horas por jornada o turno

TEMPERATURAS EXTREMAS

MUY ALTO: Percepción subjetiva de calor o frío en forma inmediata en el sitio.

ALTO: Percepción subjetiva de calor o frío luego de permanecer 5 min en el sitio

MEDIO: Percepción de algún Disconfort con la temperatura luego de permanecer 15 min.

BAJO: Sensación de confort térmico

VIBRACIONES

MUY ALTO: Percibir notoriamente vibraciones en el puesto de trabajo

ALTO: Percibir sensiblemente vibraciones en el puesto de trabajo

MEDIO: Percibir moderadamente vibraciones en el puesto de trabajo

BAJO: Existencia de vibraciones que no son percibidas

BIOLOGICOS

VIRUS, BACTERIAS, HONGOS Y OTROS

MUY ALTO: Provocan una enfermedad grave y constituye un serio peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es elevado y no se conoce tratamiento eficaz en la actualidad.

ALTO: Pueden provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es probable y generalmente existe tratamiento eficaz.

MEDIO: Pueden causar una enfermedad y constituir un peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es poco probable y generalmente existe tratamiento eficaz.

BAJO: Poco probable que cause una enfermedad. No hay riesgo de propagación y no se necesita tratamiento.

BIOMECÁNICOS

POSTURA

MUY ALTO: Posturas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente.

ALTO: Posturas de trabajo con riesgo probable de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.

MEDIO: Posturas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no inmediata.

BAJO: Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculo esqueléticas, y en las que no es necesaria ninguna acción.



MÓVIMIENTOS REPETITIVOS

MUY ALTO: Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de los miembros superiores, a un ritmo difícil de mantener (ciclos de trabajo menores a 30 s ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo).

ALTO: Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de los miembros superiores, con la posibilidad de realizar pausas ocasionales (ciclos de trabajo menores a 30 segundos ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo).

MEDIO: Actividad que exige movimientos lentos y continuos de los miembros superiores, con la posibilidad de realizar pausas cortas.

BAJO: Actividad que no exige el uso de los miembros superiores, o es breve y entrecortada por largos periodos de pausa.

ESFUERZO

MUY ALTO: Actividad intensa en donde el esfuerzo es visible en la expresión facial del trabajador y/o la contracción muscular es visible.

ALTO: Actividad pesada, con resistencia.

MEDIO: Actividad con esfuerzo moderado.

BAJO: No hay esfuerzo aparente, ni resistencia, y existe libertad de movimientos.

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

MUY ALTO: Manipulación manual de cargas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente.

ALTO: Manipulación manual de cargas con riesgo probable de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.

MEDIO: Manipulación manual de cargas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no inmediata.

BAJO: No se manipulan cargas o si se realiza, no se evidencian riesgos de lesiones musculo esqueléticas. No es necesaria ninguna acción.

PSICOSOCIALES

MUY ALTO: Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

ALTO: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

MEDIO: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuestas de estrés moderada, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemática de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud

BAJO: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las

dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles

QUÍMICOS:

Valoración del riesgo químico según NFPA

	AZUL - SALUD	ROJO- INFLAMABILIDAD	AMARILLO- REACTIVIDAD
4	Sustancias que con una muy corta exposición puedan causar la muerte o daño permanente aún en caso de atención médica inmediata. <i>Ej. Ácido Fluorhídrico.</i>	Materiales que se vaporizan rápido o completamente a la temperatura y presión atmosférica ambiental, o que se dispersen y se quemem fácilmente en el aire. <i>Ej. Acetaldehído.</i>	Materiales que por sí mismos son capaces de explotar o detonar, o de reacciones explosivas a temperatura y presión normales. <i>Ej. Nitroglicerina.</i>
3	Materiales que bajo una corta exposición pueden causar daños temporales o permanentes aunque se dé pronta atención médica. <i>Ej. Hidróxido de potasio.</i>	Líquidos y sólidos que pueden encenderse en casi todas las condiciones de temperatura ambiental. <i>Ej. Estireno.</i>	Materiales que por si mismos son capaces de detonación o de reacción explosiva que requiere de un fuerte agente iniciador o que debe calentarse en confinamiento antes de ignición, o que reaccionan explosivamente con agua. <i>Ej. Dinitroanilina.</i>
2	Materiales que bajo su exposición intensa o continua puede causar incapacidad temporal o posibles daños permanentes, a menos que se dé tratamiento médico rápido. <i>Ej. Trietanolamina.</i>	Materiales que deben calentarse moderadamente o exponerse a temperaturas altas antes de que ocurra la ignición. <i>Ej. orto - cresol.</i>	Materiales inestables que están listos a sufrir cambios químicos violentos pero que no detonan. También debe incluir aquellos materiales que reaccionan violentamente al contacto con el agua o que pueden formar mezclas potencialmente explosivas con agua. <i>Ej. Ácido sulfúrico.</i>

<p>1</p> <p>Materiales que bajo su exposición causan irritación pero sólo daños residuales menores aún en ausencia de tratamiento médico. <i>Ej. Glicerina.</i></p>	<p>Materiales que deben precalentarse antes de que ocurra la ignición. <i>Ej. Aceite de palma.</i></p>	<p>Materiales que de por sí son normalmente estables, pero que pueden llegar a ser inestables sometidos a presiones y temperaturas elevadas, o que pueden reaccionar en contacto con el agua, con alguna liberación de energía, aunque no en forma violenta. <i>Ej. Ácido Nítrico</i></p>
<p>0</p> <p>Materiales que bajo su exposición en condiciones de incendio no ofrecen otro peligro que el de material combustible ordinario. <i>Ej. Hidrógeno*.</i></p>	<p>Materiales que no se queman. <i>Ej. Ácido clorhídrico.</i></p>	<p>Materiales que de por sí son normalmente estables aún en condiciones de incendio y que no reaccionan con el agua. <i>Ej. Cloruro de Bario.</i></p>

6. Matriz de Evaluación de Riesgos

Determinación del nivel de deficiencia		
Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) 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(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) 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) Véase tabla 8.

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 período de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

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

Significado de los diferentes niveles de probabilidad		
Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	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 el daño alguna vez.
Bejo (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.

Determinación del nivel de consecuencias		
Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (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 incapacidad

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 4000-2000	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	II 1200-800	II 480-360	II 240 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

Significado del nivel de riesgo		
Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
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 el riesgo aún es aceptable.

Ejemplo de aceptabilidad del riesgo		
Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

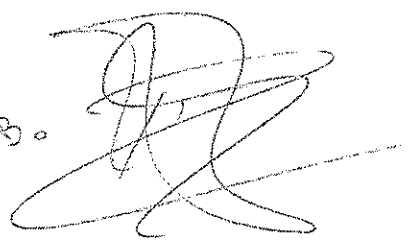
7. RESPONSABLES.

El responsable de la identificación, evaluación y medidas de control es el encargado de Seguridad y Salud en el trabajo junto con la participación del personal al cual se le están aplicando los controles.

Al igual la gerencia recobra importancia al momento de decidir que riesgos son aceptables para la empresa y cuáles no, y sus decisiones en la realización de las intervenciones en los peligros.

8. REGISTROS.

Formato matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles GTC-45/2012 o la que la organización disponga de acuerdo a análisis de contexto

Xo B. 



624

10 83

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

[Handwritten mark]

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: PIAEL -001
		Revisión: 01
		Página:

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION, REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO

OBJETIVO.

Establecer la causa básica de los incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.

RESPONSABLE.

Profesional de Seguridad y salud en el trabajo.

ALCANCE.

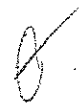
Este procedimiento aplica a todos incidentes y accidentes reportados.

INDICE


- ¿Cuál es el procedimiento a seguir en caso de presentarse un accidente de trabajo?
- Datos que se deben proporcionar del trabajador accidentado
- ¿Qué se debe diligenciar?
 - ✓ Identificación general del empleador
 - ✓ Descripción del accidente
 - ✓ Información de la persona accidentada
- ¿Cuál es el procedimiento a seguir en caso de presentarse un accidente de trabajo?

El Responsable de SST de la empresa debe iniciar la conformación del equipo investigador, ya que la investigación debe iniciarse lo antes posible.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



62
1085

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: PIAEL -001
		Revisión: 01
		Página:

Todos los integrantes deben estar en condiciones de poder dedicar el tiempo necesario a la investigación. Conformado el equipo, realice una reunión inicial para asignar roles y responsabilidades, en especial para la recolección de información.

Defina tiempos para cada una de las fases, notifique a todas las personas involucradas el cronograma que se desarrollará para asegurar la atención de todos los involucrados.

Sea claro informando que el objetivo de este proceso no es buscar culpables sino identificar las causas reales que generaron el accidente de manera que se pueda generar un plan de acción que evite su repetición. Si es posible solicite documentos e información de manera previa para que pueda ser analizada por los integrantes del equipo investigador antes de realizar la recolección de información en campo.

Lo más importante es proteger la vida y brindar los primeros auxilios al trabajador accidentado.

Informar al jefe inmediato para que realice el reporte del accidente a la ARL.

Informar el accidente de trabajo a nuestra línea POSITIVA NACIONAL 018000111170 y a través de internet en www.positiva.gov.co

Se debe diligenciar el FURAT que es formato único de reporte de accidentes de trabajo en los siguientes casos:

- ✓ Se reporta un accidente de trabajo cuando
- ✓ Se genera una lesión en el trabajador
- ✓ Requisito legal

Además, es importante reportar el hecho correcta y oportunamente, sino que lo investigue para:

- ✓ Identificar y analizar las causas
- ✓ Definir las acciones para evitar que sucedan hechos similares
- ✓ Asignar un responsable de la ejecución de las medidas preventivas
- ✓ Compartir la experiencia con otras personas de la empresa
- ✓ El empleador debe diligenciar el formato y firmarlo.

El Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) debe ser radicado en los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del accidente de trabajo.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: PIAEL-001
		Revisión: 01
		Página:

¿Como debe ser la descripción del accidente?

Relate clara y brevemente lo sucedido antes, durante y después del accidente de trabajo, teniendo en presente los siguientes puntos:

- ✓ Labor realizada por el trabajador
- ✓ Descripción del accidente
- ✓ Posibles daños

Las acciones preventivas y correctivas sugeridas por el equipo investigador, serán remitidas al grupo de recursos humanos, con copia al comité del COPASST, con el fin de comunicar al coordinador y/o al jefe de área de las acciones identificadas y las recomendaciones del caso, con copia al trabajador y personas involucradas. Adicionalmente las recomendaciones deberán ser incluidas en el plan de trabajo anual de SST, y plan de capacitación.

- LINEA ESPECIALIZADA NACIONAL: 01 8000 11 11 70 - 3 30 7000 (BTA)
 - OFICINA: 2658496 (Ibagué)
- | | |
|---|---|
| GERENTE GENERAL | YOLANDA TAMAYO SUZMAN
yolanda.tamayosuzman@incobelci.com.co
Ext. 2170 |
| GERENTE GENERAL | ANA MARÍA BANCOS LONDONCO
anabancos@incobelci.com.co
Ext. 2174 |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVA | YOLANDA ALBA GÓMEZ GÓMEZ
yolanda.alba@incobelci.com.co
Ext. 2122 |
| ADMINISTRATIVO DE RECURSOS | JUAN CARLOS ALONSO ALVARADO
juan.alonso@incobelci.com.co
Ext. 2177 Ext. 2158/2123 |
| GERENTE DE RECLAMACIONES | JORGE FLEITE CARRETERO POPAYÁN
jorge.fleite@incobelci.com.co
Ext. 2178 Ext. 2128/2129 |
| PROFESOR DE OPERACIONES | DIANA MARCELA BOLON MANDIÓ
diana.mandio@incobelci.com.co
Ext. 2171 |
| GERENTE LEGAL DE SINDICADOS | MARCELA ANA GÓMEZ
marcela.gomez@incobelci.com.co
Ext. 2122 |
| ANALISTA DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA | RODOLFO INDRILLO RAMÍREZ
rodrifo.indrillo@incobelci.com.co
Ext. 2172 |

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

628

1087

**MATRIZ DE IDENTIFICACION Y
EVALUACION DE REQUISITOS
LEGALES**

[Handwritten mark]

FORMATO

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

DD	MM	AA
10	0	2008



ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	DEBERACIÓN O RESERVA	REGIÓN DE CUMPLIMIENTO	ACUERDO A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA		
Tareas las actividades que ejecuta la Empresa	Obligaciones previsionales	Corte Superior de Justicia	Sentencia	1700	2010	Toda	Elementos y circunstancias psico físicas para la configuración de un accidente de trabajo	Mediante esta Sentencia, señala la Corte que la noción de accidente de trabajo no está ligada exclusivamente al hecho mismo del trabajo o al desempeño de tareas al servicio del empleador, para abarcar otras actividades, no exclusivamente laborales, que tienen relación con la actividad laboral. El concepto de "trabajo" debe entenderse con toda amplitud y flexibilidad, abarcando a que se en dicho ejercicio se realiza "veramente" la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, toda vez que dentro del ejercicio de la tarea, la persona realiza otras actividades que no están relacionadas con las obligaciones laborales, ni pueden confundirse con las que conforman el desarrollo del trabajo, pero que éste debe comprender sin que impidan el advenir de un accidente de trabajo.	Mediante esta Sentencia, señala la Corte que es deber esencial del empleador brindar seguridad a los trabajadores y proveer los elementos adecuados para protegerlos de accidentes que pongan en riesgo su vida o integridad. El empleador para concretar su responsabilidad en caso de un accidente laboral debe demostrar diligencia para prevenir o evitar su ocurrencia, en actividades de alto riesgo para la vida y la integridad del trabajador, donde si bien, no puede afirmarse que la culpa del empleado se presume, si se corresponde un grado superior de diligencia y cuidado, debiendo tener las medidas que corresponden con la alta vulnerabilidad a que queda expuesto el trabajador en este caso de actividades.	Cuando aplica	Cumplimiento en la norma cuando se requiera	Si	Investigación de AT, reportes de los mismos, capacitación y seguimiento médico	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Obligaciones previsionales	Corte Suprema de Justicia	Sentencia	1700	2010	Toda	Irregularización plena de pasaportes por culpa personal	Mediante esta Sentencia, señala la Corte que es deber esencial del empleador brindar seguridad a los trabajadores y proveer los elementos adecuados para protegerlos de accidentes que pongan en riesgo su vida o integridad. El empleador para concretar su responsabilidad en caso de un accidente laboral debe demostrar diligencia para prevenir o evitar su ocurrencia, en actividades de alto riesgo para la vida y la integridad del trabajador, donde si bien, no puede afirmarse que la culpa del empleado se presume, si se corresponde un grado superior de diligencia y cuidado, debiendo tener las medidas que corresponden con la alta vulnerabilidad a que queda expuesto el trabajador en este caso de actividades.	Cuando aplica	Cumplimiento de la norma cuando se requiera	Si	Entrega de SEP, capacitación e informar sobre los riesgos de su trabajo	X	

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Fecha Actualización:	DD	MM	AA
	11	9	2020



ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	AÑO	ARTICULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACION O RESUMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A TOMAR	VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	VERIFICACION PERIODICA
Todas las actividades laborales	Integridad Física	Consejo Superior de Justicia	Sentencia	2010	Toda el documento	Si un trabajador incurre en un accidente de trabajo, el empleador debe garantizarle el pago de sus salarios durante el periodo de recuperación. El empleador debe garantizar el pago de los salarios durante el periodo de recuperación. El empleador debe garantizar el pago de los salarios durante el periodo de recuperación.	Mediante la Sentencia emitida por el Consejo Superior de Justicia se refrenda el derecho del trabajador a su integridad física y a su salud. El empleador debe garantizar el pago de los salarios durante el periodo de recuperación.	Cuando aplique	Informar al trabajador sobre los riesgos asociados a su trabajo, capacitarlo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y suministrar los EPP.	Reglamento de Trabajo. Actas de reuniones, reportes de incidentes por incumplimiento del deber del trabajador, actas de terminación del contrato.	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Prevención de enfermedades ocupacionales	Ministerio de Protección Social	Circular	2010	Toda	Esoscos libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPSA) en las empresas.	Por medio de la cual se indican a los empleadores las obligaciones de las empresas en materia de prevención de enfermedades ocupacionales.	Cuando aplique	Implementar acciones para preservar la salud de los trabajadores y promover su bienestar en el trabajo.	Política de alcohol y drogas (Incapacitación), realización de exámenes de no fumar, inducción.	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Obligaciones patronales	Consejo Superior de Justicia	Sentencia	2010	Toda	Alcance del concepto de salario para el cálculo de las obligaciones patronales de la empresa.	Mediante esta Sentencia, emitida por el Consejo Superior de Justicia, se establece que el empleador debe garantizar el pago de los salarios durante el periodo de recuperación.	Cuando aplique	Cumplimiento de la norma cuando se requiera.	Contacto de surtos.	SI	X

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

DO	MM	AA
18	9	2020

ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O RESUMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A REALIZAR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA U ÚNICA
Todas las actividades laborales	Todas las actividades laborales	Ministerio de la Educación - Spod	Decreto	1014	2014	Todos	Por medio de decreto el 08/31 de marzo de 2011, el Ministerio de Protección Social aprobó el Reglamento de la obligación de empleador de recibir a los trabajadores que realizan labores en altura.	Decremin la importancia del reconocimiento para las actividades que se realizan en trabajos en altura, toda vez que la norma obliga al empleador a organizar un programa de protección para la población y a la continuación de riesgos laborales.	...	Implementar y programar acciones de reconocimiento de actividades de remuneración	Cursos de capacitación y actualización en materia de seguridad.	SI	X
Todas las actividades laborales	Consumo de alcohol	Presidencia de la República	Decreto	102	2010	Todo	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo de alcohol.	El Reconocimiento se puede realizar directamente o a través de terceros o la ayuda de la AEP. No se necesita certificación por el Spod y entre base parte del programa de salud ocupacional de la empresa.	...	Elaboración de Protocolo de Prevención de Consumo, Tabaco, Alcohol, Tabaco y Drogas y Drogas	Clasificación Petición de Prevención de Consumo, Alcohol, Tabaco y Drogas - Independiente, dependencia	SI	X
Todas las actividades laborales	Resolución laboral	Como Constitucional	Decreto	1020	2010	Todo el documento	Declaro proceso	Mediante la cual restar la Corte Constitucional su posición en el sentido de que para la implementación de acciones de protección constitucional de personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y procedente cuando se observe una posible vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Se refiere al concepto de vulnerabilidad laboral y su aplicación que debe conllevar una obligación de restitución.	Cuando aplica	Aplicar la norma cuando se requiera	A la fecha en la Fundación no se tiene personal con modalidad reducida.	SI	X

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES



Fecha Actualización	DD	MM	AA
	10	9	2013

ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O RESUMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	REQUISITOS A CUMPLIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN	
												PERIÓDICA	ÚNICA
Todas las actividades laborales	Sistema General de Riesgos Previsionales	Congreso de Colombia	Ley	1092	2012	Todo el documento	Sistema de Riesgos Laborales	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se otorgan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Permanente	Programas SST, Documentos del SST, Adhesiones de promotor y proveedores SST, Promoción y	SI	X	
	Sistema General de Seguridad Social	Ministerio de Trabajo	Resolución	2473	2012	Todo el documento	Comité de Convención Laboral	Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con los respectivos suplentes, y organizados internamente de la empresa, podrán asignar un número mayor de representantes, pero que deberá ser igual en ambos lados. Para el caso de las empresas con menos de veinte (20) trabajadores será un representante por cada uno de los partes con sus suplentes. 2. Ubicación geográfica. Deberán contar con un comité por empresa y voluntariamente podrán integrar comités de conciliación, coordinación o pacificación, en concordancia o aplicación de las: 3. Precedencia en las: La gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de resacas en todos sus momentos y la atención de situaciones con materiales peligrosos en instalaciones de todos los tipos y de los habitantes del territorio colombiano.	Cuando aplique	Comité de Convención Laboral	SI	X	
Plan de Emergencias	Resolución	Congreso de la República	Ley	2175	2012	Artículo 1	FOR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA LEY GENERAL DE BOMBEROS EN COLOMBIA		Cuando aplique	Comité de Convención Laboral	SI		X

[Handwritten signature]

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN RESUMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA	
												ANUAL	UNICA
Gestión humana - operaciones	Plan de Operaciones	Ministerio de Trabajo	Resolución	2634	2014	Todo el documento	Por la cual modifica el artículo 1747 del Decreto 1073 de 2010 y el artículo 3539 del Decreto 1073 de 2010.	Pago de aportes al Sistema de Seguro Social In-liquidación y aportes parafiscales	Permanente	No aplica	Si	X	
Todos las actividades laborales	Sistema de Gestión de Operaciones	Ministerio de Trabajo	Decreto	1443	2014	Todo el documento	Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por el cual se modifica la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SS2-SS1)	jun-14	Combinar con la implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	X	
Construcción y trabajo por encima de 1,50 ms	Trabajo en Alturas	Ministerio de Trabajo	Resolución	3369	2014	Todo el documento	Coordinar y evaluar el trabajo seguro en alturas	Por la cual se modifica la resolución 1403 de 2012 en relación al perfil y la formación y certificación del personal de trabajo en alturas, en el artículo 1403 de 2012.	April 2014 Noviembre 2014	Entrenar y dar capacitación a quien vaya a desempeñarse como Coordinador de Alturas.	Si	X	
Todos las actividades laborales	Programas de Vigilancia Epidemiológica	Ministerio de Trabajo	Decreto	1477	2014	Todo el documento	Todos los Establecimientos laborales	Por la cual se otorga la lista de enfermedades laborales.	Cuando aplique	No aplica	Si	X	
Todos las actividades laborales	Reglamento interno de Trabajo	Ministerio de Trabajo	Decreto	1462	2014	Artículo 1	Sistema de compensación	Por el cual se establece como obligatorio la implementación de un sistema de compensación en el sistema general de riesgos laborales por otros eventos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.	No aplica	No aplica	Si	X	
Construcción y trabajo por encima de 1,50 ms	Trabajo en Alturas	Ministerio de Trabajo	Resolución	3369	2014	Todo el documento	Modificar preliminarmente la Resolución 1403 de 2012	Coordinador de alturas	Cuando aplique	Programar cursos y dar perfil de las capacitaciones	Si	X	
Construcción y trabajo por encima de 1,50 ms	Trabajo en Alturas	Ministerio de Trabajo	Resolución	1403	2012	Todo el documento	Reglamento Trabajo en Alturas	Que el trabajo en alturas está considerado como de alto riesgo debido a que en las actividades laborales, en especial las primarias, causa de la siniestralidad y de muerte en el trabajo, se ve afectado el bienestar, se hace necesario establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	Cuando aplique	Realizar exámenes médicos para definir el trabajo en alturas * Curso en trabajo en alturas * Programa SST * Contar con equipos de protección contra caídas * Disponer de accionadores de trabajo en alturas * Incluir dentro del plan de	Si	X	

20

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Fecha Actualización:	DD	MM	AA
	11	9	2020

ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O RESUMEN DE SU ESENCIA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A TOMAR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA
Todas las actividades laborales	• Sistema de Riesgos Profesionales	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Decreto	222	2011	Toda el documento	• Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales	• Cambio de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, las acciones que reserba el sistema se orientan a mejorar la salud ocupacional y riesgos profesionales, conlucido en el Medici de Calidad	Cumido apris	• Adiciones SGRP y contemplado de Personal	Si	• X
Todas las actividades laborales	• Seguridad Vial	Congreso de la República	Ley	1530	2011	Art. 12	• Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y condiciones seguras en la vía y se declara otras disposiciones	• Que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos, los cuales solo reflejan el cumplimiento de las obligaciones constitucionales	Cumido apris	• Implementar la Ley cuando aplique	Si	• X
Todas las actividades laborales	• Seguridad Vial	Ministerio de Protección Social	Resolución	772	2011	Todo	• El sistema de seguridad social en salud debe garantizar a todos los habitantes del territorio colombiano en su totalidad y demás personas desahoras de accidentes de tránsito, cuyos puntos deben ser a cargo de las aseguradoras autorizadas	• Se adecua al certificado de cumplimiento de cobertura cuando se haya pagado las primas B03 SSMIV, dicho certificado deberá ser emitido por la compañía aseguradora que cubra el accidente de tránsito a través del SCAV.	Cumido apris	• Certificado de cumplimiento de cobertura en las zonas de atención de tránsito	Si	• X

(Handwritten signature)

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

DD	MM	AA
30	8	2023

#Fecha Actualización



ACTIVIDADES	ITEM	ESTE EMISOR	NORMA	HÓRNERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O RESÚMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	
											CUMPLIMIENTO	PERIÓDICA
Todas las actividades laborales	Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional	Coro Suplenat de Asistido	Decreto	2010	2010	Todo el documento	Responsabilidad del empleador en los ATEL	La ARP es el empleador y no la ARP el empleado o receptor los datos corresponden al trabajador por su actividad de trabajo o por su actividad profesional en los Momentos del artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo. La ARP por su parte cubre los riesgos a su cargo con el procedimiento de los procedimientos de los procedimientos que se le imponen en la normativa vigente: Propiedad de la Seguridad Social y del Sistema General de Riesgos Profesionales	Cuando salga	Asíntica normal cuando este tipo de casos	SI	X
COPASST	COPASST	Congreso de la República	Ley	2010	2010	los Parágrafo 2	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo	Se firma el registro del Comité Ejecutivo de Salud Ocupacional ante el Ministerio de Protección Social	A partir del 28 de Diciembre de 2010	Se requiere diligenciar el formulario de Registro y Embarcación en el Comité de Salud Ocupacional y el Documento de Embarcación	SI	X
Todas las actividades laborales	Reglamento Interno de Trabajo	Congreso de la República	Ley	2010	2010	17	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo	El Empleador está obligado en cualquiera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma información a los trabajadores, mediante circular interna, de conocimiento de su propio reglamento, fecha desde la cual salga en aplicación.	A partir del 28 de Diciembre de 2010	Publicar memorando de Información del Reglamento Interno de Trabajo	SI	X

[Handwritten signature]

636
1095

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

DD	MM	AA
18	9	2020



ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O REQUERIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACUERDOS A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN	
												PERIÓDICA	ÚNICA
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	La gobernación del tema.	Resolución	470	2020	TODO EL DOCUMENTO	Medidas sanitarias para el personal	En ordenar, las medidas sanitarias obligatorias de aislamiento preventivo de personas adultas mayores en centros de salud, escuelas del 21 de marzo al 30 de mayo y la suspensión de labores a personas diferentes al personal esencial de servicios y de apoyo del centro	20 DE MARZO	Medidas de autocuidado	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	Ministerio de Trabajo	Resolución	304	2020	TODO EL DOCUMENTO	Reglamento de procesos de seguridad para buses y establecimientos	Reglamentar el transporte de mercancías para el sector transporte de carga	11-jun	Puesta en marcha de protocolos	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	Ministerio de Trabajo	Circular	21	2020	TODO EL DOCUMENTO	Medidas protección del empleador	Medidas de protección al empleador con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria	17 de marzo	Protección a los trabajadores	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Decreto	417	2020	TODO EL DOCUMENTO	Medidas protección del empleador	Sustituir un estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional	17 de marzo	Medidas de autocuidado	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X

[Handwritten signature]

637
1096

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES



DD	MM	AA
18	8	2020

ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	DELEGACIÓN O RESUMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	Ministerio de Salud	Circular	1	2020	TODO EL DOCUMENTO	Especial las directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus COVID-19 y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo.	Establece las directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus COVID-19 y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo.	11 de febrero	Medidas de autocuidado.	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	Ministerio de Trabajo	Circular	17	2020	TODO EL DOCUMENTO	Una dirigida a las Administraciones de Riesgos Laborales, Laborales, empleadores, contratistas y trabajadores del sector público y privado, a fin de informar de las recomendaciones de prevención para la respuesta y atención de casos de enfermedad por Coronavirus COVID-19.	Una dirigida a las Administraciones de Riesgos Laborales, empleadores, contratistas y trabajadores del sector público y privado, a fin de informar de las recomendaciones de prevención para la respuesta y atención de casos de enfermedad por Coronavirus COVID-19.	24 de febrero	Compensación ARL	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	El Ministerio de salud y protección	Circular Conjunta Externa	16	2020	TODO EL DOCUMENTO	Implemente las acciones de contención ante el COVID-19	Acciones de contención ante el COVID-19 y la presencia de informantes asociados al primer caso epidemiológico de enfermedades respiratorias	10 de marzo	Uso adecuado de EPP	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	El Ministerio de salud y protección	Resolución	385	2020	TODO EL DOCUMENTO	De la Junta directiva de la empresa	Se deberá implementar la estrategia por causa del Coronavirus y se adopten medidas para hacer frente al riesgo de contagio	12 de marzo	Medidas de autoprotección	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	El Ministerio de salud y protección	Decreto	770	2020	TODO EL DOCUMENTO	Protección al cesante	Medidas de protección para la producción del cesante, tales como: auxilios y demás disposiciones en el ámbito laboral.	3 DE JUNIO	Medidas de protección	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	La Gobernación del Tolima	Circular	41	2020	TODO EL DOCUMENTO	Riesgos laborales trabajo en casa	EN TORNO A LAS ACTIVIDADES QUE DEBEN LEVAR EN CUENTA los empleadores del sector privado y Administradores de Riesgos Laborales frente al Trabajo Remoto en Casa.	2 de junio	Lineamientos medidas ARL	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	La Gobernación del Tolima	Decreto	746	2020	TODO EL DOCUMENTO	Ampliación de ambiente selectivo	preverbio obligatorio en Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:00) del día 1 de julio de 2020 y se dicten otras disposiciones	18 de mayo	Medidas de autocuidado	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa	Promoción y prevención	La Gobernación del Tolima	Resolución	1040	2020	TODO EL DOCUMENTO	Exposición de actividades de seguridad	Exposición de actividades de seguridad para las labores, reuniones y desplazamientos, dentro de las responsabilidades de la empresa.	14 DE OCTUBRE	Implementación de protocolos de bioseguridad	Verificación de cumplimiento a responsabilidades de la empresa	SI	X

[Handwritten signature]

FORMATO
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Fecha Actualización:	OP	MAN	AA
	10	8	2009



ACTIVIDADES	ITEM	ENTE EMISOR	NORMA	NÚMERO	AÑO	ARTÍCULOS APLICABLES	CONTENIDO	OBLIGACIÓN O REGÍMEN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES A SEGUIR	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	VERIFICACIÓN PERIÓDICA	UNICA
Todas las actividades que ejecuta la Empresa		Corte Suprema de Justicia	Sentencia	1133	2010	Toda	Sujetos de Especial Protección del Estado, mediante la figura de Estabilidad Laboral Reforzada	En tanto la Corte, que la Ley 291 de 1987 no establece un porcentaje mínimo de parados de capacidad laboral para determinar que existe una afectación a la estabilidad laboral reforzada, por lo que el trabajador del caso citado, con sus parados del 30%, tenía pleno derecho a la protección mencionada. Por lo tanto, esta persona sujeta con las protecciones propias de la estabilidad laboral reforzada, los cuales son, en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar su contrato a una persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, y en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido.	Cuando aplique	Cumplimiento de la norma cuando se requiera	A la fecha no se registra este tipo de casos	SI		X
Todas las actividades que ejecuta la Empresa		Corte Suprema de Justicia	Sentencia	1134	2010	Toda	Para que proceda la indemnización de jubilados de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se requiere que el sufragante comprobado de trabajador	Mediante la Sentencia referida proferida el día 23 de marzo de 2010, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema en asunto instaurado que al tiempo de presentarse el siniestro, la empresa cursaba con el deber de investigar las causas del accidente y además las recomendaciones efectuadas por la entidad aseguradora, no por nada, se configura la culpabilidad en el suceso. Es deber de las empresas investigar las causas sobre los accidentes laborales y de las circunstancias en que se han ocurrido, para que con todas esas antecedentes y las formas como se presta el servicio sea posible determinar al momento de pagar los riesgos que impacta en la empresa.	Cuando aplique	Cumplimiento de la norma cuando se requiera	A la fecha no se registra este tipo de casos	SI		X

K. P.

639

1098

**MATRIZ DE IDENTIFICACION
DE RIESGOS**

⊗

Nº	Descripción de la actividad	Categoría	Código	Evaluación	Impacto	Estrategia	Medio	Observaciones
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

650

Objeto de la medida	Medida	Objetivo	Indicador	Unidad	Valor	Fecha de inicio	Fecha de fin	Costo estimado	Impacto	Beneficiarios	Observaciones
EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN CARLOS	1. Realización de encuestas de satisfacción de los usuarios.	Mejorar la calidad de los servicios de atención primaria.	Índice de satisfacción de los usuarios.	Porcentaje	85	2018	2019	100 millones	Mejora en la calidad de los servicios.	Usuarios de los servicios de atención primaria.	Se realizó una encuesta de satisfacción de los usuarios en el municipio de San Carlos.
	2. Realización de talleres de capacitación para el personal de atención primaria.	Actualizar el conocimiento y las habilidades del personal de atención primaria.	Número de talleres de capacitación.	Número	10	2018	2019	50 millones	Actualización del conocimiento y las habilidades del personal.	Personal de atención primaria.	Se realizaron 10 talleres de capacitación para el personal de atención primaria.
	3. Realización de actividades de promoción y prevención.	Reducir la incidencia de enfermedades prevenibles.	Número de actividades de promoción y prevención.	Número	20	2018	2019	100 millones	Reducción de la incidencia de enfermedades prevenibles.	Comunidad en general.	Se realizaron 20 actividades de promoción y prevención.
	4. Realización de actividades de control de calidad.	Mejorar la calidad de los servicios de atención primaria.	Número de actividades de control de calidad.	Número	10	2018	2019	50 millones	Mejora en la calidad de los servicios.	Personal de atención primaria.	Se realizaron 10 actividades de control de calidad.
EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA EN EL MUNICIPIO DE SAN CARLOS	1. Realización de encuestas de satisfacción de los usuarios.	Mejorar la calidad de los servicios de atención primaria.	Índice de satisfacción de los usuarios.	Porcentaje	85	2018	2019	100 millones	Mejora en la calidad de los servicios.	Usuarios de los servicios de atención primaria.	Se realizó una encuesta de satisfacción de los usuarios en el municipio de San Carlos.
	2. Realización de talleres de capacitación para el personal de atención primaria.	Actualizar el conocimiento y las habilidades del personal de atención primaria.	Número de talleres de capacitación.	Número	10	2018	2019	50 millones	Actualización del conocimiento y las habilidades del personal.	Personal de atención primaria.	Se realizaron 10 talleres de capacitación para el personal de atención primaria.
	3. Realización de actividades de promoción y prevención.	Reducir la incidencia de enfermedades prevenibles.	Número de actividades de promoción y prevención.	Número	20	2018	2019	100 millones	Reducción de la incidencia de enfermedades prevenibles.	Comunidad en general.	Se realizaron 20 actividades de promoción y prevención.
	4. Realización de actividades de control de calidad.	Mejorar la calidad de los servicios de atención primaria.	Número de actividades de control de calidad.	Número	10	2018	2019	50 millones	Mejora en la calidad de los servicios.	Personal de atención primaria.	Se realizaron 10 actividades de control de calidad.

1105
655

69 1102

INSTRUMENTOS	PROGRAMAS DE DESARROLLO	PROYECTOS DE DESARROLLO	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	PROYECTOS DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA	PROYECTOS DE SERVICIOS PÚBLICOS	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	PROYECTOS DE SERVICIOS DE ASISTENCIA TÉCNICA	PROYECTOS DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Handwritten signature or mark

658
1108

Relación de Formas de las Unidades	Área de Estudio	Unidad de Estudio	Objetivo de la Unidad	Contenido de la Unidad	Medios de Enseñanza	Metodología	Actividades	Evaluación	Horas	Créditos	Prerrequisitos	Observaciones
RELACION DE FORMAS DE LAS UNIDADES	CIENCIAS BÁSICAS Y DE LA SALUD	1	Química General	Comprender los conceptos básicos de la química general, sus leyes y principios.	Química General	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Química General	Comprender los conceptos básicos de la química general, sus leyes y principios.
		2	Física General	Comprender los conceptos básicos de la física general, sus leyes y principios.	Física General	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Física General	Comprender los conceptos básicos de la física general, sus leyes y principios.
		3	Matemática General	Comprender los conceptos básicos de la matemática general, sus leyes y principios.	Matemática General	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Matemática General	Comprender los conceptos básicos de la matemática general, sus leyes y principios.
		4	Biología General	Comprender los conceptos básicos de la biología general, sus leyes y principios.	Biología General	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Biología General	Comprender los conceptos básicos de la biología general, sus leyes y principios.
		5	Química Analítica	Comprender los conceptos básicos de la química analítica, sus leyes y principios.	Química Analítica	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Química General	Comprender los conceptos básicos de la química analítica, sus leyes y principios.
RELACION DE FORMAS DE LAS UNIDADES	CIENCIAS BÁSICAS Y DE LA SALUD	6	Química Orgánica	Comprender los conceptos básicos de la química orgánica, sus leyes y principios.	Química Orgánica	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Química General	Comprender los conceptos básicos de la química orgánica, sus leyes y principios.
		7	Física Moderna	Comprender los conceptos básicos de la física moderna, sus leyes y principios.	Física Moderna	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Física General	Comprender los conceptos básicos de la física moderna, sus leyes y principios.
		8	Matemática Avanzada	Comprender los conceptos básicos de la matemática avanzada, sus leyes y principios.	Matemática Avanzada	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Matemática General	Comprender los conceptos básicos de la matemática avanzada, sus leyes y principios.
		9	Biología Avanzada	Comprender los conceptos básicos de la biología avanzada, sus leyes y principios.	Biología Avanzada	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Biología General	Comprender los conceptos básicos de la biología avanzada, sus leyes y principios.
		10	Química Inorgánica	Comprender los conceptos básicos de la química inorgánica, sus leyes y principios.	Química Inorgánica	Clases expositivas, prácticas de laboratorio.	Exámenes, trabajos prácticos.	Exámenes, trabajos prácticos.	40	4	Química General	Comprender los conceptos básicos de la química inorgánica, sus leyes y principios.

Organismo	Nombre del Proyecto	Objetivo del Proyecto	Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Presupuesto	Estado	Observaciones	Responsable	Impacto	Beneficiarios	Indicadores	Medios de Verificación	Fecha de Actualización	
LEONARDO RODRIGUEZ DE LA FUENTE	PROYECTO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNICO EN EL AREA DE LA ENERGIAS RENOVABLES	Desarrollar un sistema de energías renovables que permita reducir el consumo de energía eléctrica en las viviendas de la zona rural.	1. Estudio de factibilidad	15/01/2010	31/03/2010	100	Completado	Se realizó el estudio de factibilidad y se determinó la viabilidad del proyecto.	Ing. Juan Pérez	Se redujo el consumo de energía eléctrica en un 15%.	100 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/01/2010	
			2. Diseño del sistema	01/04/2010	15/06/2010	200	En ejecución	Se está diseñando el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha diseñado el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 10%.	50 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/06/2010
			3. Construcción del sistema	15/06/2010	31/08/2010	300	En ejecución	Se está construyendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha construido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 5%.	25 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/08/2010
			4. Puesta en marcha del sistema	31/08/2010	15/10/2010	100	En ejecución	Se está poniendo en marcha el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha puesto en marcha el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 2%.	10 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/10/2010
			5. Evaluación del sistema	15/10/2010	31/12/2010	50	En ejecución	Se está evaluando el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha evaluado el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 1%.	5 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/12/2010
			6. Mantenimiento del sistema	31/12/2010	15/02/2011	50	En ejecución	Se está manteniendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha mantenido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.5%.	2 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/02/2011
			7. Capacitación del personal	15/02/2011	31/03/2011	50	En ejecución	Se está capacitando al personal del sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha capacitado al personal del sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.2%.	1 familia beneficiaria.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/03/2011
			8. Seguimiento del sistema	31/03/2011	15/05/2011	50	En ejecución	Se está siguiendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha seguido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.1%.	0.5 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/05/2011
			9. Reporte de avance	15/05/2011	31/06/2011	50	En ejecución	Se está reportando el avance del sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha reportado el avance del sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.05%.	0.2 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/06/2011
			10. Cierre del proyecto	31/06/2011	15/08/2011	50	En ejecución	Se está cerrando el proyecto de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha cerrado el proyecto de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.02%.	0.1 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/08/2011
LEONARDO RODRIGUEZ DE LA FUENTE	PROYECTO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNICO EN EL AREA DE LA ENERGIAS RENOVABLES	Desarrollar un sistema de energías renovables que permita reducir el consumo de energía eléctrica en las viviendas de la zona rural.	1. Estudio de factibilidad	15/01/2010	31/03/2010	100	Completado	Se realizó el estudio de factibilidad y se determinó la viabilidad del proyecto.	Ing. Juan Pérez	Se redujo el consumo de energía eléctrica en un 15%.	100 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/01/2010	
			2. Diseño del sistema	01/04/2010	15/06/2010	200	En ejecución	Se está diseñando el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha diseñado el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 10%.	50 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/06/2010
			3. Construcción del sistema	15/06/2010	31/08/2010	300	En ejecución	Se está construyendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha construido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 5%.	25 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/08/2010
			4. Puesta en marcha del sistema	31/08/2010	15/10/2010	100	En ejecución	Se está poniendo en marcha el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha puesto en marcha el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 2%.	10 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/10/2010
			5. Evaluación del sistema	15/10/2010	31/12/2010	50	En ejecución	Se está evaluando el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha evaluado el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 1%.	5 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/12/2010
			6. Mantenimiento del sistema	31/12/2010	15/02/2011	50	En ejecución	Se está manteniendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha mantenido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.5%.	2 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/02/2011
			7. Capacitación del personal	15/02/2011	31/03/2011	50	En ejecución	Se está capacitando al personal del sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha capacitado al personal del sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.2%.	1 familia beneficiaria.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/03/2011
			8. Seguimiento del sistema	31/03/2011	15/05/2011	50	En ejecución	Se está siguiendo el sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha seguido el sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.1%.	0.5 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/05/2011
			9. Reporte de avance	15/05/2011	31/06/2011	50	En ejecución	Se está reportando el avance del sistema de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha reportado el avance del sistema de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.05%.	0.2 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	31/06/2011
			10. Cierre del proyecto	31/06/2011	15/08/2011	50	En ejecución	Se está cerrando el proyecto de energías renovables.	Ing. Juan Pérez	Se ha cerrado el proyecto de energías renovables.	Se ha reducido el consumo de energía eléctrica en un 0.02%.	0.1 familias beneficiarias.	Encuestas a beneficiarios.	Actas de reuniones.	15/08/2011

1111

LEONARDO RODRIGUEZ DE LA FUENTE

Curso	Unidad	Temas	Objetivos	Actividad	Metodología	Recursos	Instrumentos	Evaluación	Observaciones	Fecha	Estado	Observaciones
CURSOS DE GRADO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CURSOS DE POSGRADO	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
		9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
		11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

ELABORADO POR	APROBADO POR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
Profesora María Mercedes de los Angeles	Gerente INCOBOLSA S.A.P.

1113

[Signature]

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaría De Salud Del Tolima



RESOLUCIÓN N° 1722-11
30 JUN 2017

"Por la cual se Renueva 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) ALICIA DEL PILAR REYES VARGAS, identificado (a) con cédula de ciudadanía N° 28551320 de IBAGUE, ha solicitado la renovación de la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo como PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL, adjuntando copia de la resolución N° 668 de fecha 2007-05-14, el título de idoneidad que otorgó UNIVERSIDAD DEL TOLIMA según diploma N° 39148 de fecha 22/09/2006, acta de grado 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) ALICIA DEL PILAR REYES VARGAS por parte de la funcionaria de la Secretaría de Salud, Sandra Inés Garzón, se determinó que cumple con los requisitos exigidos por la norma en las siguientes áreas:

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

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Renovar la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo N° 668 de fecha 2007-05-14, solicitada por ALICIA DEL PILAR REYES VARGAS, identificado (a) con cédula de ciudadanía N° 28551320 de IBAGUE, como PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL en el área de - Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo - Educación y Capacitación - Higiene Industrial - Investigación Área 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 término 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

Soluciones que Transforman

Secretaría de Salud - Teléfono: 2611111 ext 610 info@saludtolima.gov.co

666

1115

		GOBERNACIÓN DEL TOLIMA Estampilla Departamental			
Número Estampilla		71-251326250-4154142		004027	
Tipo Contratista	Alieta Del Pilar Reyes Vargas				
N/A					
C.C. o NIT	28551320	Regimen	N/A		
Tipo Acto	Trámite				
Número Acto	5112	Fecha	2017		
Valor Acto con IVA	\$ 0,00	Valor Acto sin IVA	\$	22.982,00	
Nombre Estampilla PRO	Desarrollo Departamental	Valor Estampilla	\$ 12.000,00		
Fecha Pago	2017-04-25				
Fecha Impresión	2017-04-25				
"Soluciones que Transforman" Oficina de la Gobernación del Tolima Carrera 1 Calles 10 y 11, Piso 9 Código Postal 230006					0040427

		GOBERNACIÓN DEL TOLIMA Estampilla Departamental			
Número Estampilla		71-251326250-4170609		004028	
Tipo Contratista	Alieta Del Pilar Reyes Vargas				
N/A					
C.C. o NIT	28551320	Regimen	N/A		
Tipo Acto	Trámite				
Número Acto	5112	Fecha	2017		
Valor Acto con IVA	\$ 0,00	Valor Acto sin IVA	\$	22.982,00	
Nombre Estampilla PRO	Desarrollo	Valor Estampilla	\$ 12.000,00		
Fecha Pago	2017-04-25				
Fecha Impresión	2017-04-25				
"Soluciones que Transforman" Oficina de la Gobernación del Tolima Carrera 1 Calles 10 y 11, Piso 9 Código Postal 230006					0040428

[Handwritten signature]

667

1118

**MATRIZ DE IDENTIFICACION
DE ELEMENTOS DE
PROTECCION PERSONAL**

S

MATRIZ ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	MATERIALES				ALUMINIO				MADERA				ESTRUCURAS DE HIERRO				ESTRUCURAS DE ALUMINIO			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. PROTECTORES DE CABEZA																				
2. PROTECTORES DE OÍDOS																				
3. PROTECTORES DE OJOS																				
4. PROTECTORES DE CARAS																				
5. PROTECTORES DE MANOS																				
6. PROTECTORES DE PIES																				
7. PROTECTORES DE TORSOS																				
8. PROTECTORES DE BRAZOS																				
9. PROTECTORES DE Codos																				
10. PROTECTORES DE BAJOS BRAZOS																				
11. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
12. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
13. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
14. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
15. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
16. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
17. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
18. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
19. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				
20. PROTECTORES DE BARRERAS DE PROTECCIÓN																				

NOTAS: 1. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER SELECCIONADOS DE ACORDO CON EL TIPO DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES DEL ENTORNO. 2. LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER MANTENIDOS EN BUEN ESTADO Y DEBE REALIZARSE UN MANTENIMIENTO PERMANENTE. 3. LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER USADOS CORRECTAMENTE Y DEBEN SER REEMPLAZADOS CUANDO SE AGOTEN O DAÑEN. 4. LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER SELECCIONADOS DE ACORDO CON LAS NECESIDADES DEL TRABAJO Y LAS CONDICIONES DEL ENTORNO. 5. LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER MANTENIDOS EN BUEN ESTADO Y DEBE REALIZARSE UN MANTENIMIENTO PERMANENTE. 6. LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBEN SER USADOS CORRECTAMENTE Y DEBEN SER REEMPLAZADOS CUANDO SE AGOTEN O DAÑEN.

669

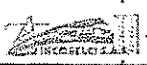

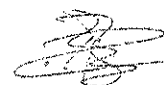
11/8

**DEFINICION DE
EVALUACIONES MEDICAS
POR CARGO
(PROFESIOGRAMA)**

[Handwritten mark]

620

1119

		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-FOR-005-V0 VERSION: 01 FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020				
DATOS DE LA EMPRESA								
NOMBRE DE LA EMPRESA INCOBELCI S.A.S		NIT 900088145-2						
ACTIVIDAD ECONOMICA CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL								
DIRECCIÓN CR 8 NRO.53-28 TORRE EMPRESARIAL OFF 904		TELEFONO 2765914- 311 2292671						
DATOS DEL TRABAJADOR								
CARGO GERENTE GENERAL - (DIRECTOR DE OBRA)		Fijar las políticas técnicas, operativas, administrativas y de HSEQ en base a los parámetros fijados. Es responsable por los resultados de las operaciones y el desempeño organizacional, junto con los demás cargos funcionales planea, dirige y controla las actividades de la empresa. Ejerce autoridad funcional sobre el resto de cargos ejecutivos, administrativos y operacionales de la organización. Coordinar las actividades técnicas, las inspecciones de obras y los trabajos de construcción, ampliación y modificación de las mismas, planificando, controlando, coordinando y supervisando la elaboración y ejecución de la obra, a fin de satisfacer las necesidades de las dependencias de la Institución.						
HORARIO DE TRABAJO Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm								
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivero)								
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS								
C. DE SEGURIDAD	MECANICO	FISICO	BIOLÓGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	LOCATIVO	PSICOSOCIAL	F. NATURAL
X		X	X	X	X	X	X	X
CONDICIÓN IDEAL		EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL			EXAMEN PERIODICO			
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales		EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. Triglicéridos 2. Colesterol 3. Glucemia			EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. Triglicéridos 2. Colesterol 3. Glucemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar lesiones que puedan haberse generado en el periodo			
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
OBJETIVO								
Identificar los factores de exposición de riesgo Mantener buen estado de salud. Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.								
PREPARADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR				
 Andrea Duf Pineda Médico Esp. Salud Ocupacional								
Profesional Salud Ocupacional		Médico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST		Gerente INCOBELCI S.A.S				

(Handwritten mark)


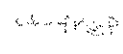

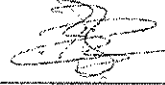
671

1120

PROFESIOGRAMA		CODIGO: SG-SST-FOR-005-V0						
INCOBELCI S.A.S		VERSION: 01						
		FECHA: SEPTIEMBRE DE 2024						
DATOS DE LA EMPRESA								
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900080145-2					
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL							
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671					
DATOS DEL TRABAJADOR								
CARGO	JEFE DE PROYECTOS							
TAREAS O FUNCIONES	Es el encargado de la planificación, ejecución y control del proyecto y es el motor que ha de impulsar el avance del mismo mediante la toma de decisiones tendientes a la consecución de los objetivos, y tiene poder ejecutivo y autoridad para mandar y tomar decisiones dentro del ámbito y objetivos del proyecto.							
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm							
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador)							
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS								
C. DE SEGURIDAD	MECANICO	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	LOCATIVO	PSICOSOCIAL	F. NATURAL
	X	X	X	X	X	X	X	X
CONDICIÓN IDEAL		EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL		EXAMEN PERIODICO				
Buen estado físico y mental. No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales.		EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. Trigliceridos 2. Colesterol 3. Glicemia		EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. Trigliceridos 2. Colesterol 3. Glicemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar				
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
OBJETIVO								
Identificar los factores de exposición de riesgo. Mantener buen estado de salud. Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.								
PREPARADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR				
Profesional en Salud Ocupacional		Medico especialista en salud ocupacional		Gerente INCOBELCI S.A.S				

672

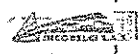
1121

		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-POR-006-V0 VERSION: 01 FECHA: 28 SEPTIEMBRE DE 2011					
DATOS DE LA EMPRESA									
NOMBRE DE LA EMPRESA INCOBELCI S.A.S		NIT 900029145-2							
ACTIVIDAD ECONOMICA CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL									
DIRECCION CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904		TELEFONO 2765914- 311 2292671							
DATOS DEL TRABAJADOR									
CARGO JEFE DE LICITACIONES									
TAREAS O FUNCIONES Es el encargado de la recepción de propuestas cumplimiento con las reglas generales concernientes a los pliegos de licitación, realiza su seguimiento y la presentación de los mismos. Mantiene actualizado el registro de los proveedores ante los entes nacionales, departamentales, municipales y privados.									
HORARIO DE TRABAJO Lunes a Sábado: 7:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm									
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador)									
FORMACION PREGRADO EN AREAS DE INGENIERIA CIVIL Y/O ADMINISTRATIVAS									
EXPERIENCIA 2 AÑOS									
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS									
C. DE SEGURIDAD	MECANICO	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	LOGATIVO	PSICOSOCIAL	F. NATURAL	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	
CONDICION IDEAL		EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL		EXAMEN PERIODICO					
Buen estado físico y mental No presenta problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales		EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingresos: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. Triglicéridos 2. Colesterol 3. Glucemia		EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. Triglicéridos 2. Colesterol 3. Glucemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo					
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL									
OBJETIVO									
Identificar los factores de exposición de riesgo Mantener buen estado de salud. Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.									
PREPARADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR					
		 Auditor-Dir. Prev. y SST Médico Esp. Salud Ocupacional							
Profesional en Salud Ocupacional		Médico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST		Gerente INCOBELCI S.A.S					



673

1122

 PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: 30-SST-PGR-006-V0 VERSION: 01 FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA		
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT 900358145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL	
DIRECCION	CR 6 NRO. 53-20 TORRE EMPRESARIAL OFF 104	TELEFONO 2765314- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	REVISOR FISCAL

TAREAS O FUNCIONES

Cerciorarse de que los operarios que se cobren o cumplan por cuenta de la sociedad se ajusten a las disposiciones de los estatutos, o las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva.

Dar oportuna cuenta, por escrito, a la asamblea o junta de socios, a la junta directiva o al gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la sociedad y en el desarrollo de sus negocios.

Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia de las compañías, y rendirlos los informes a que haya lugar o lo sean solicitados.

Velar por que se lleven regularmente la contabilidad de la sociedad y los actos de las reuniones de la asamblea, de la junta de socios y de la junta directiva, y por que se conserven debidamente la correspondencia de la sociedad y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

Inspeccionar periódicamente los libros de la sociedad y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia o cualquier otro título.

Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los valores sociales.

Autorizar con su firma cualquier balance que se haga, con su dictamen o informe correspondiente.

Convocar a la asamblea o a la junta de socios a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario, y

Cumplir las demás obligaciones que le señalen las leyes o los estatutos y las que, siendo compatibles con las anteriores, le impongan la asamblea o junta de socios.

HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sábado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 6:00 pm
---------------------------	--

HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonómica, computador, teléfono, archivador)
---	---

FORMACION	Profesional
------------------	-------------

EXPERIENCIA	5 años.
--------------------	---------

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

ORDEN PUBLICO	MECANICO	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	LOCATIVOS	PSICOSOCIAL	ACCIDENTES DE TRANSITO
X	X	X	X	X		X	X	X



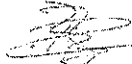
CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Serán estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Mantener adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucosa	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódico: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucosa EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al caso laboral se procede a hacer un EAO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el período laboral.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA

OBJETIVO


Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y conservar su actividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Del Pilar Castro Médico Exp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional. Lic. 11674 SST	Grupo INCOBELCI S.A.S



674

1123

 PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: 30-SST-FOR-200-VO VERSION: 01 FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020	
		DATOS DE LA EMPRESA	
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900058145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2755814- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	APOYO JURIDICO ABOGADO Elaboración de contratos laborales para el personal operativo. - Elaboración de contratos laborales para el personal administrativo. - Atención todo tipo de procesos judiciales. - Control de términos contractuales. - Elaboración de contratos de obra - Elaboración de contratos de transporte - Elaboración de contratos de compra y suministro de materiales - Revisión contractual a minutos de contratos a ejecutar por la empresa - Apoyo jurídico a procesos licitatorios
TAREAS O FUNCIONES	
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador)
FORMACION	Profesional
EXPERIENCIA	2 AÑOS

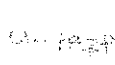

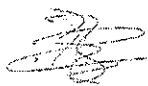
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLÓGICO	BIOMECAÁNICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	FENÓMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postéramo antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al caso laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar afecciones que puedan haberse generado en el periodo laboral.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA

OBJETIVO

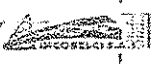
Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
 Administradora en Salud Ocupacional	 Médico Especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	 Gerente INCOBELCI S.A.S

[Handwritten mark]

675

1124

 PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO
		VERSION: 01
		FECHA: 28 SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA		
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT 500088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL	
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 804	TELEFONO 2765914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	AUX. ADMINISTRATIVO Y CONTRATACION
TAREAS O FUNCIONES	Apoyar la implementación, mantenimiento y dirección de los adecuados controles y sistemas en el área administrativa, que permita la mayor eficiencia en el desarrollo y manejo de los recursos de la compañía, ayudar a mantener el correcto y eficaz funcionamiento de las oficinas. Llevar a cabo una gran variedad de tareas de administrativas, como la actualización, registro y almacenamiento de información.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, sillas ergonomica, computador, teléfono, archivador)
FORMACION	DIPLOMA
EXPERIENCIA	1 AÑO



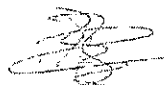
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el período laboral.

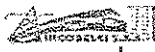
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL							
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Médico Especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	
Profesional en Salud Ocupacional	Gerente INCOBELCI S.A.S	

6

 PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SO-SST-FOR-005-V0
		VERSION: 01
		FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2022
DATOS DE LA EMPRESA		
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT 900088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL	
DIRECCION	CR 6 NKO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO 2765914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	CONTADOR
TAREAS O FUNCIONES	Analizar la información contenida en los documentos contables generados del proceso de contabilidad en una determinada dependencia, verificando su exactitud, a fin de garantizar estados financieros confiables y oportunos.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, telefono, archivador)
FORMACION	Pregrado
EXPERIENCIA	3 años

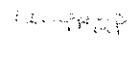

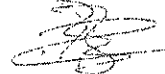
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéidos 2. colesterol 3.glicemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéidos 2. colesterol 3.glicemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.


PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andriana Patricia Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

11 25



677

1/26

		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-POR-005-VO VERSION: 01 FECHA: 26 DE SEPTIEMBRE DE 2011
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900082145-2	
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL			
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671	

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
TAREAS O FUNCIONES	Implementar y mantener sistemas en el área administrativa, que permita la mayor eficiencia en el desarrollo y manejo de los recursos humanos de la compañía.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, telefono, archivador)
FORMACION	PREGRADO
EXPERIENCIA	1 AÑO



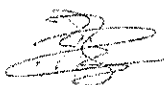
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS							
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	MECANICO	PSICOSOCIAL	F. NATURAL
X	X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

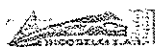
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL							
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Buitrago Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S



		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SO-SST-FOR-005-V0 VERSION: 01 FECHA: SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA INCOBELCI S.A.S	NIT 900068145-2			
ACTIVIDAD ECONOMICA CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL				
DIRECCIÓN CR. 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 804	TELEFONO 2705914- 311 2292671			

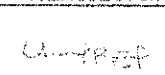
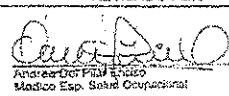
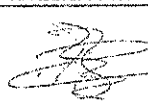
67
1127

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO COORDINADOR DE COMPRAS, MAQUINARIA Y EQUIPOS	
TAREAS O FUNCIONES Coordinar la logística para disponer de maquinaria, equipos y flota vehicular, así como también mantenerlos operativos, considerando las especificaciones técnicas de mantenimiento de los fabricantes y estándares de seguridad.	
HORARIO DE TRABAJO Lunes a Sábado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm	
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO Manejo de codex, inventario y suministros, pruebas a concreto.	
FORMACIÓN PREGRADO	
EXPERIENCIA 5 AÑOS	

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS							
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	MECANICO	PSICOSOCIAL	F. NATURAL
X	X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría Audiometría	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3.glicemia

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL							
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
OBJETIVO							
Identificar los factores de exposición de riesgo Mantener buen estado de salud. Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.							

PREPARADO POR	REVISADO POR	AFROBADO POR
	 Andrea Del Pilar Espino Médico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional, Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

68

67
1128

PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S	CÓDIGO: SG-SST-FOR-015-V0 VERSION: 01 FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 20
--	--

DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	90008145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 304	TELÉFONO	2765014-311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	INGENIERO COORDINADOR GENERAL DE OBRA.
TAREAS O FUNCIONES	Coordinar las actividades técnicas, las inspecciones de obras y los trabajos de construcción, ampliación y modificación de las mismas, planeando, controlando, coordinando y supervisando la elaboración y ejecución de la obra, a fin de satisfacer las necesidades de las dependencias de la empresa, o proyecto. Maneja el personal a su cargo.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sábado/ 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonómica, computador, teléfono, arrobador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	PREGRADO
EXPERIENCIA	8 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS							
CLASIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	MECANICO	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	LOCATIVOS	PSICOSOCIAL
X		X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental. No presentar problemas de ansiedad o psicosomáticos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales.	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometria 2. Audiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. Inglucemia 2. Colesterol 3. Glucemia	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo mantener la capacidad a los riesgos y detectar de manera temprana cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. Inglucemia 2. Colesterol 3. Glucemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar cualquier que puedan haberse generado en el periodo

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL							
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARRIDO		ANSI Z89.1	PROTECCIÓN CORPORAL	GUANTES DE SEGURIDAD DE LATEX O DE PIEL		NA
	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA DE POLIURETANO		NTC 2272 ANSI S3.18		CAMISA LARGA Y MANEJADA		NA
ODOS	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 1974 y NTC 2272		PAÑALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CAVAZA		NORMATIVA EN CLO. 2003 - NTC 2105 - NTP 747	EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2267 ANSI Z43
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M 3020		EN 149-1990 APROXIMACION NIOSH	OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTECHOQUE DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1995
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 10 DE CARA		100		MONOGUANTES ELITE VENTILACIÓN INDIRECTA REF. ARBOTAS MARCA ARBESCO		


OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo.
Mantener buen estado de salud.
Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional Lic. 11824 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S.

[Firma]

686
1129

	PROFESIOGRAMA	CODIGO: SG-SST-FOR-003-VO
	INCOBELCI S.A.S	VERSION: 01
		FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020

DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NT	900088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	HSEQ
TAREAS O FUNCIONES	Promover, planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de higiene, seguridad y medicina preventiva, para mantener y mejorar la salud de los trabajadores de la empresa, evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	PREGRADO TERMINADO
EXPERIENCIA	2 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría Audiometría Espirometría	2. 3.
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia 4. prueba psicológica 5. electrocardiograma a mayores de 40 años	EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

[Handwritten signature]

081
1130

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVAS DOS PIEZAS EN DRIL		NA
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COPA		NTC 2272 ANSI S3.13		PROTECCIÓN CORPORAL	CAMISA MANGA LARGA MCHARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.12 - 18274 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARBUZA		NORMATIVA EN 429, 2003 - NTC 2180 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA CON REFLECTO		EN 149:1998 APROBACION NIOGH		OJOS Y CARA	PROTECCION VISUAL ANTEJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1003
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/3 DE CARA		NS6			MONOGAFIA ELITE VENTILACION INDIRECTA REF. AR007AE MARCA ARSECO		
PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	CUERDA DE SEGURIDAD		*Fabricado en: Nylon, Polyester o Poliamidas *Uso: Cuerda de trabajo en general. Deben tener alma y funda con frenado grueso y una resistencia no inferior a 5000 libras		PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	ESLINGA		Eslinga para detección de caídas. Eslinga en Y fabricada en cuerda de 180 cm, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de doble seguro de 19mm y 2 ganchos de 65 mm. Máxima elongación del absorbedor: 1,07 m. Certificado por normas aplicables.
	DESCENSOR TIPO 8		Todas las piezas y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican. *Uso: Para aliviar bloqueos, en caso de rescate.			HERRAJES		resaca de herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican. EN 3620CE ANSI-Z359.1-1992 y ANSI A10.14-1994
	Arnes para trabajo en alturas		NTC 2037 - ANSI Z 359.1 - ANSI Z 359.11				ESLINGA	

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Quiñones Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

682
1131

PROFESIOGRAMA		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO	
INCOBELCI S.A.S		VERSION: 01	
		FECHA: 28 SEPTIEMBRE DE 2020	
DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671




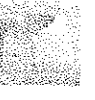




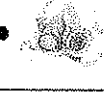

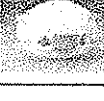

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	APOYO TECNICO UINGENIERO CIVIL
TAREAS O FUNCIONES	Profesional que se asegura de que los trabajos sean ejecutados conforme al proyecto realizado, sin que se alteren los criterios que privaron en su concepción, e interpreta los planos y las especificaciones y brinda apoyo al Ingeniero Residente. Se encarga de manejar el personal operativo para la ejecución de las obras en el campo, y recibe las instrucciones del Ingeniero Residente y del Supervisor de Obra, y se asegura de que los trabajos se efectuen por el personal sin que se alteren las especificaciones del proyecto y se cumplan los calendarios estipulados.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACION	TECNICO, TECNOLOGO, PROFESIONAL
EXPERIENCIA	5 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria 2. Audiometria	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicerios 2. colesterol 3. glicemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

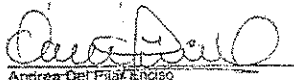
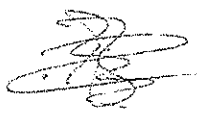
(Handwritten signature)

682
1132

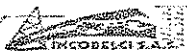
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRIL		NA
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COQUEA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 1957 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARNAZA		NORMATIVA EN 420: 2003 - NTC 2100 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2306 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA SIN REF:6200		EN 140:1998 APROBACION NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCION VISUAL ANTEQUJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.0-1993
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/2 DE CARA		N95			MONOGAFA ELITE VENTILACION INDIRECTA REF. ARDGTAE MARCA ARSECO		

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
U-REP	 Andrea Del Prisl, Médico Médico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional. L.c. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S



		PROFESIOGRAMA		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO
		INCOBELCI S.A.S		VERSION: 01
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900086145-2	
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL			
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671	

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	INGENIERO RESIDENTE
TAREAS O FUNCIONES	Profesional de la ingeniería responsable de dirigir la ejecución de una obra y cuya misión primordial consiste en ejecutar la construcción de la obra tal como se prevé en los planos, especificaciones y demás documentos del proyecto, salvo las adaptaciones aprobadas que sean necesarias en campo; de conformidad con el Presupuesto y el proyecto de la Obra, las normas técnicas y de seguridad, la ética y dentro de los límites presupuestarios y contractuales programados.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	PREGRADO
EXPERIENCIA	3 AÑOS -

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria 2. Audiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicerios 2. colesterol 3.glicemia	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicerios 2. colesterol 3.glicemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo

684
1133

685

7134

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRIL		NA
oídos	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COIRA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		N/A
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 10974 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARNAZA		NORMATIVA EN 420: 2003 - NTC 2100 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF. 6200		EN 140:1998 APROBACION NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCION VISUAL ANTEOJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1983
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/2 DE CARA		NDS			MONOGASA ELITE VENTILACION INDIRECTA REF. AR007AE MARCA ARSECO		

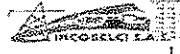
OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Del Pilar Enciso Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

650

7185

		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO VERSION: 01
				FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900088145-2	
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL			
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765614- 311 2292871	

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	ARQUITECTO
TAREAS O FUNCIONES	Profesional que se encarga de diseñar proyectos de construcción desde el concepto inicial hasta su finalización, hace diseños y estimaciones, dirige construcciones y valora la ejecución de sus partes.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	PROFESIONAL
EXPERIENCIA	5 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS










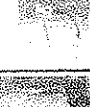


CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL. Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría 2. Audiometría	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3.glicemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3.glicemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un



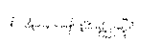
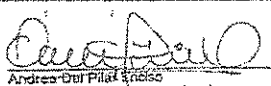
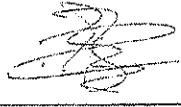
084

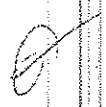
136

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRIL		NA
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COBA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPÓN		ANSI S3.19 - 1974 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARBAZA		NORMATIVA EN 420: 2003 - NTC 2190 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2398 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF:6200		EN 140:1995 APROBACIÓN NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTECJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1995
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE CARA		N95			MONOGAFIA ELITE VENTILACIÓN INDIRECTA REF. AR507AE MARCA ARSECO		

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Dni Pilat Siles Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S



PROFESIOGRAMA		CODIGO: SG-SST-FOR-005-V0	
INCOBELCI S.A.S		VERSION: 01	
		FECHA: 28 SEPTIEMBRE DE 2020	
DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCIÓN	CR 6 NRO. 53-28 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2755914- 311 2202671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	TOPOGRAFO
TAREAS O FUNCIONES	Ejecutar trabajos de topografía efectuando levantamientos topográficos, replanteos de obras, nivelación de terrenos, mediciones de construcciones, a fin de facilitar información indispensable a los arquitectos para la realización de sus obras.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	TECNICO, TECNOLOGO, PROFESIONAL
EXPERIENCIA	3 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X













CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental. No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria 2. Audiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometria EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

1737

[Handwritten signature]

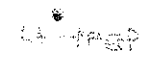

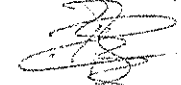
004

11/08

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DURL		NA
OIDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COCHA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 1974 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	QUANTES DE CARNAZA		NORMATIVA EN 420: 2003 - NTC 2180 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	SOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF 6200		EN 140:1998 APROBACION NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCION VISUAL ANTEOJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1993
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/2 DE CARA		NDS			MONOGAFA ELITE VENTILACION INDIRECTA REF: ANCO7AE MARCA ARSECO		

OBJETIVO

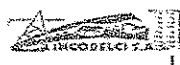
Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Del Pilar Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

[Handwritten mark]

640

1139

		PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO VERSION: 01 FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	000088145-2	
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL			
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671	

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	ALMACENISTA
TAREAS O FUNCIONES	Supervisar los procesos de almacenamiento y despacho de materiales y equipos adquiridos, revisando, organizando y distribuyendo los mismos; a fin de mantener los niveles de inventarios necesarios y garantizar un servicio eficiente a la organización.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	MUEBLES Y ELEMENTOS DE OFICINA (Escritorio, silla ergonomica, computador, teléfono, archivador), equipo y maquinaria de obra.
FORMACIÓN	TECNOLOGO O PROFESIONAL
EXPERIENCIA	3 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría 2. Audiometría	EXAMENES PARACLINICOS 1. Visiometría
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.

591
1100

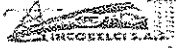
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARGUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRIL		NA
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO CORA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPÓN		ANSI S3.19-19974 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARNAZA		NORMATIVA EN 420, 2293 - NTC 2150 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF:6299		EN 140, 1938 APROBACIÓN NROSH		OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTEOJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2005 CSA Z94.3-1999
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/3 DE CARA		N85			MONOGAFIA ELITE VENTILACIÓN INDIRECTA REF: ARD07AE MARCA ARSECO		

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrés Del Pilar Enciso Médico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

9

		PROFESIOGRAMA		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO
		INCOBELCI S.A.S		VERSION: 01
DATOS DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S		NIT	900088145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL			
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904		TELEFONO	2765914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	MAESTRO DE OBRA
TAREAS O FUNCIONES	Se encarga de manejar el personal operativo para la ejecución de las obras en el campo, y recibe las instrucciones del Ingeniero Residente y del Supervisor de Obra, y se asegura de que los trabajos se efectuen por el personal sin que se alteren las especificaciones del proyecto y se cumplan los calendarios estipulados.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	OBRA, MAQUINARIAS Y ELEMENTO SDE SEGURIDAD
FORMACIÓN	N/A
EXPERIENCIA	5 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
<p>Buen estado fisico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos.</p> <p>Manejo adecuado de cargas.</p> <p>Buenas relaciones interpersonales</p>	<p>EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR:</p> <p>Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.</p>	<p>EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL</p> <p>Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.</p>
	<p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometria 2. Audiometria 3. Espirometria 	<p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometria
	<p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicerios 2. colesterol 3. glicemia 4. prueba psicológica 5. electrocardiograma a mayores de 40 años 	<p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicerios 2. colesterol 3. glicemia
		<p>EXAMEN DE EGRESO</p> <p>De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.</p>

072
11/01

[Handwritten signature]

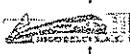
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRIL		NA
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO OZENA		NTC 2272 ANSI S3.19			CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 1997 y NTC 2272			PANTALO JEAN		NA
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARBAZA		NORMATIVA EN 420: 2003 - NTC 2190 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2398 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 94 REP/9300		EN 140:1993 APROXIMACIÓN NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTEOJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1993
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/3 DE CARA		N95			MONOGAFIA ELITE VENTILACIÓN INDIRECTA REF: ARO07AE MARCA ARSECO		
PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	CUERDA DE SEGURIDAD		Formados en: Nylon, Poliolefin o Poliamidas *Uso: Cuerda de trabajo en general. Deben tener alma y funda con trenzado grueso		PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	ESLINGA		Cinturón para detección de caídas: Eslinga en Y fabricada en cuerda de 160 cm, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de doble seguro de 19mm y 2 ganchos de 25 mm
	DESCENSOR TIPO 8		Todos los herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las			HERRAJES		Todos los herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican EN 352CE
	Arnes para trabajo en alturas		NTC 2037 - ANSI Z 359.1 ANSI Z 359.11			ESLINGA		Eslinga de Cintura para Soldadores: Eslinga en Y fabricada en cable de 1,80 m, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de doble

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrés Der Pílar Enciso Médico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Médico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S







[Handwritten mark]

 PROFESIOGRAMA INCOBELCI S.A.S		CODIGO: SO-SST4-POR-001-VO VERSION: 01 FECHA: 29 SEPTIEMBRE DE 2020
DATOS DE LA EMPRESA		
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT: 500080143-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL	
DIRECCION	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 604	TELEFONO: 2125914-311 2292571

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	CONDUCTOR
TAREAS O FUNCIONES	Asistir a la empresa mediante la prestación correcta y oportuna del servicio de transporte de material, manteniendo el vehiculo que se le asigne en perfecto estado de orden, presentación y funcionamiento.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabados: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	Vehículo asignado
FORMACION	TECNICO O TECNOLOGO
EXPERIENCIA	2 años

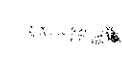

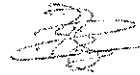
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	PEROMERO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental. No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenos relacionos interpersonales.	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.	EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEO MUSCULAR: ANUAL Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.
	EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visión metria 2. Audiometria	EXAMENES PARA CLINICOS 1. Visión metria
	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucemia	EXAMENES DE LABORATORIO 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glucemia
		EXAMEN DE EGRESO De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar sucesos que puedan haberse generado en el período laboral.

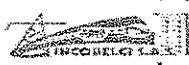
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL							
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1	PROTECCION CORPORAL	OVERSLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTA REFLECTIVA DOB. PIEZAS EN DRIL		NA
EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PLATA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40		CALZADO SANGA LARGA MONARCA PANTALO JEAN		NA
OJOS Y CARA	PROTECCION VISUAL ANTIRAYOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 USA Z84.3-1989	PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 50 DE CARA		100

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo.
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Medico Esp. Salud Ocupacional Lic. 11524 SST	 Gerente INCOBELCI S.A.S

[Handwritten mark]



PROFESIOGRAMA
INCOBELCI S.A.S

CODIGO: SG-SST-FOR-005-V
VERSION: 01
FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE

595
1109

DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900098145-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO	2765914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR

CARGO	OPERARIO
TAREAS O FUNCIONES	Asistir a la empresa mediante la prestación correcta y oportuna del servicio de operación de maquinaria y/o equipo según el caso, manteniendo el vehículo que se le asigne en perfecto estado de orden, presentación y funcionamiento.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	Máquinaria o equipo esigando.
FORMACIÓN	TECNICO O TECNOLOGO
EXPERIENCIA	2 AÑOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

CONDICIÓN DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIODICOS
Buen estado físico y mental No presentar problemas de alcohol o psicoactivos. Manejo adecuado de cargas. Buenas relaciones interpersonales	<p>EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR:</p> <p>Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.</p> <p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometría 2. Audiometría 3. Espirometría <p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicerios 2. colesterol 3. glicemia 4. prueba psicológica 5. electrocardiograma a mayores de 40 años 	<p>EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL</p> <p>Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.</p> <p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometría <p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicerios 2. colesterol 3. glicemia <p>EXAMEN DE EGRESO</p> <p>De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.</p>








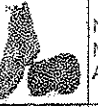
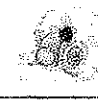
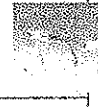

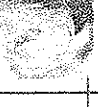



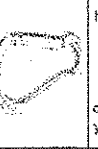

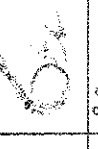
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
-----------------	----------	--------	-------	-----------------	----------	--------	-------

5

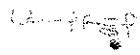

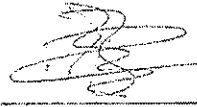
640

1105


CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1		PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES CON PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVAS DOS PIEZAS EN DRIL		N/A
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COPA		NTC 2272 ANSI S3.19		PROTECCIÓN CORPORAL	CAMISA MANGA LARGA MONTARCA		N/A
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPÓN		ANSI S3.19 - 19974 y NTC 2272			PANTALO JEAN		
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARNAZA		NORMATIVA EN 420, 2003 - NTC 2190 - NTP 747		EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF:6200		EN 140:1008 APROBACIÓN NIOSH		OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTE OJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2005 CSA Z94.3-1995
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/3 DE CARA		NG5			MONOGAFIA ELITE VENTILACIÓN INDIRECTA REF: ARQUITAE MARCA ARSECO		
PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	CUERDA DE SEGURIDAD		*Fabricada en: Nylon, Polyester o Poliamidas *Usos: Cuerda de trabajo en general. Deben tener alma y funda con trenzado grueso y una resistencia no inferior a los herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican. *Usos:		PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	ESLINGA		Eslinga para detección de caídas: Eslinga Y fabricada en cuerda de 180 cm, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de 1000 lbs
	DESCENSOR TIPO 8					HERRAJES		herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican.
	Arnes para trabajo en alturas		NTC 2037 - ANSI Z 359.1 - ANSI Z 359.11			ESLINGA		Eslinga de Cuaya para Soldadores: Eslinga en Y fabricada en cable de 1,50 m, con absorbedor y 1 gancho tipo

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrea Del Pilar Enciso Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S



 PROFESIOGRAMA INCobelci S.A.S		CODIGO: SG-SST-FOR-005-VO				
		VERSION: 01				
		FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020				
DATOS DE LA EMPRESA						
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCobelci S.A.S	NIT 900088146-2				
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL					
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-28 TORRE EMPRESARIAL OFF 904	TELEFONO 2765914- 311 2292671				
DATOS DEL TRABAJADOR						
CARGO	OFICIAL Y AYUDANTE DE OBRA					
TAREAS O FUNCIONES	Realizar el conjunto de tareas auxiliares necesarias para una correcta ejecución de un proyecto de obra. Efectúan trabajos físicos en distintas áreas. Siguen las instrucciones del Jefe de Cuadrilla y efectúan los trabajos encomendados en campo.					
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm					
HERRAMIENTAS O MÁQUINARIA DE TRABAJO	Manejo de todas las herramientas de construcción					
FORMACIÓN	N/A					
EXPERIENCIA	2 AÑOS					
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICION DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X
CONDICION IDEAL	EXAMEN MEDICO		EXAMENES PERIODICOS			
<p>Buen estado físico y mental. No presentar problemas de alcohol o psicoactivos.</p> <p>Manejo adecuado de cargas.</p> <p>Buenas relaciones interpersonales</p>	<p>EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR:</p> <p>Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso.</p>		<p>EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR; ANUAL</p> <p>Periódicos: Se realizan una vez al año. Tienen como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional.</p>			
	<p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometría 2. Audiometría 3. Espirometría 		<p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visiometría 			
	<p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia 4. prueba psicológica 5. electrocardiograma a mayores de 40 años 		<p>EXAMENES DE LABORATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. triglicéridos 2. colesterol 3. glicemia 			
			<p>EXAMEN DE EGRESO</p> <p>De retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMO con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.</p>			

697

1106


E

648

1167

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA	
CABEZA	CASCO DE SEGURIDAD CON BARBUQUEO		ANSI Z89.1	PROTECCIÓN CORPORAL	OVEROLES DOS PIEZAS CON LOGOTIPO Y CINTAS REFLECTIVA DOS PIEZAS EN DRI.		NA	
OÍDOS	PROTECTOR AUDITIVO EN ESPUMA TIPO COPA		NTC 2272 ANSI S3.19		CAMISA MANGA LARGA MONARCA		NA	
	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON		ANSI S3.19 - 1997 y NTC 2272		PANTALO JEAN			
EXTREMIDADES SUPERIORES	GUANTES DE CARBAZA		NORMATIVA EN 420:2003 - NTC 2180 - NTP 747	EXTREMIDADES INFERIORES	BOTAS PUNTA DE SEGURIDAD		NTC 2395 NTC 2257 ANSI Z40	
PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR MEDIA CARA 3M REF 6200		EN 140:1996 APROBACION NIOSH	OJOS Y CARA	PROTECCIÓN VISUAL ANTEOJOS DE SEGURIDAD		ANSI Z87.1-2003 CSA Z94.3-1993	
	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 10 DE CARA		N95		MONOGAFIA ELITE VENTILACION INDIRECTA REF: ARCO7AE MARCA ARSECO			
PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	CUERDA DE SEGURIDAD		*Fabricada en: Nylon, Polyester o Poliamidas *Usos: Cuerda de trabajo en general. Deben tener alma y funda con tronzo grueso y una resistencia no todos los herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican. *Usos:	PROTECCION TRABAJO EN ALTURAS	ESLINGA		Eslinga para detección de caídas: Eslinga en Y fabricada en cuerda de 180 cm, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de doble seguro de 19mm y todos los herrajes y piezas metálicas para trabajos en alturas deben estar grabadas con la resistencia y las normas que aplican.	
	DESCENSOR TIPO 2				HERRAJES		Eslinga de Guaya para Soldadores: Eslinga en Y fabricada en cable de 1,80 m, con absorbedor y 1 gancho tipo americano de doble	
	Arnes para trabajo en alturas		NTC 2037 - ANSI Z 359.1 - ANSI Z 359.11			ESLINGA		
OBJETIVO								
Identificar los factores de exposición de riesgo Mantener buen estado de salud. Valorar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.								
PREPARADO POR			REVISADO POR			APROBADO POR		
Profesional en Salud Ocupacional			Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST			Gerente INCOBELCI S.A.S		

10






	PROFESIOGRAMA	CODIGO: SG-SST-FOR-066-V0
	INCOBELCI S.A.S	VERSION:01
		FECHA: 26 SEPTIEMBRE DE 2020

DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE DE LA EMPRESA	INCOBELCI S.A.S	NIT	900066146-2
ACTIVIDAD ECONOMICA	CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL		
DIRECCIÓN	CR 6 NRO.53-29 TORRE EMPRESARIAL OFF 504	TELÉFONO	2785914- 311 2292671

DATOS DEL TRABAJADOR	
CARGO	CELADURIA
TAREAS O FUNCIONES	Efectuar la vigilancia de la obra en general, de los bienes inmuebles y muebles.
HORARIO DE TRABAJO	Lunes a Sabado: 7:00 am a 12:00 am y 2:00 pm a 5:00 pm
HERRAMIENTAS O MAQUINARIA DE TRABAJO	Manejo de herramientas de comunicación y defensa.
FORMACIÓN	BASICA SECUNDARIA
EXPERIENCIA	2 AÑOS

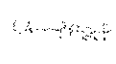
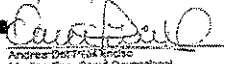
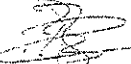
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS						
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	FISICO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	FENOMENO NATURAL
X	X	X	X	X	X	X

CONDICIÓN IDEAL	EXAMEN MEDICO	EXAMENES PERIÓDICOS
<p>Buen estado físico y mental.</p> <p>No presentar problemas de alcohol o psicoactivos.</p> <p>Manejo adecuado de cargas.</p> <p>Buenas relaciones interpersonales</p>	<p>EXAMEN CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR Y VARICES:</p> <p>Ingreso: Esta evaluación se realiza al postulante antes de que sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivo determinar el estado de salud al momento de ingreso. Descartar problemas vasculares por las jornadas prolongadas de plo.</p> <p>EXAMENES PARACLINICOS</p> <p>1. Visometría</p> <p>EXAMENES LABORATORIOS</p> <p>1. triglicéridos 2. colesterol 3.glicemia</p>	<p>EXAMEN MEDICO PERIODICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR: ANUAL</p> <p>Periódicos: Se realizan una vez al año. Tiene como objetivo monitorear la exposición a los riesgos y detectar de manera precoz cualquier dolencia ocupacional. (según la duración de la obra)</p> <p>1. triglicéridos 2. colesterol 3.glicemia</p> <p>De Retiro: Al cese laboral se procede a hacer un EMC con la finalidad de detectar secuelas que puedan haberse generado en el periodo laboral.</p>

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL								
ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA		ZONA DEL CUERPO	ELEMENTO	IMAGEN	NORMA
PROTECCIÓN CORPORAL	CARGA MINCHA LARGA MARCHA		NA		EXTREMIDADES INFERIORES	BOVAS PLUMA DE SEGURIDAD		NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z40
	PANTALO JEAN		NA		PROTECCION RESPIRATORIA	RESPIRADOR CONTRA POLVO DE 1/2 DE CARA		NDS
CABEZA	CORREA DEL UNIFORME		NA					

OBJETIVO

Identificar los factores de exposición de riesgo
 Mantener buen estado de salud.
 Velar y detectar a tiempo las patologías y comprobar su efectividad.

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Andrés Delgado Medico Esp. Salud Ocupacional	
Profesional en Salud Ocupacional	Medico especialista en salud ocupacional. Lic. 11524 SST	Gerente INCOBELCI S.A.S

1108



**PROCEDIMIENTO
EVALUACIONES MEDICAS
OCUPACIONALES**

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

70
1150

PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento aplicable en el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro a los funcionarios de la empresa INCOBELCI SAS.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica de manera obligatoria para todos los funcionarios y servidores públicos de LA empresa

3. NORMATIVIDAD

- Resolución 2346 de 2007
- Resolución 1918 de 2009

4. DEFINICIONES

Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de preingreso: 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.

Evaluaciones médicas periódicas programadas: 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. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

[Handwritten signature]

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión. Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

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 paraclinicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso: 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.

Historia clínica ocupacional: La historia clínica ocupacional es el 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

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.

Resumen de Historia Clínica Ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

B

703
7152

	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales: Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

5. POLITICAS OPERACIONALES

- **Contratación:** La empresa deberá contratar los servicios de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, teniendo en cuenta que es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, en cualquier tipo de contratación para dicho fin.

- **Profesiograma- Perfil de cargos:** Documento que describe los requisitos y exigencias que el puesto de trabajo o cargo debe reunir, en relación con los conocimientos, habilidades y competencias que el trabajador debe poseer para ocupar el cargo, se complementa en un instrumento o profesiograma donde se registran por cargo, oficio o grupos con exposición similar a los riesgos ocupacionales, requerimientos físicos de salud que debe cumplir el aspirante o funcionario para el cargo específico. En el profesiograma se consigna la información acerca de los exámenes médicos y pruebas complementarias a los cuales se debe realizar por cargos. La realización de estos exámenes es de manera obligatoria para los funcionarios y/o aspirantes al cargo.

- **Información al médico de los perfiles de cargo:** Cabe señalar que el profesiograma y perfil de cargos debe ser entregado al contrato de prestación de servicios o cualquier modalidad que realizara las pruebas.

- **Responsabilidades:** Es responsabilidad de los trabajadores cumplir con la citación al examen y con las recomendaciones para el cuidado de su salud emitidas durante éste acto médico. Es responsabilidad de los niveles directivos dar cumplimiento a este procedimiento y disponer de los recursos necesarios para su implementación, igualmente debe evaluar, implementar y hacer seguimiento a las recomendaciones para la gestión de los riesgos emitidas en el diagnóstico de condiciones de salud.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

G

704

1153

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: P{SPA} -001
		Revisión: 01
		Página:

- **Contenido de la evaluación médica.** Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación-pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:

- ✓ Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- ✓ Persona que realiza la evaluación médica.
- ✓ Datos de identificación del empleador. Cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
- ✓ Actividad económica del empleador.
- ✓ Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
- ✓ Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- ✓ Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
- ✓ Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
- ✓ Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
- ✓ Datos resultantes del examen físico.
- ✓ Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente



	INCOBELCI SAS NIT. 900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

705
MSU

- **Diagnóstico de condiciones de salud:** La persona natural o jurídica que realice las evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al IDEAM, un informe o Diagnostico general de condiciones de salud de la población trabajadora analizada. Este informe debe tener como mínimo:


- a. Información sociodemográfica (con número de personas analizadas, genero, grupos etarios, composición familiar, estrato sociodemográfico)
- b. antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales ergonómicos especialmente.
- c. Información de exposición laboral actual a riesgos ocupacionales según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- d. Sintomatología reportada por los Funcionarios.
- e. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- f. Impresiones diagnósticas encontradas en la población trabajadora.
- g. Análisis y conclusiones de la evaluación.
- h. Recomendaciones.

- **Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales.** Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

- a. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios 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. Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicione o sustituyan en ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.
- b. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
- c. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
- d. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente


[Handwritten signature]

	INCOBELCI SAS NIT.900088145-2	Código: P(SPA) -001
		Revisión: 01
		Página:

406
1155

e. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

- PERIODICIDAD DE REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES MEDICO OCUPACIONALES: Tipo de evaluación medica	Tiempo de ejecución
Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso	Antes de ingresar a laborar el trabajador
Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.	Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.
Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas	De manera anual
Evaluaciones médicas por cambios de ocupación:	cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia

V. B. 

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente





INCOBELCI SAS
NIT.900088145-2

Código: P(SPA) -001

Revisión: 01

Página:

707
1156

Laboratono contratado o IPS seleccionada	Servicio público o contratista Dependencia o coordinador de área	Grupo de desarrollo y Talento Humano Área de seguridad y salud en el trabajo
<p>2. Notifica fecha y lugar donde se realizaran las evaluaciones medicas</p> <p>5. Remite los certificados medicos en forma fisica al Instituto</p> <p>7. Remite el informe de diagnostico de condiciones de salud al Instituto.</p>	<p>4. Asiste a la evaluacion medica programada, según los requerimientos establecidos</p>	<p>INCO</p> <p>1. Enviar el profesiograma y/o perfiles de cargo requerido para la realizacion de los exámenes medicos</p> <p>3. Notificar a los funcionarios y servidores publicos especificaciones a la realizacion de las evaluaciones medicas</p> <p>6. Notificación de resultados al funcionario y al establecer una presunta EP o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó se notificara a la ARL</p>

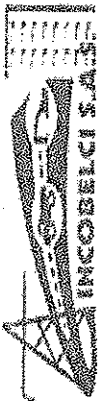
Yo Co

Elaborado: Luisa Fernanda Uribe	Cargo: Profesional en Salud Ocupacional
Revisado: Didier Portela Torres	Cargo: Gerente

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

INCobelCI SAS

NIT. 90088145-2
CRA 6 NRO. 53-29 TORRE
EMPRESARIAL OFF 904 BARRIO
LIMONAR
TEL. 2765914



INCobelCI SAS

NIT. 90088145-2

ENTREGA DE ELEMENTOS DE
PROTECCION PERSONAL

NOMBRE DEL TRABAJADOR.
CEDULA.
CARGO.

SE HACE ENTREGA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL, LOS CUALES SERAN DE USO PERSONAL, ME COMPROMETO A UTILIZAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL DURANTE LA JORNADA LABORAL, EN CASO DE DETERIORO AVISARE OPORTUNAMENTE.

FECHA	EPP	RIESGO	RECIBI

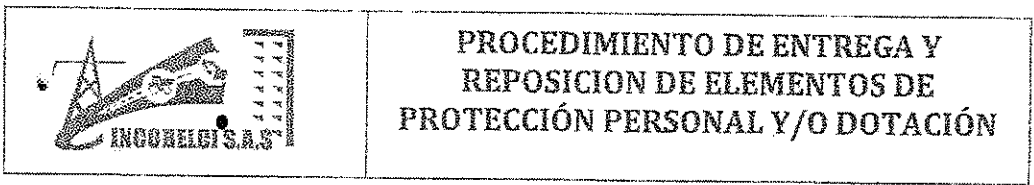
NOTA.
EL TRABAJADOR DEBERÁ SOMETERSE A TODAS LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA, PARA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES Y EVITAR ACCIDENTES DE TRABAJO.
EL GRAVE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS INSTRUCCIONES, REGLAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS O UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA DEL SSG SST ES CAUSAL DE DESPIDO POR JUSTA CAUSA ART. 91 DECRETU 1295 DEL 1994.

PROYECTO. Luisa Fernanda Uribe Rodriguez.

SG-SST. INCobelCI S.A.S

Handwritten signature
M. Ba

7 700
1 8



1. OBJETO

Establecer las pautas a seguir para seleccionar, entregar y controlar la utilización y reposición de elementos de protección personal (EPP), que deben usar los trabajadores de INCOBELCI S.A.S de acuerdo a los riesgos presentes en el medio laboral correspondiente.

2. ALCANCE

Inicia con la identificación de los trabajadores, sus funciones y los peligros a los cuales están expuestos y termina con el seguimiento y evaluación de los elementos entregados. Aplica a nivel nacional para los trabajadores que después de la valoración cuantitativa de los mapas de peligros se determine que deban utilizar elementos de protección personal en el desarrollo de sus funciones diarias.

3. DOCUMENTOS PARA CONSULTA

- Ley 09 (Enero 29/1979) Artículo 122 a 124.
- Resolución 17992 (Mayo 03 de 1990)
- Código Nacional de Transito
- Ley 769 de 2002
- Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 230, 231, 232 y 233.
- Ley 11 de 1984, artículos 7, 8, 9 y 10.
- Ley 70 de 1988 • Decreto 1978 de 1989, Artículo 5.
- Decreto 2800 de 2003 artículo 14.
- Resolución 2400 de 1979, Título IV, Capítulos I y II, de la Ropa de Trabajo Equipos y Elementos de Protección.
- Resolución 1016 de 1989 artículo 11 Numeral 13.
- Resolución 2400 de 1979, Título IV, Capítulos I y II, de la Ropa de Trabajo Equipos y Elementos de Protección.
- Decreto 1295 de 1994

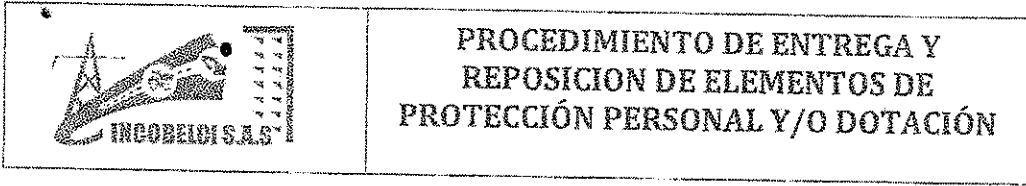
B

711
1161

	PROCEDIMIENTO DE ENTREGA Y REPOSICION DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y/O DOTACIÓN
--	---

4. DEFINICIONES

- **Elemento de Protección Personal:** Dispositivo diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades y que evitan que las personas que están expuestas a un evento en particular entren en contacto directo con el factor de riesgo. El equipo de protección evita el contacto con el riesgo pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio. Ejemplo: casco, caretas de acetato, gafas de seguridad, protectores auditivos, respiradores mecánicos o de filtro químico. Se excluyen de esta definición:
 - La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.
 - Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
 - Los equipos de protección individual de los trabajadores del área de seguridad y mensajeros.
 - Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera (Kit de carretera).
 - Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos.
- **Dotación De Ley:** Es la establecida en el decreto 1978 de 1989 en el artículo 5 "Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y de este Decreto, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades", y establece que todas las personas que devengan una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente tienen derecho a tres dotaciones de vestido y calzado al año, es decir, tres vestidos y tres pares de zapatos.
- **Sistema de Protección Contra caídas:** Conjunto de elementos para desarrollar trabajos de alturas de manera segura, incluye: arnés, eslingas y anclaje.



- **Elementos de Identificación:** Elementos diseñados con el logotipo de la Compañía o de un cliente, que permite identificar al personal cuando desarrolla su trabajo.
- **Factor de Riesgo:** Es toda condición generada en la realización de una actividad que pueda afectar la salud de las personas.
- **Identificación de Factores de Riesgo:** Proceso para obtener información sobre los factores de riesgo en los sitios en donde se realizará la actividad. Permite la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los contratistas y subcontratistas.

5. RESPONSABLES.

Alta Gerencia

- Promover la identificación de peligros asociados a las actividades y tareas en su proyecto y/o proceso.
- Suministrar los recursos para adquisición de los EPP y/o dotación requeridos.

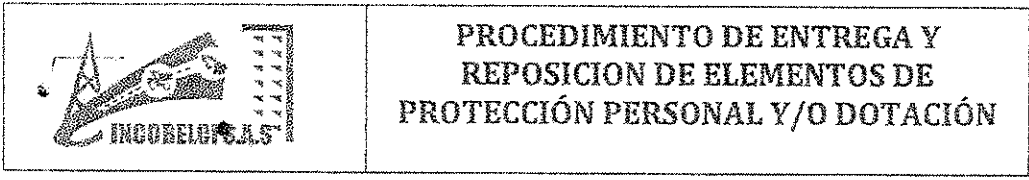
Coordinadores, líderes o jefes inmediatos

- Velar permanentemente por el uso y mantenimiento adecuados de los EPP, en sus áreas de trabajo y tomar acciones inmediatas para corregir incumplimientos.
- Garantizar el suministro de los EPP requeridos y controlar el uso racional de los mismos.

Todo el personal

- Usar los EPP y/o dotación requeridos de acuerdo con el oficio o la actividad a desarrollar.
- Mantener en buenas condiciones y hacer uso racional de los EPP y /o Dotación suministrados.





6. PROCEDIMIENTO.

Identificación de la necesidad de EPP y/o Dotación.

Se realiza a partir de la identificación de peligros e inspecciones de seguridad no planeadas, así como los reportes dados por los Gerentes y/o Coordinadores de Proyectos. Los elementos de protección se dividen en:

Protección parcial: Son aquellos Elementos de Protección Personal cuyo objetivo es proteger de forma eficaz alguna parte o zona específica del cuerpo humano. Los equipos de protección personal (EPP), se pueden dividir en nueve grupos de acuerdo con aquellas partes del cuerpo sobre las que ofrecen la protección:

1. Protectores de la cabeza.
2. Protectores del oído.
3. Protectores de los ojos y de la cara.
4. Protección de las vías respiratorias.
5. Protectores de manos y brazos.
6. Protectores de pies y piernas
7. Protectores de la piel.
8. Protectores del tronco y el abdomen.
9. Protección total del cuerpo.

Protección integral: Con esta denominación hacemos referencia a los Elementos de Protección Personal que realizan una protección total del cuerpo, frente a los protectores parciales.

714
1164

	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO DE ENTREGA Y REPOSICION DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y/O DOTACIÓN</p>
--	--

7. ENTREGA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Una vez realizada la compra de los elementos de protección personal por la responsable de seguridad y salud en el trabajo, se procede a realizar la entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores y/o colaboradores dejando registro de dicha entrega en el formato de Entrega de Elementos de Protección Personal.

7.1. Verificación del estado de EPP y/o Dotación.

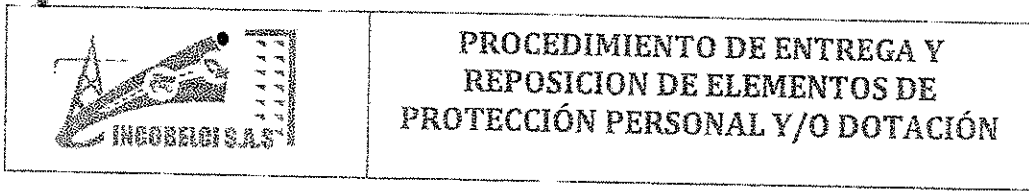
De acuerdo a la periodicidad de entrega, se debe realizar verificación de estos por menos cada 6 meses (2 veces al año) o menos si el proyecto así lo requiere; esta verificación está a cargo de la profesional de seguridad y salud en el trabajo.

Para esta verificación se realizara una inspección visual de los elementos y/o dotación y se dejara registro en el formato de inspección de EPP.

Como resultado de esta inspección la reposición de los elementos y/o dotación se realizara:

- **Por Deterioro:** Cuando los elementos de protección de uso personal, se deterioren antes del periodo de vida útil establecido por el fabricante para cada uno de ellos, el Sistema de Gestión Integral analizara el caso y procederá a su reposición.
- **Por Perdida:** Si el trabajador pierde los elementos de protección personal comunicara inmediatamente al Sistema de Gestión Integral y a su jefe directo, quienes determinaran si dicha perdida es accidental, en cuyo caso se efectuará la reposición, o si se trata de negligencia o descuido del trabajador, caso en el cual se procederá a reponer los elementos perdidos y notificar a los gerentes y/o coordinadores de los proyectos el costo personal que debe adquirir el colaborador.

715
1165



7.2. Entrenamiento y Capacitación sobre la utilidad y correcto uso de los EPP y/o Dotación.

La profesional de seguridad y salud en el trabajo realizara capacitaciones sobre el correcto uso de los EPP y/o Dotación, dejando registro de estas capacitaciones en los formatos establecidos por Gestión Humana.

7.3. Devolución de EPP y/o Dotación.

Los elementos de protección personal y/o dotación que tengan el logo símbolo de la empresa deberá ser regresado a la empresa en los siguientes casos:

- Por deterioro
- Finalización del contrato

Los elementos y/o dotación con logo símbolo deberán ser entregados al sistema de gestión integral quien se encargara de realizar respectiva disposición final (eliminación y/o donación) según aplique de acuerdo a la eliminación que se realice del logo.

1/6

6

716

1166

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN,
CAPACITACIÓN Y
ENTRENAMIENTO DEL
PERSONAL**

6

717
1167



EVALUACION INDUCCION INCOBELCIS SAS

REV 00	REGISTRO DE INDUCCION	Página 1 de 1
I. INFORMACION GENERAL		
Lugar: _____		Fecha: _____
Nombre: _____		Edad: _____ Tel/Cel: _____
Identificación: <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> OTRO No: _____		Dirección: _____
Empresa: _____		Cargo _____
RH: _____		ARL: _____ Proceso _____
Contacto Emergencia: _____		Tel/Cel: _____
II. INDUCCION (CONOCIMIENTO Y VALORES EMPRESARIALES CONSCIOS)		
La política orienta el compromiso Gerencial: Aumentar la satisfacción de los clientes () La certificación del sistema () Prevenir lesiones y enfermedades y la contaminación ambiental ()		
Desde la labor que usted desarrollaría ¿ como podría contribuir a la empresa a cumplir su política corporativa?		
Son Directrices de la Política Integral SST: Mejora continua () accidentes de trabajo y enfermedades laborales ()		
En INCOBELCIS SAS esta prohibido presentarse a las instalaciones bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas: Falso () verdadero ()		
Enuncie 1 peligro o riesgo al cual esta expuesto por cada una de las siguientes - Calidad - Medio ambiente:		
De acuerdo al protocolo de bioseguridad cuales son las medidas mínimas de prevencion obligatorias dentro de la empresa para minimizar el contagio de COVID 19,		
Mencione el procedimiento a seguir en caso de Accidente de trabajo:		
Para el ingreso al área operativa del campo debe contar como mínimo con estos EPP: Casco () Botas con Puntera () Camisa manga larga () Gafas de seguridad () Jean () Proteccion Auditiva ()		
Cual es su responsabilidad frente a la gestion de residuos?		
CRITERIOS DE EVALUACION	EXCELENTE (E): ENTRE 8 Y 7 RESPUESTAS ACERTADAS	BUENO (A): ENTRE 6 Y 13 RESPUESTAS ACERTADAS
INSUFICIENTE (I): MENOS DE 3 RESPUESTAS ACERTADAS	Firma	Nombre
		CC

[Handwritten signature]



GUIA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN CORPORATIVA
INCOBELCIS SAS

118
7168

FECHA (dd/mm/aa):	FACILITADOR:	FIRMA FACILITADOR:
LUGAR:	DURACIÓN:	
DIRIGIDO A:	CARGO:	


Inducción corporativa Reinducción corporativa Reinducción por cambio de cargo

TEMA	REALIZADO
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	
1.1. Quienes somos	
1.2. Hacia dónde vamos	
1.3. POLÍTICAS: Política de seguridad y salud en el trabajo y de alcohol y drogas	
2. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	
2.1. Perfil del cargo (funciones)	
2.2. Estructura organizacional (Organigrama)	
3. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
3.1. Objetivos, metas y programáticas aplicables al proceso	
3.2. Procedimientos aplicables a la actividad	
3.3. Formatos aplicables al proceso y otros	
4. REQUISITOS LEGALES	
4.1. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	
4.2. Reglamento Interno de Trabajo / Ley 1010 de 2006. ACOSO LABORAL	
4.3. Copasst	
4.4. Requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo	
5. PROGRAMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
5.1. Peligros, riesgos y controles operacionales	
5.2. Aspectos e impactos ambientales del proceso	
5.3. Controles operacionales (procedimientos de trabajo seguro aplicables)	
5.4. Normas en el uso de epp y dotación	
5.5. Manejo seguro de sustancias químicas	
5.6. Procedimiento para la notificación de incidentes y accidentes de trabajo	
5.7. Plan de emergencias (prevención y actuación en caso de..., brigadistas, puntos de encuentro)	
5.8. Manejo de residuos	
5.9. Reporte de Actos, Condiciones Inseguras e Impacto Ambiental	
5.10. Enfermedades Endémicas Propias de la Región	
5.11. Protocolo de bioseguridad resolución 666 de 2020 para prevención de contagio de Covid 19.	
5.12 Autocuidado en COVID 19	
6. ENTRENAMIENTO EN CAMPO A CARGO DEL SUPERIOR INMEDIATO (a criterio del superior inmediato y de conformidad con el tipo de trabajo a desarrollar)	
6.1. Presentación de los compañeros de trabajo	
6.2. Información específica de la actividad a desarrollar	
FIRMA (s) ASISTENCIA:	FECHA PRÓXIMA REINDUCCIÓN (en caso aplicable):

Frecuencia realización: Al ingreso de personal o cuando se requiera re inducción
GU-001. Rev.00

6

719
469

	INDUCCION EN SG-SST INCOBELCI SAS 2020	Código: SG-SST- Man- 001-V0
		Fecha: 02-04-2019

INDUCCION DE INGRESO: _____ FECHA: _____

AREA: _____

LABOR A DESEMPEÑAR:

EN HORARIO DESDE: Rotativos de 8 horas 7:00 am A 3:00 pm – 3:00 pm A 11:00 pm – 11:00 pm – 7:00 am

PERSONA DE CONTACTO: _____

CARGO: _____

SITIO DONDE PUEDA SER ATENDIDO EN CASO DE EMERGENCIA _____

EQUIPOS O HERRAMIENTAS A UTILIZAR: _____

PERSONA RESPONSABLE DE LA INDUCCION

CARGO


AUTORIZACION SALUD OCUPACIONAL

JEFE INMEDIATO

PARA PODER INGRESAR A TRABAJAR A LA PLANTA ES OBLIGATORIO HABER LEÍDO LAS NORMAS DE SEGURIDAD CONTENIDAS EN SIGUIENTE DOCUMENTO Y HABER ASISTIDO A LA INDUCCIÓN DICTADA POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL.

6

720
1120

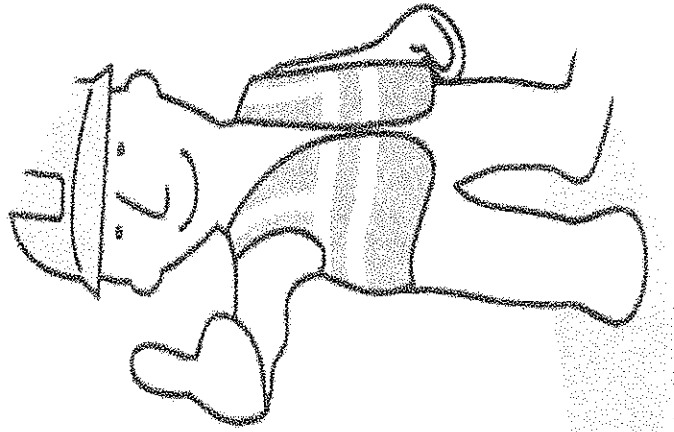
	INDUCCION EN SG-SST INCOBELCI SAS 2020	Código: SG-SST- Man- 001-V0
		Fecha: 02-04-2019

NORMAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA

- Presentar copia de los documentos (ARL-EPS) actualizados, para ser verificados por el departamento de Salud Ocupacional.
- Durante su permanencia en las instalaciones de la obra, debe mantener el documento de identificación, afiliación, pago o carnet de la ARL y EPS.
- Todo personal que ingrese a la obra debe de utilizar obligatoriamente los siguientes elementos de protección elementos:
 - ❖ Casco de seguridad.
 - ❖ Calzado de seguridad.
 - ❖ Protección Auditiva.
 - ❖ Monogafas.
- Está **PROHIBIDO FUMAR** en el interior de la obra.
- Esta **PROHIBIDO** el ingreso al personal en estado de embriaguez y bajo el efecto de sustancias alucinógenas.
- No se permite el ingreso a personas, que porten armas de cualquier tipo.
- Por ningún motivo se permitirá su estadía en lugares diferentes a los asignados.
- Observe y utilice las áreas de circulación peatonal, protegerse de los filos y las puntas de los materiales.
- No pase por debajo de materiales transportados por cualquier maquina.
- No pase por debajo de material suspendido por grúas y este atento a los movimientos que este realice.
- No corra, juegue, ni haga bromas o chistes que pueda poner en peligro su vida y la de sus acompañantes.
- Reporte cualquier condición insegura y situación de riesgo, durante su permanencia dentro de las instalaciones
- Todo personal debe solicitar autorización para realizar trabajos de alto riesgo.
 - ❖ Trabajo en alturas.
 - ❖ Trabajos en caliente.
- Manténgase alejado de las maquinas que desconozca y **NUNCA** la opere si no ha recibido entrenamiento.
- Respete y observe las señales de prevención, no las modifique o retire de su lugar.
- Es obligatorio la asistencia a las charlas de seguridad que se dicten al interior de la obra.
- En caso de una emergencia siga las instrucciones del encargado de seguridad industrial
- No realizar ningún tipo de actividad para la cual usted no ha sido entrenado.
- Para realizar trabajos en altura debe de presentar su certificación.
- Respetar los horarios de ingreso y salida de la obra con su respectiva hora de almuerzo.
- Antes de ingresar a la laborar en la obra asegúrese de haber leído las normas de seguridad contenidas en este documento.
- Mantener el área de trabajo y de descanso en perfecto orden y aseo.



INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



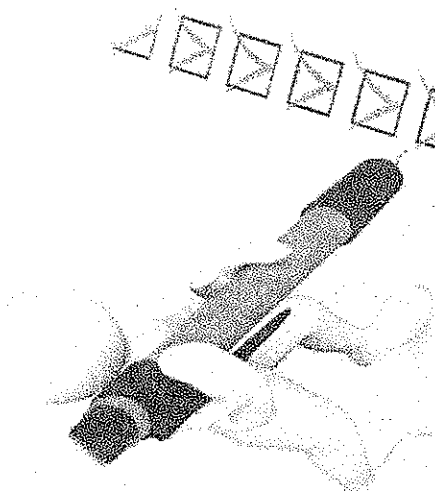
INCOBELCI SAS

CAJAFONCIÓN INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO INCOBELCI

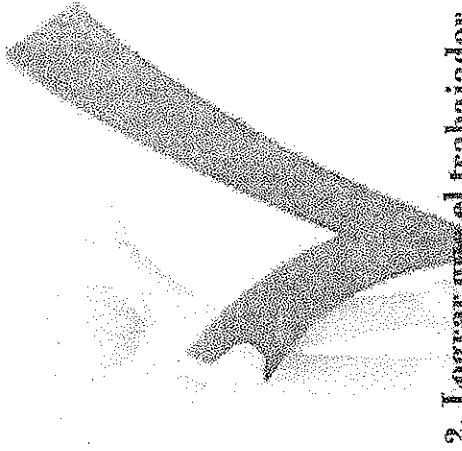
723
1173

A small, handwritten mark or signature in the bottom right corner of the page.

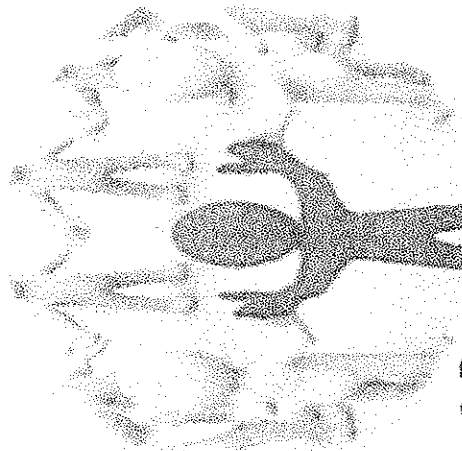
OBJETIVOS.



1. Dar a conocer a todo el personal los conceptos básicos en materia de riesgos laborales.



2. Lograr que el trabajador identifique y conozca las Políticas de la compañía, como parte esencial de los procesos.



3. Presentar las obligaciones y derechos del trabajador en temas de SST y en general respecto a la empresa.

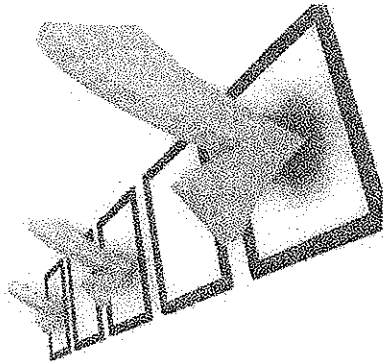
COORDINACIÓN INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - INCOSELEC SAS

1124

724

POLÍTICAS

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (anexar)
- Política de Seguridad vial (anexar)
- Política de alcohol, drogas y tabaquismo (anexar)



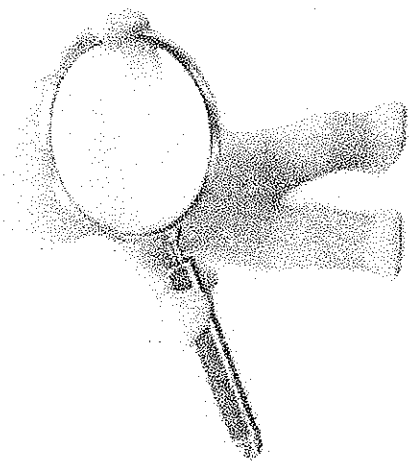
CAPECOTACIÓN INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. INCORSEBI SAS

[Handwritten signature]

1175

725

SEGURO DE SALUD EN EL TRABAJO



- Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

CAMPESINOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INCORPORADOS

A handwritten mark or signature, possibly initials, located at the bottom right of the page.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

INCOBELCI SAS y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para la implantación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de SST.

Está exhibido dentro de la empresa, en un lugar visible en la entrada de la oficina, y cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

1177

722

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Asegurar la afiliación en Seguridad Social de los Trabajadores
- Programar, ejecutar y controlar el Cumplimiento del SGSST
- Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.
- Facilitar la Capacitación en SST a los Trabajadores.
- Facilitar la Elección del Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar a la ARL las Novedades de Personal
- Cumplir Todas las Normas de SST.



CAPACITACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. IACOSTELC

1178

118

• • • • • OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR • • • • •

- • • • • ✓ Velar Por el Cuidado Integral de su Salud.
- ✓ Suministrar Información Sobre Estado de salud.
- ✓ Cumplir Normas, Reglamentos e Instrucciones de SST.
- ✓ Participar en Prevención de Riesgos a Través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Usar los Elementos de Protección Personal EPP Entregados.

CAPITULO INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INCORPORACIÓN

724
1170

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Seguridad y Salud en todos los niveles, busca acuerdos con las directivas y responsables del sistema en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

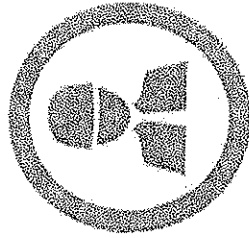
CAPACITACIÓN INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INCORPORCI SAS

1180

736

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

ESTRUCTURA COPAST
EMPRESA



REPRESENTANTES
EMPLEADOR



REPRESENTANTES
TRABAJADOR

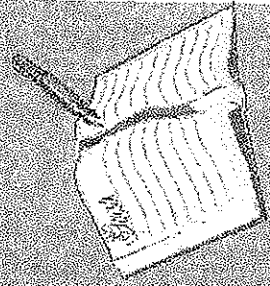
COMITÉ CON INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO, P. 0000001 S/05

1181

731

732

1182



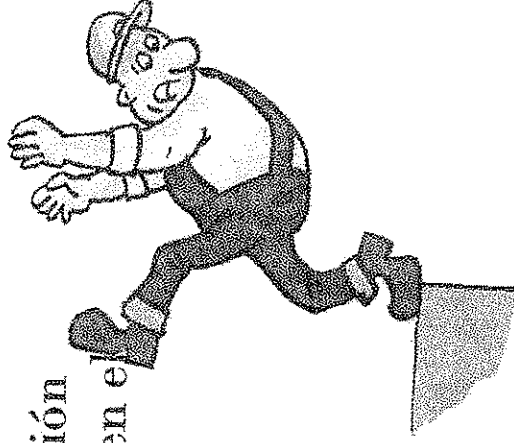
CONCEPTOS BASICOS

COMUNIDAD INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO - INDOSPEC SAS

A small, handwritten mark or signature located in the bottom right corner of the page. It appears to be a stylized, cursive mark, possibly a signature or initials.

INCIDENTE DE TRABAJO

Evento que ocurre 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. (Resolución 1401 2007)



CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INCORPORALAS SAS

733
1183

A handwritten mark or signature in the bottom right corner of the page, consisting of a stylized, cursive-like shape.

ACCIDENTE DE TRABAJO.

- Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte.
- Igualmente se considera AT el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- También es AT el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- En función sindical, siempre y cuando se produzca en cumplimiento de dicha función. • Actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador. Art. 3, Ley 1562 de 2012.

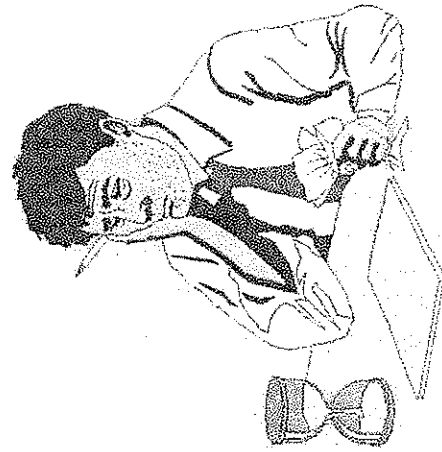
CAPACITACIÓN INDICACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INGORENTE DAS



1184

734

ENFERMEDAD LABORAL



Es 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. Art. 4, Ley 1562 de 2012.

COYACCIÓN INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INCOTELCISAS

1185

135

REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO



Trabajador
Accidentado

Si el caso requiere
atención Médica
comuníquese al
numero único de
emergencias. #123

El supervisor o los
Brigadistas le solicitarán
información para la
elaboración del respectivo
reporte de accidente de
trabajo (FURAT)

Informe al
Supervisor o jefe
inmediato y al
Brigadista del área

El Brigadista Evalúa
el tipo de accidente.
Valora y presta los
primeros auxilios,

Diríjase al Centro de Atención
Médica que se le indique.
Deberá llevar el FURAT, su
cedula de ciudadanía y el
carnet de la ARP.

El COPASST hace la
investigación del accidente
de trabajo para Plan de
mejoramiento, preventivo y
control. Y hace seguimiento

CAPACITACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO - INFOPELCI S.A.

1186

136

737

11 87

MATRIZ DE PELIGROS

ORGANISMO VIGILANTE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO - INCORPORACIÓN S.A.

8

CLASIFICACIÓN DE PELIGROS

• Que Es Un Peligro?



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

Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o de la enfermedad.

COMO IDENTIFICAR UN PELIGRO Y UN RIESGO

PELIGRO

RIESGO

ESCALERAS



PROBABILIDAD DE CAERSE

RUIDO



PROBABILIDAD DE ADQUIRIR SORDERA

GASES Y VAPORES

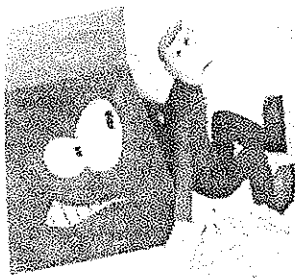


PROBABILIDAD DE INTOXICACION

CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INCOBELCI SAS

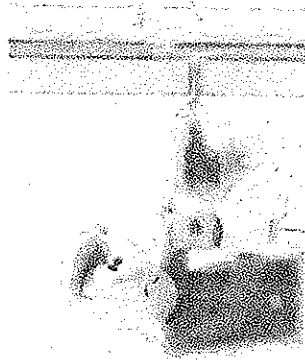
EP

CLASIFICACIÓN DE PELIGRO.



BIOMECÁNICO

Posturas, manipulación de cargas, postura prolongada de pie, postura prolongada sentado



FISICO

Ruido, vibraciones, temperaturas extremas



QUIMICO

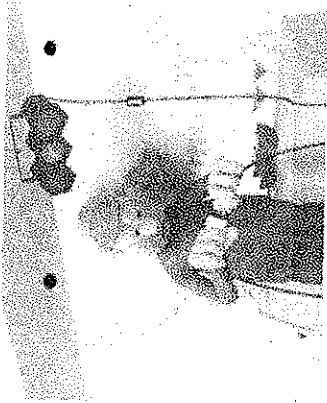
Gases, vapores, rocíos, líquidos

COMISIÓN DE INDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INCORPORACIÓN

8

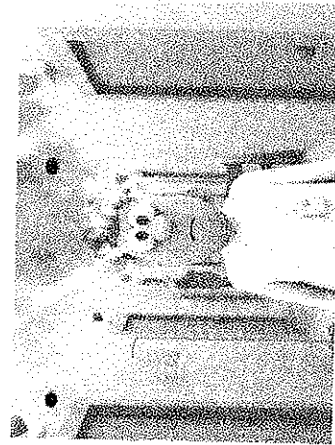
1190

740



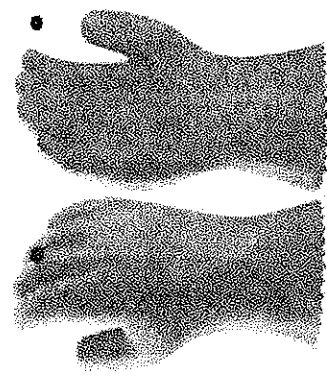
MECANICO

Elementos o partes de
maquinas, herramientas,
equipos, piezas a trabajar,
materiales proyectados



PSICOSOCIAL

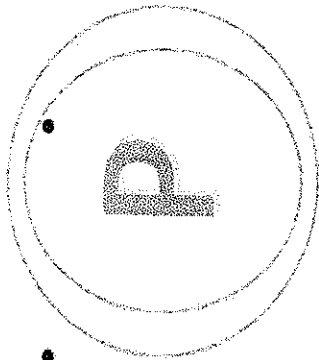
Gestión organizacional,
características de la
organización, condiciones
de la tarea, jornada de
trabajo



BIOLOGICO

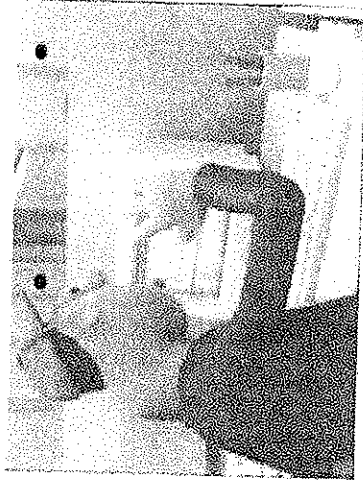
Virus, bacterias, hongos,
parásitos, mordeduras,
picaduras





PUBLICOS

Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden publico.



TECNOLOGICO

Explosión, fuga, derrame, incendio.



LOCATIVO

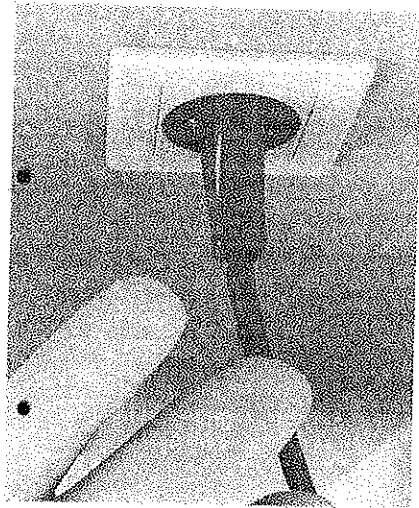
Sistemas de almacenamiento, superficies de trabajo, condiciones de orden y aseo, caída de objetos

CAPACITACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INCORRECCI/S/S

45

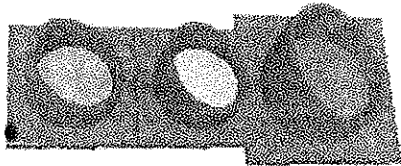
M92

742

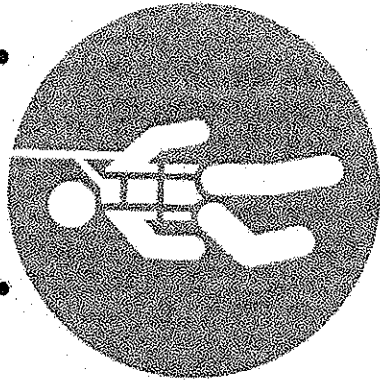


ELECTRICO

Alta y baja tensión,
estática.



ACCIDENTES DE TRANSITO

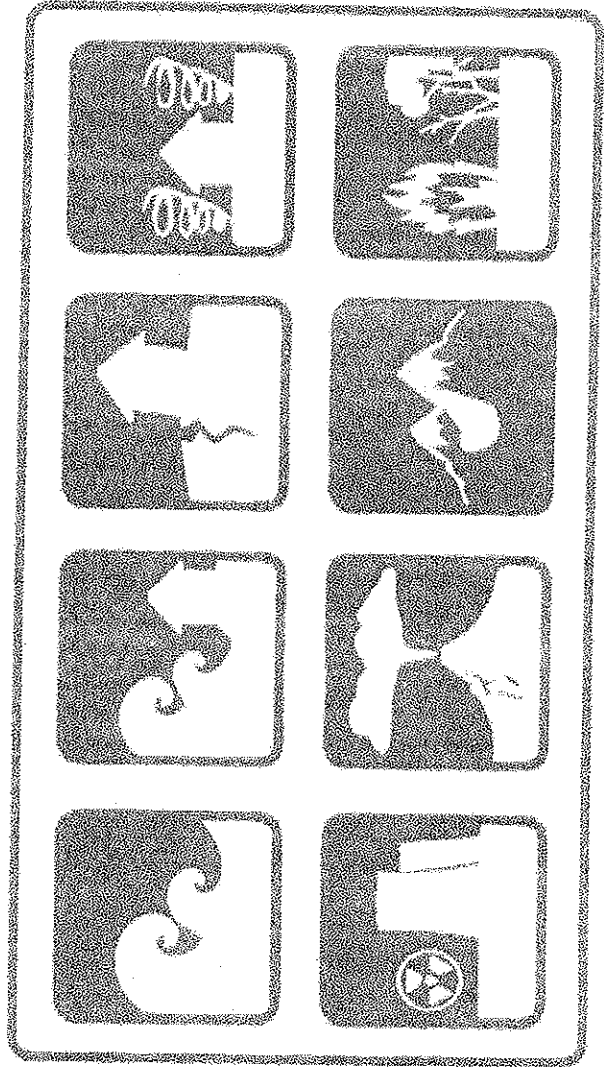


TRABAJO EN ALTURAS ESPACIOS CONFINADOS

CAPITULO INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. RECOMENDACIONES

5

CLASIFICACIÓN PELIGROS



SISMO TERRORO
VENDAVAL
INUNDACION
DERRUMBE
PRECIPITACIONES
(Lluvias, granizadas,
heladas)

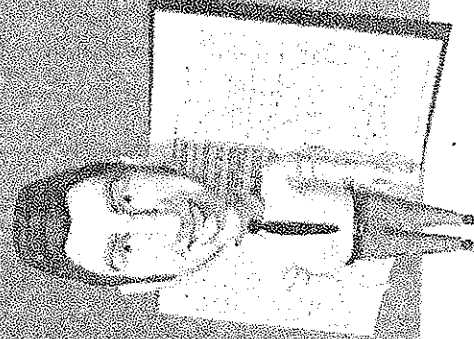
CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO - COOPESALUD S.A.S.

1194

744

8

MATRIZ DE PELIGROS



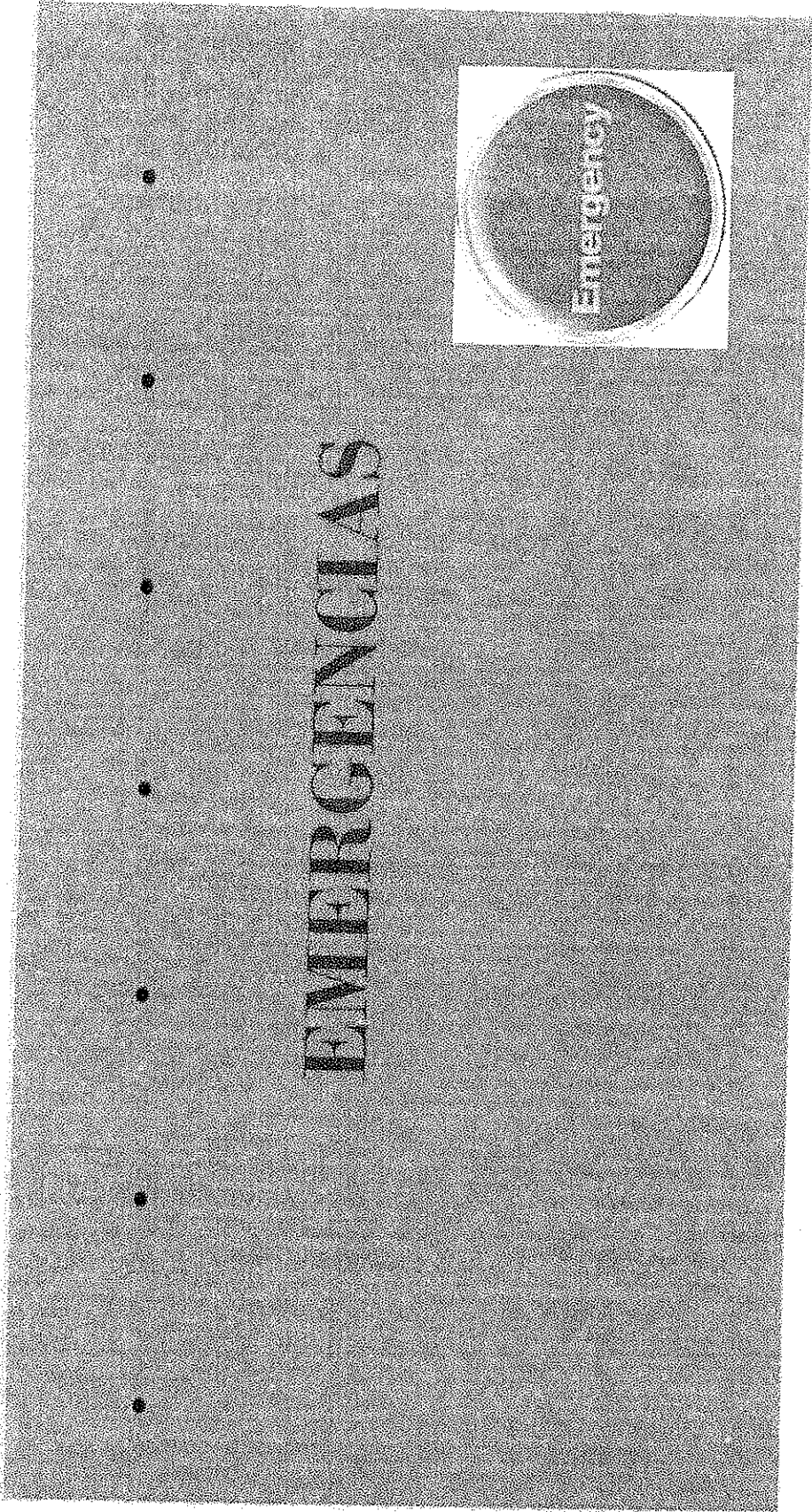
ORGANIZACIÓN INNOVACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
 TRABAJO, INCORPORADAS

6

NORMAS GENERALES

1. Reporte actos y condiciones inseguras inmediatamente se identifiquen.
2. No fume en lugares prohibidos, ni tire las colillas o cigarrillos sin apagar.
3. Disponga apropiadamente de los residuos sólidos en los puntos ecológicos.
4. Mantenga limpio y ordenado su puesto de trabajo.
5. No obstruya los pasillos, escaleras, puertas o salidas de emergencias.
6. Conozca el Plan de Emergencias, identifique las rutas de evacuación, el punto de encuentro y los brigadistas de piso.
7. Siga las instrucciones que le indiquen los brigadistas de la Entidad ante una emergencia.
8. En caso de presentarse una emergencia, use las salidas de emergencia, nunca los ascensores.
9. Si ingresa un vehículo a la Entidad, la velocidad máxima es de 10 km.
10. Porte el carné en un lugar visible.
11. Use las barandas o pasamanos de las escaleras fijas

747
1192



DEPARTAMENTO DE INSTRUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO, INCORPORACIÓN SAS

8

NORMAS DE SEGURIDAD

- Conocer el plan de evacuación y saber auto protegerse en caso de emergencia.
- Conocer e identificar al coordinador de la Brigada, coordinadores de evacuación y brigadistas.
- Saber a quien informar en caso de emergencia.
- Conocer los puntos de encuentro en caso de emergencia.
- Ubicar los elementos de emergencia y primer auxilio cerca de su lugar de trabajo como botiquines y extintores.
- Si hay visitantes procurar que sean acompañados por un servidor de la Entidad.



BRIGADA DE EMERGENCIA

(NOMBRE) JEFE
BRIGADA

(NOMBRE)
COORDINADOR
INCENDIO

XXX

XXX

(NOMBRE)
COORDINADOR
EVACUACIÓN

XXX

(NOMBRE)
COORDINADOR
PRIMEROS AUXILIOS

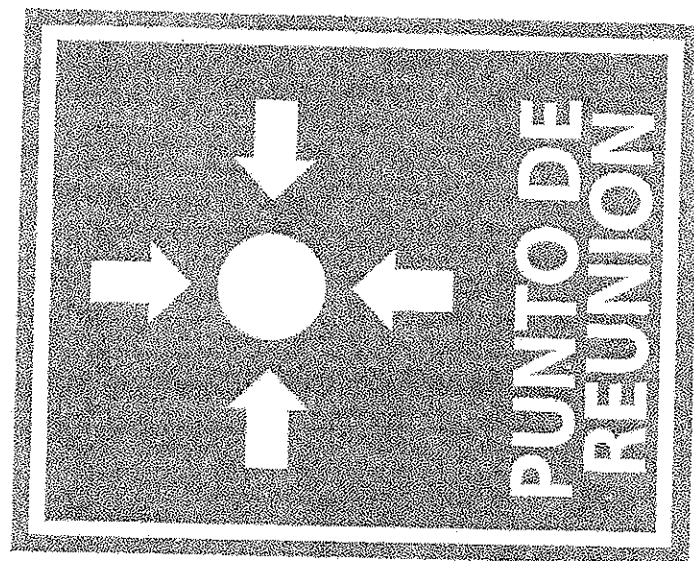
CAPACITACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. INCORP. 545

8

1199

744

PUNTO DE REUNIÓN



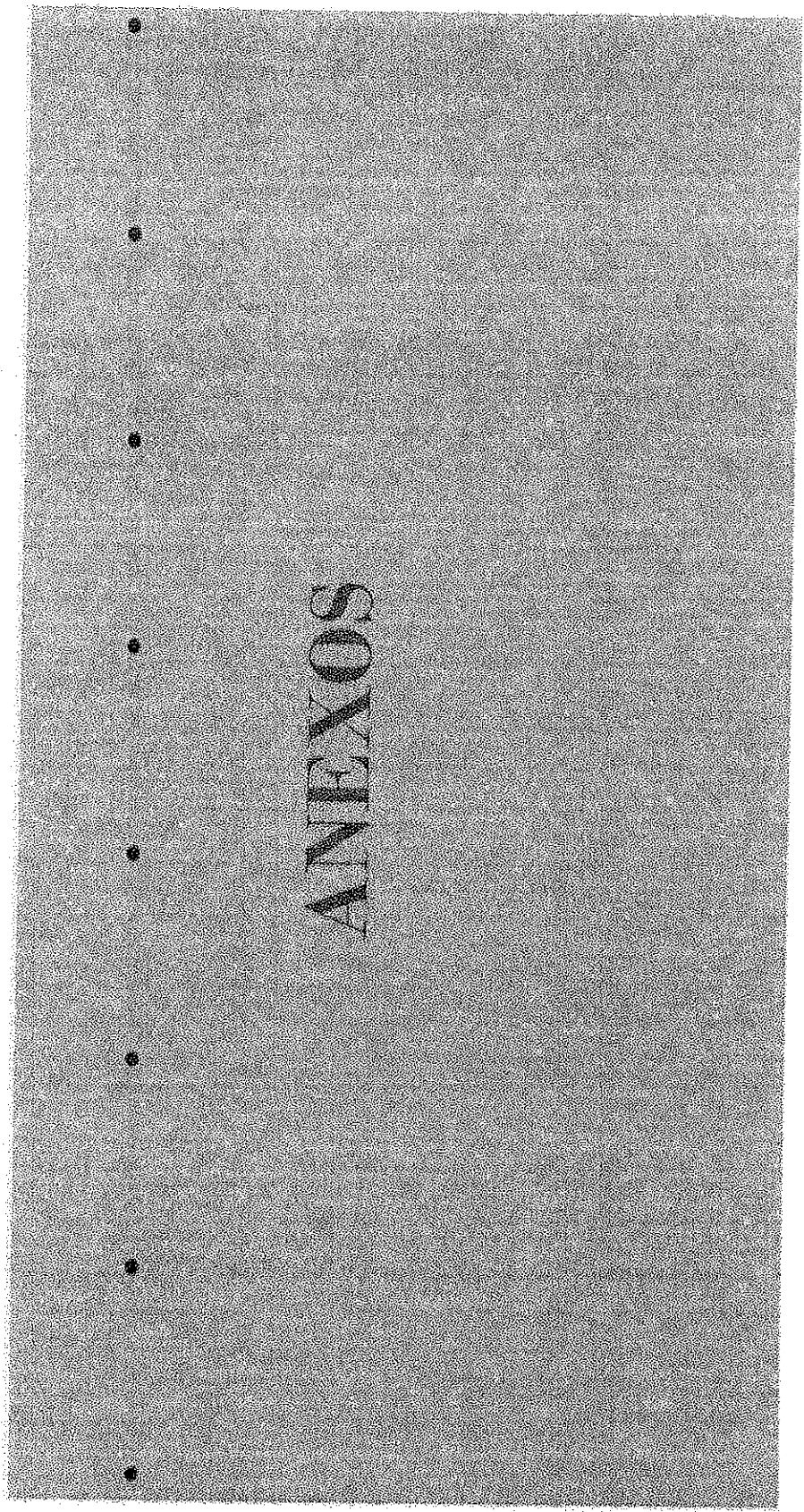
XXXXXXXXXXXX

CAPACITACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. INCOBELC S.A.S

750
1200

TJI

1201



ANEXOS

CUANTIFICACION INDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INCORPORANDO LAS

8

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

La alta dirección define y autoriza una Política de la SST y asegura que, dentro del alcance definido de su Sistema de Gestión de la SST.

En INCOBELCI SAS, es pilar fundamental del proceso productivo la seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados, contratistas y temporales. Dicho pilar se sustenta en el mejoramiento continuo y en la gestión de los siguientes principios:

- Mantener en un alto nivel la gestión de la salud y la seguridad, mediante el cumplimiento de la legislación nacional, así como de otros requisitos que sean suscritos por la organización.
- Fomentar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Prevenir y controlar las condiciones relacionadas con la salud y seguridad, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.
- Informar a cada uno de los colaboradores y contratistas, acerca de los requerimientos de seguridad, salud y medio ambiente así mismo su responsabilidad en la aplicación de estos.
- Proporcionar el entrenamiento necesario para la protección humana, así como la protección de los recursos físicos de la empresa.

POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

INCOBELCI SAS, se compromete a establecer actividades de promoción y prevención de accidentes en vía pública, por tanto, todas las personas que laboran en la Empresa, son responsables en la participación de las actividades se programen en la empresa la probabilidad de ocurrencia de accidentes que puedan afectar la integridad física, mental y social de los trabajadores.

Para cumplir este propósito INCOBELCI SAS, realizara las siguientes determinaciones:

- INCOBELCI SAS, realizara seguimiento acerca de la responsabilidad de los trabajadores en el mantenimiento preventivo y correctivo, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de sus vehículos, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños al individuo o a terceros.
- Establecer estrategias de concientización a los funcionarios a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.

CAPACITACION INDIVIDUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. INCOBELCI SAS



1203

700

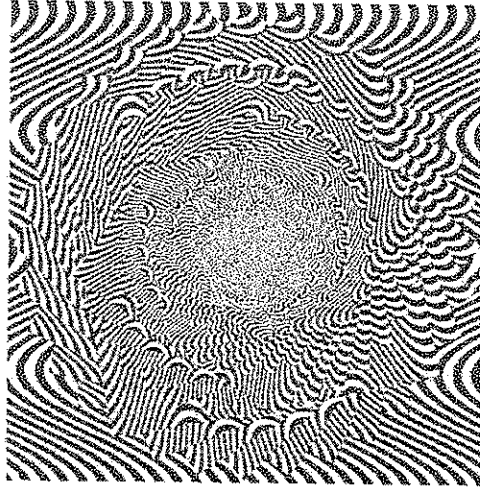
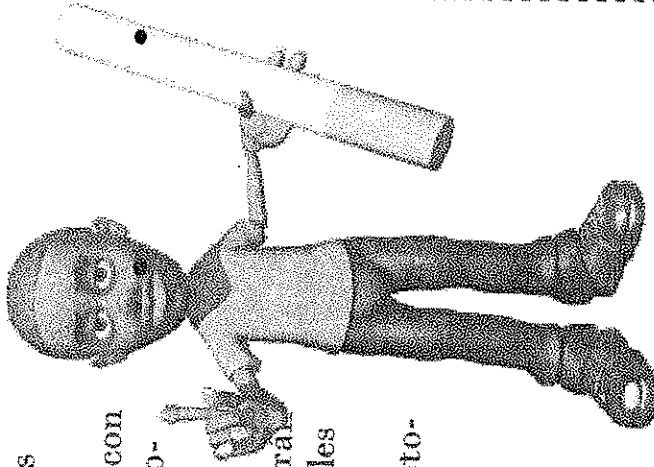
POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO

La alta dirección de la empresa INCOBELCISAS ha tomado las siguientes determinaciones sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas y son las siguientes:

La Dirección General de Riesgos Profesionales, conforme a lo dispuesto en los artículos 56, 57, 58, 59, 60, 62, 84 y 91 del Decreto-ley 1295 de 1994; el artículo 25 del Decreto 205 de 2003, la Resolución No. 1075 de 1992 y la resolución No. 1956 de 2008, se permite dar las siguientes determinaciones e instrucciones, las cuales son de obligatorio cumplimiento.

- Se considera falta grave presentarse a trabajar a las instalaciones de la empresa INCOBELCISAS en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, de igual manera se considera falta grave el consumo de alcohol, drogas o tabaco dentro de las instalaciones de la empresa y de terceros.
- Así mismo, queda prohibido desarrollar las funciones inherentes al cargo, estando bajo la influencia de alcohol o sustancias psicoactivas cuando el trabajador este en lugares diferentes al de su sitio de trabajo.
- Por lo anterior se prohíbe el uso, posesión y/o venta de alcohol y drogas en las instalaciones propias y/o de terceros; igualmente se prohíbe el consumo de tabaco en oficinas, áreas comunes, bodegas, recintos cerrados, vehículos y/o zonas de riesgo.

El incumplimiento de lo establecido en las instrucciones impartidas en la presente circular, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, y las investigaciones administrativas y las sanciones por incumplimiento de la presente circular, serán competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con el artículo 115 del Decreto-Ley 2150 de 1995.



**PROCOLO DE
BIOSEGURIDAD PARA EL
MANEJO DE COVID 19**

8



INCOBELCI S.A.S.
OBRAS ELECTRICAS Y CIVILES
NIT 90088145-2 Registro Comercio

757
1207

PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD MANEJO DEL COVID-19

INCOBELCI S.A.S
900.088.145-2

EL conocimiento es el elemento mas importante que posee una persona para poder desarrollar la percepcion de riesgo necesaria para proteger su salud. se debe garantizar que los trabajadores reciban una formacion suficiente y adecuada sobre las medidas de bioseguridad establecida

E-mail: incobelcisas@yahoo.com.ar
Carrera 6 # 53 - 29 Torre 01 Oficina 904 TORREON EMPRESARIAL SANTA MONICA

16



Tabla de contenido

INTRODUCCION	3
OBJETIVO	4
OBJETIVO ESPECIFICO	4
<i>INCOBELSY S.A.S Elabora el presente Protocolo de Bioseguridad de acuerdo con los lineamientos mencionados en la Resolución N° 666 del 24 de abril de 2020, y Resolución 000682 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social</i>	4
NORMAS DE PREVENCIÓN FUERA DE LAS INSTALACIONES	5
ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCION A UTILIZAR	6
INFORMACIÓN Y CAPACITACION DEL PERSONAL	9
REGLAS Y PROTOCOLO DIARIO DE BIOSEGURIDAD	10
Nivel de desinfección alto	10
Nivel de desinfección intermedio	10
Procedimiento entrada personal de oficina.....	10
Procedimiento entrada personal de campo.....	11
NORMAS DENTRO DE LAS INSTALACIONES	13
CONTROL DEL ESTADO DE SALUD DEL PERSONAL	16
SEÑALIZACION Y ACCESORIOS A IMPLEMENTAR	17
ENTRADA	17
OFICINAS	17
BAÑO	18
TRATAMIENTO DE ROPA DE TRABAJO	19
PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPOS, VOLQUETAS Y VEHICULOS	20
Desinfección de la cabina	20
Desinfección externa.....	20
PROTOCOLO PARA EL INGRESO DE PERSONAL AJENO A LA OPERACIÓN	21



759
1209

INTRODUCCION

Aprender a convivir con el COVID 19 puede llegar a ser muy frustrante, además de peligroso, si no se tiene acceso a la debida información para evitar contraerlo.

No hay que olvidar que cualquier error en los protocolos de bioseguridad nos hace más vulnerables a infectarnos o, peor aún, servirle como medio de transporte al virus para llegar a nuestro hogar.

Es importante implementar el programa de Bioseguridad durante la jornada laboral, memorisar cada paso y bajo ninguna circunstancia omitir el protocolo establecido.

OBJETIVO

El principal objetivo es establecer los criterios de bioseguridad con sistemas eficaces para garantizar la correcta prevención ante el COVID 19 utilizando medidas adecuadas de limpieza y desinfección.

OBJETIVO ESPECIFICO

CAPACITAR, implementar y adaptar los protocolos de bioseguridad para realizar el adecuado manejo del COVID 19.

ESTABLECER las medidas de prevención de accidentes en el personal que está expuesto a riesgo en obras de construcción mediante buenas practicas del protocolo de bioseguridad.

DIVULGAR en el personal los procesos y procedimientos en Bioseguridad y Desinfección consignados en este protocolo con el fin de que se conozca, se aplique y se constituya en una practica permanente y en una herramienta de prevención.

INCOBELSY S.A.S Elabora el presente Protocolo de Bioseguridad de acuerdo con los lineamientos mencionados en la Resolución N° 666 del 24 de abril de 2020, y Resolución 000682 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social





761
1211

NORMAS DE PREVENCIÓN FUERA DE LAS INSTALACIONES

- Abstenerse de visitar sitios concurridos tales como: cines, restaurantes, centros comerciales y en general espacios públicos o privados donde se aglomere un número mayor a 10 personas.
- En caso de cualquier síntoma como gripa, fiebre, dolor de garganta, malestar general o dificultad para respirar y/o contacto con viajeros del exterior, deberá reportar a SST, consultar vía telefónica a su servicio médico prioritario y definir el protocolo de atención a seguir.
- Hacer uso siempre del tapabocas al salir de su hogar.
- Utilizar los servicios de domicilios en el mayor de los casos.
- Acatar las normas impuestas por el gobierno nacional y local para el uso adecuado de los servicios de transporte público.
- Implementar en su hogar los protocolos de higiene y seguridad.
- Mantener una distancia mínima de 1 metro cuando se encuentre realizando alguna actividad fuera de su hogar.



INCOBELCI S.A.S.
OBRAS ELECTRICAS Y CIVILES
CALLE 6 # 53 -- 29 TORREON EMPRESARIAL SANTA MONICA

762
1212

ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCION A UTILIZAR

Se garantizará el suministro y reposición de los Elementos de Protección Personal EPP (gafas, protección respiratoria, protección de calzado y guantes de seguridad).

- Líquido para desinfectar equipos, instalaciones y suela de zapatos (recomendados: NES DVRE (IA Acido Peracetico) o ALCOHOL GLICERINADO no menor al 60%)
- Gel antibacterial
- Termómetro digital infrarrojo corporal
- Caneca de residuos peligrosos
- Atomizadores
- Tapabocas de tela quirúrgica
- Gafas de seguridad
- Respirador para partículas N95 8210V 3M
- Careta facial
- Tapete higiénico sanitizante de calzado
- Traje de bioseguridad protección anti fluidos
- Cubre botas para traje de bioseguridad
- Cubre calzado de polietileno y polipropileno
- Toallas desechables

E-mail: incobelcisas@yahoo.com.ar

Carrera 6 # 53 -- 29 Torre 01 Oficina 904 TORREON EMPRESARIAL SANTA MONICA

 <p>NES DVRD</p>	 <p>GEL ANTIBACTERIAL</p>	 <p>RIESGO BIOLÓGICO</p>
 <p>ATOMIZADOR</p>	 <p>TAPABOCAS</p>	 <p>GAFAS DE SEGURIDAD</p>
 <p>RESPIRADOR 3M</p>	 <p>TERMOMETRO</p>	 <p>CARETA FACIAL</p>

B



INCOBELCI S.A.S.
OBRAS ELECTRICAS Y CIVILES
NIT 900943145-2 Registro Comercio

764

1214

 <p>TAPETE SANITIZANTE</p>	 <p>TRAJE ANTIFLUIDOS</p>	 <p>CUBRE CALZADO</p>
 <p>TOALLAS DESECHABLES</p>	 <p>ALCOCHOL GLICERINADO</p>	 <p>CUBRE BOTAS BIOSEGURIDAD</p>

E-mail: incobeicisas@yahoo.com.ar
Carrera 6 # 53 - 29 Torre 01 Oficina 904 TORREON EMPRESARIAL SANTA MONICA

INFORMACIÓN Y CAPACITACION DEL PERSONAL

Para el cumplimiento de las normas de bioseguridad, es fundamental que los trabajadores logren una toma de conciencia a través de la capacitación y entrenamientos permanentes.

Por ello, se realizara en primera instancia una formación teórico-práctica de todo el personal y actualizaciones periódicas que incluyan:

- Buenas prácticas de bioseguridad en terreno
- Desinfección general de los equipos de trabajo
- Procedimientos de descontaminación
- Procedimientos para emergencias
- Importancia de roporte de condiciones de salud

Se garantiza que los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada sobre:

- Los riesgos potenciales para la salud que conciernen al COVID 19
- Las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición a virus y bacterias
- Las disposiciones en materia de higiene
- Lavado permanente de manos
- Uso adecuado de tapabocas
- La utilización de ropa y equipo de protección contra el virus

Es imprescindible facilitar a todo el personal de INCOBELSI S.A.S entrenamiento continuo en estas medidas ya que las practicas incorrectas y los errores pueden invalidar todas las medidas de bioseguridad.

REGLAS Y PROTOCOLO DIARIO DE BIOSEGURIDAD

Todo el personal empleado por INCOBELCI S.A.S deberá realizar estos protocolos antes, durante y al finalizar la jornada laboral.

Se suscriben 2 tipos de nivel de desinfección basado en los efectos microbicidas de los agentes químicos sobre los microorganismos que pueden ser:

Nivel de desinfección alto

nivel alto: es realizada con agentes químicos líquidos que eliminan a todos los microorganismos. Como ejemplo: el orthophthal-dehido, el glutaraldehido, el acido peracetico, el dióxido de cloro, el peróxido de hidrogeno y el formaldehido, entre otros.

Nivel de desinfección intermedio

Nivel intermedio: Se realiza utilizando agentes químicos que eliminan bacterias vegetativas, mycobacterium, virus y algunas esporas bacterianas. Aquí se incluyen el grupo de los fenoles, hipoclorito de sodio, el alcohol, la centrimida, el grupo de amonios cuaternarios y otras asociaciones de principios activos.

Procedimiento entrada personal de oficina

Todo el personal de oficina deberá realizar estos pasos cada vez que vaya a ingresar a las instalaciones:



INCOBELCI S.A.S.

OBRAS ELECTRICAS Y CIVILES

• RUT 900032145-2 Regimen Común

1217

- Desinfectar las manos mediante atomizador con NES DVRE químico a base de ácido peracético (desinfectante sugerido) por su alta capacidad de desinfectar y eliminar virus y bacterias según prueba de laboratorio, eliminación del 99,9%
- Portar tapabocas tela quirúrgica
- Desinfectar suela de zapatos mediante tapete higiénico sanitizante impregnado con desinfectante y cubrirlo con cubre zapato desechable de polipropileno
- Desinfectar su ropa mediante atomizador
- Desinfectar objetos personales tales como: bolsos, celulares, llaves entre otros
- Tomar temperatura, aquellos que tengan temperatura superior a la normal (37 grados) no podrán ingresar
- Se diligenciará minuta donde se preguntará por la presencia de cuadros gripales, fiebre y dificultades respiratorias, aquellos que los tengan no podrán laborar
- Toda correspondencia deberá ser dejada en portería, por lo tanto, los mensajeros NO ingresarán al consultorio.
- Después de realizar el procedimiento lavarse las manos durante 20 segundos mínimo.

Procedimiento entrada personal de campo

Todo el personal de campo deberá realizar estos pasos cada vez que vaya a ingresar a su jornada laboral:

- Desinfectar las manos mediante atomizador con NES DVRE químico a base de ácido peracético (desinfectante sugerido) por su alta capacidad de desinfectar y eliminar virus y bacterias según prueba de laboratorio, eliminación del 99,9%
- Portar tapabocas 3M
- desinfectar su ropa mediante atomizador
- Desinfectar suela de zapatos mediante atomizador

E-mail: incobelcisas@yahoo.com.ar

Carrera 6 # 53 - 29 Torre 01 Oficina 904 TORREON EMPRESARIAL SANTA MONICA