FND Reducation Recognition
----------------------------

GESTIÓN JURÍDICA Y ASUNTOS LEGALES

NORMOGRAMA

Fecha última actualización 29 de septiembre del 2025

Administrador

Secretaría General

o o tema a aplicar	Información requerimiento							Evidencia del cumplimiento	Cumple		Responsable o	de Observaciones
				1					L.,		evaluar	
	Norma	Tipo norma	Número	Año	Emisor	Artículos/secciones qu aplican	e Requisito específico		SI NO	Verificación de cumplimiento		
	Constitución Política de Colombia	Constitución	N/A	1991	Asamblea Nacional Constituyente	Articulo 15	Articulo 15	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	х	Implementación Políticas	Jefatura	N/A
MAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabaio	Canítulo 6	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 TODA LA NORMA			Implementación del SG SST 51	Administrativa	to
INIAS GENERALES SST	Decreto 10/2	Decreto	1072	2015	wiiiisteilö dei Iradajo	Capitulo 6	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 I ODA LA NORMA  Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar e		1^	Implementación del SG-SST, Evaluar	Jeratura de Taleni	10
							Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privado:	Implementar una matriz de requisitos legales en Seguridad y Salu-	d			
							los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y de					
				1			sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores		el			
				1			cooperados y los trabajadores en misión. A partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salu	comité.				
				1			Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el	Informar al COPASST las nuevas responsabilidades que les fueros	n			
				1			Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normativa vigente-Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar l	<ul> <li>Implementar al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en e</li> </ul>	ol			
				1			prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/	trabajo (SG-SST), bajo los principios del ciclo PHVA.				
				1			contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados e		ar			
				1			el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) - Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, e	que los contratistas y proveedores cuentan con un SG-SST (ver Artículo	io			
				1			contratante podra incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestion de la Seguridad	28)				
				1			Salud en el Trabajo SG-SST- El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SS		os			
				1			que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas - Definir, firmar y divulgar la polític					
				1			de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el Trabajo					
				1			de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo		~			
				1			Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad		el			
				1			Salud en el Trabajo -SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección; 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa					
				1			entre otros - Responsabilidades de los trabajadores- Capacitación en Seguridad y Salud en. El Trabajo - SST documentación El empleado	<ul> <li>Informar a los trabajadores las nuevas obligaciones que les asist</li> </ul>	:e			
				1			debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de l	(ver Artículo 10).				
				1			Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST	<ul> <li>Implementar un programa de capacitación en SSI que debe se</li> </ul>	er			
				1			firmados por el empleador; 2. Las responsabilidades .asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de I	revisado anualmente, con la participación del COPASST.  • Mantener actualizados los documentos contenidos en el Artículo 1	2			
				1			Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; 3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; 4. El informe de la	<ul> <li>Mantener actualizados los documentos contenidos en el Artículo 1.</li> <li>(política de SST; responsabilidades asignadas; identificación d</li> </ul>	e e			
				1			condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas d	and and an advantage of the state of the sta	le			
							vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización, etc Conservación de los documentos. El empleado	los trabajadores y perfil sociodemográfico: plan de trabajo apua	l:			
				1			debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de maner	matriz de requisitos legales en SST, etc.)				
				1			controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles. Protegidos contra daño. Deterioro o pérdida. E		el			
				1			responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de lo		es			
				1			trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de form		0			
				1			electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre'. Y cuando se garantice la preservación de la información-		n			
				1			empleador debe establecer mecanismos eficaces para Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas					
				1			externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo- identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador	Escaurecer mecanismos encaces para recibir, documentar y redacta  las comunicaciones internas y externas en materia de SST fuer Artículo	io			
				1			contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no					
				1			rutinarias internas o externas, máquinas y equipos- La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades e	. Identificant for authors and an accordance for alcoholic and accordance at	io			
				1			seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente- Planificación del Sistema d Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de					
				1			Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-3-ST, El empleador o contratante debe abaptar mecanismos para pianificar el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-3-ST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósit	<ul> <li>Realizar una evaluación inicial al SG-SST (ver Artículo 6)</li> </ul>	);			
				1			Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado d	adicionalmente, debe conservar los registros que soporten l	la			
				1			la evaluación inicial y auditorias que se realicen- El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o "cuantitativos según corresponda	realizacion de la misma.		Estándares Mínimos de la Res 0312	Humano - Proveed	or
				1			mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG	Planificar el SG-SST (ver Articulo 17).				
				1			SST y debe hacer el seguimiento a los mismos- indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros- Para I		ei			
							definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso- Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de l		ns es			
				1			Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST- El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materi	dados en los Artículos 19. 20 y 21.				
				1			de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y tumos de trabajo y todos los trabajadores		n,			
				1			independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes-					
				1			empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabaj					
				1			que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones		os			
				1			entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros)		os			
				1			El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificacione					
				1			relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el-cumplimiento del Sistema de Gestió	asked to assembled a solution of solution and according according	0			
				1			de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa - empleador debe adoptar y mantener las en el trabajo de su empresa	combine internes (introducción de nuevos procesos combin en la	25			
				1			por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores	mátodos de trabajo cambios en instalaciones entre otros) Ve	er .			
				1			o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar com	Artículo 26				
				1			mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo- El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual ser	Establecer y mantener un procedimiento encaminado a garantiza	ar			
				1			planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal intern	ava sa idantifiavan u avalúan las aspecificaciones valativas a la	is			
		1	1	1	1	1	de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación La alta dirección, independiente del tamaño d	compras o adquisiciones de productos y servicios según la	ed l		- 1	1

							la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la cual debe realizarse por la disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST.				
							menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorias y demás informes que exposiciones resultados anual, que será planificade con la participación en la participación de las auditorias y demás informes que exposiciones resultados de las auditorias de las audito				
							permitan recopilar información sobre su funcionamiento- investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La del COPASST. Ver Artículos 29 y 30.				
							investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en • Una vez al año la alta dirección debe adelantar una revisión del 5G				
							el Decreto 1530. De 1996, la Resolución 140.1 de 20.0.7 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del SST. Ver Artículo 31.				
							Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las Las investigaciones de los accidentes de trabajo presentados s				
							siguientes acciones Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que, se definan e implementen las acciones deben tener en cuenta para las acciones contempladas en el Artícul				
							preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la 32.				
							Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección El empleador debe dar las directrices y Garantizar que se implementen las acciones preventivas				
							otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el objetivo Correctivas.				
							Identificar y popular las enuras fundamentales de las Mi				
							de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para lidentificar oportunidades de mejora - Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción, planificación, aplicación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción, planificación, aplicación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción, planificación, aplicación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción, planificación, aplicación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y comprobación de los sistema de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y comprobación de los sistemas de Gestión de la Securidad y conformidades y la adopción planificación y conformidades y la adopción y conformidades y la adopción planificación y conformidades y la adopción y conformidades y la adopción planificación y conformidades y la adopción y				
							de la eficacia y documentación de las medidas preventivas				
							Saluden, el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la correctivas. Ver artículo 33.				
							Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del  • Dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejor				
							artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo El incumplimiento a lo establecido en el presente continua del SG-SST, conforme a lo establecido en el Artículo 34.				
							decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91, del Decreto  - Los responsables de la ejecución de los SG-SST deberán realizar e				
							1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el SG-SS				
							modifiquen o sustituyan a las empresas para que sustituyan el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad que defina el Ministerio.				
							y Salud en el trabajo los siguientes plazos, Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores, Veinticuatro (24) • Implementar el SG-SST, de conformidad con el periodo de transició				
							meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores, Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más otorgado en la norma de acuerdo al número de trabajadores.				
							trabajadores		Informe de Auditorias Internas	responsable de SST	
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Artículo 2.2.4.2.1.1 a	Anteriormente Decreto 1772 de 1994 Toda la norma.	Х	Planillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento	
							El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos-				
							Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.				
							La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador.				
							Efectuada la selección La FND deberá: adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el				
							diligenciamiento de un formulario - la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la laborales, desde el día anterior de comenzar a ejecutar la labo				
							entidad administradora respectiva Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos				
							profesionales una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado				
							Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos				
							profesionales a la cual están afiliados.  Realizar el pago de aportes de forma mensual hasta que se termine e				
							Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus				
							trabajadores. vinculo laboral.				
							Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales se determinan de acuerdo con a) La actividad económica del empleador; b)				
							Índice de lesiones incapacitantes de cada empleador, calculado según la metodología general definida por el Ministerio de Trabajo y				
							Seguridad Social, y c) El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre seguridad y salud en el trabajo, determinados administradora de riesgos laborales a la que se encuentran afiliados.				
							por la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentra afiliado el empleador Durante la vigencia de la relación				
							laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales - Informar a todos sus trabajadores mediante comunicación individual				
							Las cotizaciones correspondientes a los trabajadores dependientes del sector privado se calcularán con base en el salario mensual				
							devengado. Para el efecto, constituye salario el que se determine para el Sistema General de Pensiones. El monto de las cotizaciones a				
							cargo de los empleadores, no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del Realizar el pago de aportes de conformidad al salario devengado por e				
							respectivo empleador Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, y				
						2.2.4.2.1.6	deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización. trabajador y el riesgo.		personal	Humano	
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3050	Resolución	3050	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 15	El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Resolución, adopto el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral	х	Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento	
		1		1			para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Affiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual aplica a los casos de lacidente de trabajo o enfermedal laboral (ATEL), para las Administradorsa de Riesgos Laborales, Entidades Promotorsa de Salud. • Adoptar el Manual de Procedimientos del Programa d				
		1		1			Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ouqueiona				
							afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.				
							Laborales.  • Gestionar el Programa de rehabilitación integral para l				
		1		1			Manual que describe, las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los [reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema d objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origina laboral que liber su desarrollo [Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
							ocupacional, teniendo en cuenta que el trabajo a distancia virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas i - Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitació				
							de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas. vigente publicado por Ministerio del Trabajo.				
		1		1			Debe tenerse en cuenta que el Manual de Procedimientos de Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y • Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadore				
							ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, cuenta con las siguientes características:  • Una duración limitada.  • Informar al asegurador el cumplimiento de los compromiso				
		1		1			Una duración imma.     Informar al aseguración el cumplimiento de los compromisos el compro		Ocupacionales	Humano - Proveedor	
		1		1			Contracto la activa participación y compromiso del trabajador objeto del Programa.  para la laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.		ocupacionales	numano - rioveedor	
		1		1			Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa.     Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el component.				
		1		1			Contar con un equipo interdisciplinarios de Rehabilitación Integral.  de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los evento				
		1		1			Dicho manual contempla, una serie de responsabilidades para las Administradoras de Riesgos Laborales, de los prestadores de servicio de Je salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que salud a las Administradoras de Riesgos Laborales, de los trabajadores, del Ministradorio del Trabajo y de los empleadores contratantes, entre afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la poblicación d				
		1		1			satud a las Administratoras de Riesgos Laborales, de los trabajadores, del ministerio del Trabajo y De los empleadores o Contratamtes, entre la rectamilia Tunicionalidad y el Tunicionalimento en la podiación di trabajadores.				
	1						Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de      Realizar la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica				
	1						Seguridad y Salud en el Trabajo. implementar en el programa de rehabilitación integral para l				
		1		1			<ul> <li>Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.</li> <li>Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el programa de rehabilitación integral.</li> <li>tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtus</li> </ul>				
	1						<ul> <li>Garantizar de maiera oportuna su participación de los tradusjacorises en el programa de renabilitación integral.</li> <li>Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la el nola sapectos, acciones y actividades que sean pertinente.</li> </ul>				
	1						laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.  • Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajado				
	1	1	1		I	Anexo Técnico	• Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual la		Formato de Reincorporación Laboral	responsable de SST	

NORMAS GENERALES SST	Ley 1562	Ley	1562	2012	Congreso de la República	Arts.	DEFINICIONES: se cambia el nombre de sistema general de riesgos profesionales a sistema general de riesgos laborales DEFINICIÓN	x	Planillas de pago de seguridad social del	lefatura de Talento
					- '		seguridad y salud en el trabajo; disciplina que trata de la prevención de la lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo,			
						1	y de la protección y promoción de la salid de los trabajadores PROGRAMA DE seguridad y salud en el trabajo; cambia el nombre del PSO en			
						ľ.	adelante se llamara sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG,SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso Dar a r	a conocer a los trabajadores las nuevas definiciones de Sistema de		
						2				
						ľ.	lógico y por etapas basada en la mejora continua y que incluye la política la organización, la planificación la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el	ion de seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo y		
							trabajo - Serán afiliados de forma obligatoria los siguientes: se incluye los trabajadores con contrato de prestación de servicios cuya enfern	rmedad laboral.		
						3	duración sea superior a un mes., las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociados, adicionalmente se establece que las cooperativas			
							y pre cooperativas le son aplicables las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y deben conformar el COPASST. De forma	zar la afiliación y el pago de aportes al sistema de riesgos		
						4	obligatoria también deberán afiliarse al sistema general de riesgos laborales los trabajadores independientes que laboren en actividades de labora	rales.		
							alto riesgo cuyo pago será a cargo del contratante. De igual manera se deberán afiliar los miembros de las agremiaciones cuyo trabajo			
						6	signifique fuente de ingreso para la institución, así mismo se deberán afilia los miembros activos del subsistema nacional de primera	icar que los trabajadores independientes y contratistas realicen la		
							respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del ministerio del interior.  afiliaci	ción y el pago mensual de los aportes a riesgos laborales.		
						7	<ol> <li>En forma voluntaria; los trabajadores independientes y los informales diferentes a los trabajadores vinculados de forma obligatoria -</li> </ol>			
							Actual definición de accidente de trabajo en Colombia -Actual definición de enfermedad laboral vigente en Colombia - El monto de las Concer	eder a los trabajadores el tiempo para que asistan a las		
						13	cotizaciones en riesgos laborales para los trabajadores vinculados por contrato de trabajo o servidores públicos no podrá ser inferior al	citaciones en la pro moción y prevención de accidentes de trabajo		
							0.348%, ni superior al 8.7% del Ingreso Basico de Cotización (IBC) y el pago estara a cargo del empleador; mientras que los trabajadores			
						14		ermedad laboral.		
							Los efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales La mora en el pago de aporte al Sistema General de Riesgo Fieruti.	utar las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en		
						18	Laborales durante la vigencia de la relacion laboral y el contrato de prestacion de servicio, no genera la desafiliacion de los trabajadores.			
						10	Cuando el empleador y/o contratista se encuentre en mora para efectuar sus pagos al Sistema General de Riesgo Laborales, será el trab	abajo.		
							responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a causa de las prestaciones asistenciales Inform	mar a los trabajadores la prescripción de las prestaciones del		
						22	otorgadas, como el pago de los aporte en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones economicas que nublere lugar. La			
1		1		1		1	desafiliación de los trabajadores se realizara cuando la administradora de Riesgos Laborales compruebe que ha sido cancelado el registro sistem	ma de riesgos laborales.		
1		1		1		26	mercantil por liquidación definitiva cierre definitivo del empleadorSANCIONES: 1, Las sanciones por el incumplimiento al programa de	zando los reportes de accidentes y enfermedades en el tiempo		
1		1		1		1	seguridad y salud en el trabajo y todas las obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema de Riesgos Laborales, tendra una			
	1	1	1	_		30	multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes graduados de acuerdo a la infracción cometida, en estable	olecido.	personal I	Humano
NORMAS GENERALES SST	Resolución 3077	Resolución	3077	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 5	El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Resolución Adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031,	x	Política Integrada	lefatura de Talento
1	1	1	1			1	contenido en el anexo contenido en la presente Resolución, con sus indicadores, el cual debe ser aplicado por todos los actores del Sistema			
1		1		1		1		plementar el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo		
							Por lo que el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 será implementado y ejecutado por el Ministerio del Trabajo, el 2022-2			
							Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, las Administradoras de Riesgos * Reali			
							Laborales, los Empleadores y Contratistas, las Agremiaciones, las Organizaciones Sindicales y Centrales Obreras, la Academia, las Sociedades y Salu			
							Científicas, los Centros de Investigación, las Empresas Promotoras de Salud, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las siguier			
							Secretarias de Salud, las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo y Oficinas Especiales, El Comité Nacional, los comités Seccionales corresp	espondiente anexo técnico, como lo son:		
							y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo por sectores económicos, las			
							Juntas de Calificación de Invalidez Nacional y Regionales, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología, Superintendencia • Gest			
							Financiera, Superintendencia de Salud, Trabajadores y demás sectores que ejerzan acciones y funciones relacionadas en el Sistema General la cultu			
								unto de políticas públicas.		
							En donde cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales deberá realizar las actividades establecidas en el Plan Nacional • Estal			
								us oficios y promover el trabajo digno y decente.	Matriz de identificación de peligros y valoración I	Humano - Proveedor
							Siendo deber del Comité Nacional y los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar el seguimiento y • Forta			
							evaluación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, en su jurisdicción, de acuerdo con los lineamientos definidos • Form			
								de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para		
								gro del bienestar y calidad de vida laboral.		
							Debe tenerse en cuenta que el anexo técnico establece entre sus apartes, que el plan tiene como objeto primordial establecer la cultura del • Fom			
							autocuidado, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la rehabi identificación de peligros y gestión de riesgos por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes, cooperativas y pre Sistem			
								ortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos		
							Para lo cual se elaboraron unas fases metodológicas para la construcción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el labora período 2022-2031, como lo son:  • Fota			
								tablecer mecanismos administrativos para la humanización, la		
								ón de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social		
							Establecimiento de las prioridades para el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.      Formulación del Proyecto del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.	ral.		
NORMAS GENERALES SST	GTC 45	GTC	ar.	2012	ICONTEC	Anexo Técnico Toda la norma			de riesgosPlan de Trabajo Anual	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	GIC 45	GIC	45	2012	ICONTEC	Ioda la norma	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Proporcionar directrices para	X I	Procedimiento de Identificación de Peligros,	lefatura de Talento
1		1		1		1		plamentar una matria de requiritor legaler en Segurida - C-1-1		
1	1	1		1		1		plementar una matriz de requisitos legales en Seguridad y Salud		
1	1	1	1			1		Trabajo (SST) y mantenerla actualizada. formar a los trabajadores y al COPASST el nuevo nombre del		
1		1		1		1	- Internal Advances	tá		
1		1		1		1	CONTINUE	ormar al COPASST las nuevas responsabilidades que les fueron		
1		1		1		1		nadas en la presente norma.		
1		1		1		1		plementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el		
1		1		1		1		ajo (SG-SST), bajo los principios del ciclo PHVA.		
1		1		1		1	- India	luir criterios en la selección y contratación que le permita verificar		
	1	1	1			1		los contratistas y proveedores cuentan con un SG-SST (ver Artículo		
1		1		1		1	281.	, ,		
1		1		1		1	identificar y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Las organizaciones podrán ajustar los lineamientos a sus necesidades, • Imple	plementar una política de SST que debe cumplir con los requisitos	Matriz de identificación, evaluación y valoración I	Humano - Proveedor
	1	1	1			1	minim	mos establecidos en los Artículos 6 y 7 de la norma		
	1	1	1			1	• Dar	r trámite a las nuevas obligaciones contenidas en el Artículo 8		
1	1	1	1			1		Igación de política; designación de recursos y responsabilidades;		
		1		1		1		ón de peligros y riesgos,)		
		1		1		1		plementar un plan de trabajo anual que debe contener la firma del		
		1		1		1		esentante legal.		
	1	1	1			1		ormar a los trabajadores las nuevas obligaciones que les asiste		
		1		1		1		Artículo 10).		
		1		1		1		plementar un programa de capacitación en SST que debe ser		
		1		1		1	revisac	ado anualmente, con la participación del COPASST.		
		1		1		1	• Man	antener actualizados los documentos contenidos en el Artículo 12		
1		1		1		1		tica de SST; responsabilidades asignadas; identificación de		
		1		1		1	tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos peligro	ros, evaluación y valoración de riesgos; condiciones de salud de	de riesgos	responsable de SST

NORMAS GENERALES SST	Resolución 312	Resolución	312	2019	Ministerio del Trabajo	Art 1	La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para		Х	Autoevaluación de estándares mínimos de SG-	Jefatura de Talento	
						Art 2	las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece,	Address to restaura and restaurance to the Provide Educa-				
						Art 16	normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad					
						Art 17	técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos	trabajo anual, auditorías internas.				
						Art 19	Laborales.	Incluir en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes,				
						Art 20	Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o	trabajadores en misión y en general todas las personas que presten				
						Art 21	entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades	servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de				
						Art 22	obligadas a cumplir dichos estándares	Documentar y mantener un procedimiento para la selección y				
						Art 23	En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de					
						Art 24	Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo, el sistema de gestión,					
							debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.	Estándares Mínimos de proveedores, contratistas, cooperativas, EST y				
						Art 25	Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos.	en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y			Humano - Proveedor	
						Art 26	Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona					
						Art 27	geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.	licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50)				
						Art 28	El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de cada empleador, quien podrá asociarse para compartir					
						Art 29	talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios, evacuación,	Verificar el cumplimiento de las fechas que establece la norma para la				
						Art 30	señalización, rehabilitación, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, debe garantizarse la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con las características particulares de cada una de las empresas que	implementación del SG-SSI, Fases de adecuación, transición y anticación en el Trahajo con Estándares Mínimos de junio del año				
						Art 31	comparten recursos o personal.	2017 a diciembre del año 2019.				
						Art 32	La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan	Realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá				
						Art 33	de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora.  Llevar un registro de los indicadores de SST para determinar A partir de				
						Art 34	Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del SG-SST en el marco del Sistema de Garantía					
						Art 36	de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual, se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los			SST anual	responsable de SST	
NORMAS GENERALES SST	Circular 14	Circular	14	2021	Viceministra de Relaciones Laborales	e Toda la Circular	A través de la presente Circular el Ministerio del Trabajo informa a los Empleadores públicos y privados y demás interesados, que la		Х	Informe de calificación estándares mínimos ante		
				1			normatividad vigente NO establece un plazo máximo de tiempo para realizar el registro de las autoevaluaciones y los respectivos planes de					
				1				Seguir registrando de manera paulatina y progresiva la información				
				1			mejoramiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo anterior se reitera que					
							de conformidad al Parágrafo 2 del Artículo 28 de la Resolución 312 de 2019, los responsables pueden continuar registrando de manera	a la autoevaluación y los planes de mejora el enlace				
				1			22 de 2015, los responsables pueden continuar registrando de manera	www.fondoriesqoslaborales.gov.co, botón "autoevaluación y plan de				
							paulatina y progresiva la información de los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondientes a la autoevaluación y los	www.ionuonesqusiauoraies.gov.co, uotoir autoevaluacion y pian de				
								mejoramiento".				
					Inspección		planes de mejora el enlace www.fondoriesqoslaborales.gov.co, botón "autoevaluación y plan de mejoramiento".			el Ministerio del Trabajo	Humano	
	Por medio de la cual se modifica		1273	2009	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad y Privacidad de la Información	х	Implementación Políticas	Jefatura 1	N/A
de la información y de la	el Código Penal, se crea un nuevo											
datos".	denominado "de la protección de										Administrativa	
Estatuto Anticorrupcion	Por la cual se dictan norma:	Lev	1474	2011	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Política anticorrupción y soborno	х	Implementación Políticas	Jefatura 1	N/A
	orientadas a fortalecer los							, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		,		
	mecanismos de prevención											
	investigación y sanción de actor											
	de corrupción y la efectividad de											
	control de la gestión pública.										Administrativa	
Derecho de Acceso a	a Por medio de la cual se crea la Le	Ley	1712	2014	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Link de transparencia y acceso a la infomración pública de la pagina	x	N/A	Administrativa Jefatura	N/A
Derecho de Acceso a	a Por medio de la cual se crea la Leg de Transparencia y del Derecho de		1712	2014	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Link de transparencia y acceso a la infomración pública de la pagina	x	N/A	Administrativa Jefatura	N/A
Derecho de Acceso a	a Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública		1712	2014	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Link de transparencia y acceso a la infomración pública de la pagina	х	N/A	Administrativa Jefatura	N/A
	a Por medio de la cual se crea la Leg de Transparencia y del Derecho de		1712	2014	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A		х	N/A	Administrativa Jefatura	N/A
Información Pública Nacional	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Públici Nacional y se dictan otra: disposiciones.	3					N/A	Link de transparencia y acceso a la información pública de la pagina  WEB de la FND www.fnd.org.co	х	N/A	Administrativa Jefatura  Administrativa	N/A
	a Por medio de la cual se crea la Lej de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otra:		1712 3715		Congreso de la Republica  Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Toda la norma	N/A  N/A  Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de		x	N/A  Cronograma de capacitaciones de prevención y		N/A
Información Pública Nacional	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Públici Nacional y se dictan otra: disposiciones.	3					, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	WEB de la FND www.fnd.org.co				N/A
Información Pública Nacional	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Públici Nacional y se dictan otra: disposiciones.	3					N/A  Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1899, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los	WEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias información y educación en materia de TS/		N/A  Cronograma de ¿apacitaciones de prevención y promoción. Actividades de grevención y		N/A
Información Pública Nacional	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Públici Nacional y se dictan otra: disposiciones.	3					1385, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los	WEB de la FND www.fnd.org.co				N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.	WEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias información y educación en materia de TS/		promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Públici Nacional y se dictan otra: disposiciones.	3		1994			1385, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los	WEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias información y educación en materia de TS/			Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.	WEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias información y educación en materia de TS/		promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los buzares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la	WEB de la FND www.Ind.org.co.  Insplementar campañas y estrategias de pronoción sanitarias contradias la facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre mareze- Evaluacións médica preocupacional o de pre		promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los buzares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la	WEB de la FND www.Ind.org.co.  Insplementar campañas y estrategias de pronoción sanitarias contradias la facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre mareze- Evaluacións médica preocupacional o de pre		promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.	WEB de la FND www.fnd.org.co.  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias outentadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIII / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Fouluciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). Funluación médica de egreso. Pos- impreso. Tenulusciones médicas ocupación por cambios de ocupación. Funluación médica de egreso. Pos- impresos de promisos de ocupación. Funluación médica de egreso. Pos- impresos de orientegro.		promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los buzares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la	WEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ WII / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso - Evaluaciones médicas coupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejergeo. Por-	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los buzares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Vinf / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso - Indiusaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación): Evaluación médica de egreso. Por incapacidida opor reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del	x	promoción, Actividades de prevención y	Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la práctica de la practica de la	IMEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lagares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambos de compación): Evaluación médica de egreso. Po- inapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina de trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con itencia vigente.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los buzares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la	IMEB de la FND www.fnd.org.co  Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Virl / SDA en los lagares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de compación): Evaluación médica de egreso. Po- incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o segundad y salud en el trabajo, con ifecnéa vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, enalizado evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la práctica de la practica de la	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VM / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciónes médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambias de ocupación). Evaluación médica de ejerco, Posi- incapacidad o por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con literacia vigente. Autumir los costos de las evaluacións médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de regos a que este especia un trabajador con los factores de regos a que este especia un trabajo con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con con los factores de regos a que este especia un trabajo do con contrato de las contratos de con contratos de las contratos de con contratos de con contratos de contratos de las contratos de con contratos de con contratos de con contratos de contratos de con contratos de con contratos de con contratos de con contratos de con con contratos de con con contratos de con contratos de con con contratos de con contr	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la práctica de la practica de la	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Virl / SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso - Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación): Evaluación médica de egreso. Po- incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté espuesto un trabajador Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabaio.  Los emplieadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir oegativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VM / SIDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciónes médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambias de ocupación). Evaluación médica de ejerco, Posi- incapacidad o por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con literacia vigente. Autumir los costos de las evaluacións médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de regos a que este especia un trabajador con los factores de regos a que este especia un trabajo con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con los factores de regos a que este especia un trabajo do con con los factores de regos a que este especia un trabajo do con contrato de las contratos de con contratos de las contratos de con contratos de con contratos de contratos de las contratos de con contratos de con contratos de con contratos de contratos de con contratos de con contratos de con contratos de con contratos de con con contratos de con con contratos de con contratos de con con contratos de con contr	x	promoción Actividades de prevención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales	Jefatura de Talento  Humano  Jefatura de Talento  Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la pruesta de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Virl / SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso - Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación): Evaluación médica de egreso. Po- incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté espuesto un trabajador Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Lei de Transparencia y del Derecho de Acceso a la la Información Público. Nacional y se dictan otra: disposiciones. Resolución 3715	Resolución	3715	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabaio.  Los emplieadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir oegativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Virl / SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso - Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación): Evaluación médica de egreso. Po- incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté espuesto un trabajador Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de	x	promoción Actividades de prevención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales	Jefatura de Talento  Humano  Jefatura de Talento  Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la pruesta de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Virl / SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso - Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación): Evaluación médica de egreso. Po- incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté espuesto un trabajador Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de Solicitando al preston de servicios de saude el algonásticos general de	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la pruesta de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WII / SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso: Civaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Falulación médica de especia o por cambios de coupación, Falulación médica de especia por incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con literacia vigente.  Adumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riengo a que esté espuesto un trabajador Solicitando al prestor de servicio de salud el algudostico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la pruesta de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.	Implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ W/I 50A en los lagares de trabajos.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre impreso e faultación médica precoupacional o de presidente programadas o por cambios de ocupación). Evaluación médica de egreso. Pornaçacidad o por entetiego.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o segundad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Anumir los costos de las evaluacions médicas oupacionales especificas de acuedo con los factores de frega o que este especia un trabajador con los factores de frega o que este especia un trabajador con los factores de frega o que este especia un trabajador al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre impreso: Civuluaciones médicas oupacionales especificas (programadas o por cambios de coupación).	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Wilf / SDA en los lagares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales periódicas (programadas o por cambos de coupación). Evaluación médica de egreso por cambos de coupación, Felivación médica de egreso for incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o esgunidad y salud en el trabajo, con litercios vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales, realizando evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo con los factores de regos a que seste ejencia un trabajo de colos factores de regos a que seste ejencia un trabajo de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo con portan de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Wilf / SDA en los lagares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales periódicas (programadas o por cambos de coupación). Evaluación médica de egreso por cambos de coupación, Felivación médica de egreso for incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o esgunidad y salud en el trabajo, con litercios vigente. Anumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales, realizando evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo con los factores de regos a que seste ejencia un trabajo de colos factores de regos a que seste ejencia un trabajo de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo con portan de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la pruesta de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETIS/ Wilf / SIDA en los lagares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales periódicas (programado o por cambos de coupación, Felivación médica de egreso. Por incapacidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercios vigente.  Anumir los costos de las evaluacións médicas desposicional o de presidencia de cuerdo con los factores de regos a que este ejencia ou ratealyador con los factores de regos a que este ejencia ou ratealyador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas coupacionales específicas de concesión programadas o por cambos de ocupación. Fealuación médica de egreso. Por-incapacidad por perintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo con grindad valuad en el trabajo, con litercia vigente.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	welle de la FND www.lnd.org.co.  Insplementar campañas y estrategias de promoción sanitarias contradas à naciónia la información y educación en materia de ETS/1011 / 500 en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso. Esuluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). Evaluación médica de egreso. Positapacidad por prentiergo.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo oseguridas y salud en el trabajo, con literacia vigento. Autum i fos costes de las evaluaciones médicas ocupacionales, enalizando evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuedo con los factores de relega a que este espuesto un trabajador a con los factores de relega a que este espuesto un trabajador a de las población trabajadors que vasiore.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso: Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerso. Posinapsicidad por rentiegro.  Des everificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con literacia vigente.  Autumir los costos de las evaluaciónes médicas o opopacionales, tentrabajo con seguridad y salud en el trabajo, con literacia vigente.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ Wil y SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso : Evaluaciónes médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación): Folivación médica de egrezo. Porincapicidad por reintegro.  Debe verificar y estos médicos esean especialistas en medicina del trabajo o segundad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluacións médicas ocupacionales especificas de acuerdo con los factores de frego a que este especia ou rabajador on los factores de frego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas ocupacionales especificas de curación o por cambios de ocupación. Evaluación médica de ejerco. Porincapicidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos socupacionales especificas de cuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de ejerco. Porincapicidad por reintegro.  Debe verificar que los médicos coma especialistas en médicina del trabajo ocupaciónales y sidu den el trabajo, con litercicia vigente.  Asumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	welle de la FND www.lnd.org.co.  wojenementar campalhas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/1011 / 3DA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluación médica opreocupacional o de premiero. Por la compación de porte de la compación por la compación de por entretero.  Debe verificar que los médicos ocupación médica de egreso. Posimagacidad por perintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo oseguridas y autice en forbajo con linecia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, estallande evaluaciones redicias coupacionales especificas de acuerdo con los factores de riesgo a que ente espuesto un trabajador con los factores de riesgo a que ente espuesto un trabajador o por cambios de coupación; biendo médica de ejerca. Posimigueso: Evaluaciónes médicas ocupacionales periodicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerca. Posimiqueso: Evaluación periodica médica de ejerca. Posimiquesos de coupación periodica de coupación periodica de coupación periodica de coupación se la compación de precipación periodica de coupación se la compación de las evaluaciónes médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo no las factores de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo no las factores de riego a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo no las factores de riegos a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo con los factores de riegos a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo con los factores de riegos a que este ejerca o presidente de preso	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ W/I y SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de cousación). Evaluación médica de gereco. Porincapacidad por reintegro.  Dede verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o esgunidad y salud en el trabajo, con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de regos a que este especia un trabajador o en las factores de regos a que este especia un trabajador son los factores de regos a que este especia un trabajador son los factores de regos a que este especia un trabajador son los factores de regos a que este especia un trabajador son los factores de regos a que este especia un trabajador son los factores de regos a que este especial de diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciónes médicas ocupacionales predictas (programadas o por cambios de coupación): Posiluación médica de greso. Porincapacidad o por reintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas em medicina del trabajo o seguridad y suida en el trabajo, con licercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuedo con los factores de riegas o que esté espuesto un trabajador solicitando al pretention de este de especios toros con los factores de riegas o que esté espuesto un trabajador solicitando al pretention de esverios de salud el algapósitos general de con los factores de riegas o que esté espuesto un trabajador	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabajo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se esponga a factores que puedan causarie daño a ella o al fieto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alfo Riesgo y previstas en el artículo 10 del decreto 1281 de adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alfo Riesgo y previstas en el artículo 10 del decreto 1281 de	welle de la FND www.lnd.org.co.  wojenementar campalhas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/1011 / 3DA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluación médica opreocupacional o de premiero. Por la compación de porte de la compación por la compación de por entretero.  Debe verificar que los médicos ocupación médica de egreso. Posimagacidad por perintegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo oseguridas y autice en forbajo con linecia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales, estallande evaluaciones redicias coupacionales especificas de acuerdo con los factores de riesgo a que ente espuesto un trabajador con los factores de riesgo a que ente espuesto un trabajador o por cambios de coupación; biendo médica de ejerca. Posimigueso: Evaluaciónes médicas ocupacionales periodicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerca. Posimiqueso: Evaluación periodica médica de ejerca. Posimiquesos de coupación periodica de coupación periodica de coupación periodica de coupación se la compación de precipación periodica de coupación se la compación de las evaluaciónes médicas ocupacionales, realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo no las factores de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo no las factores de riego a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo no las factores de riegos a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo con los factores de riegos a que este ejerca o presidente de procupacionales específicas de acuerdo con los factores de riegos a que este ejerca o presidente de preso	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparencia y del Deveño de Acceso a la Información Públic Nacional y se dictan otra diaposiciones.  Resolución 2715  Resolución 3716	Resolución Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabalo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que esistan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WIY SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas corusacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerce. Perincapacidad por renitegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuerdo no los fatoros en fecego a que este especia por esta de la cuerdo no los fatoros en fecego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de egreso. Poi-mospocidio do por rentego.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del taxajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora de verticas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando a prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de gresención y promoción Procedimiento de Evaluaciones Médico  Coupacionales  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Fresponsable de SST Jefatura de Talento	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparenda y del Develho de Acceso a la Información Públici. Nacional y se dictan otra disposiciones. Resolución 3715  Resolución 3726  Resolución 3341	Resolución  Resolución  Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social  Ministerio de Trabajo	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 1o de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 1o del decreto 1281 de 1994, y el numeral 5o del artículo 2o del decreto 1835 de 1994.	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WIY SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas corusacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerce. Perincapacidad por renitegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuerdo no los fatoros en fecego a que este especia por esta de la cuerdo no los fatoros en fecego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de egreso. Poi-mospocidio do por rentego.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del taxajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora de verticas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando a prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de prevención y promoción procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales  Profesiograma  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparenda y del Develho de Acceso a la Información Públici. Nacional y se dictan otra disposiciones. Resolución 3715  Resolución 3726  Resolución 3734	Resolución  Resolución  Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social  Ministerio de Trabajo	Todo Art 1	1399, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabaio.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarie daño a ella o al feto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 1o de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 1o del decreto 1281 de 1994, y el numeral 5o del artículo 2o del decreto 1835 de 1994.	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WIY SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas corusacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerce. Perincapacidad por renitegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuerdo no los fatoros en fecego a que este especia por esta de la cuerdo no los fatoros en fecego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de egreso. Poi-mospocidio do por rentego.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del taxajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora de verticas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando a prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de prevención y promoción procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales  Profesiograma  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparenda y del Develho de Acceso a la Información Públici. Nacional y se dictan otra disposiciones. Resolución 3715  Resolución 3726  Resolución 3734	Resolución  Resolución  Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social  Ministerio de Trabajo	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabajo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al freto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 10 del decreto 1281 de 1994, y el numeral 50 del artículo 20 del decreto 1835 de 1994.  Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WIY SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas corusacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerce. Perincapacidad por renitegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuerdo no los fatoros en fecego a que este especia por esta de la cuerdo no los fatoros en fecego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de egreso. Poi-mospocidio do por rentego.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del taxajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora de verticas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando a prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de prevención y promoción procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales  Profesiograma  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Presponsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A
Información Pública Nacional NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	a Por medio de la cual se crea la Le de Transparenda y del Develho de Acceso a la Información Públici. Nacional y se dictan otra disposiciones. Resolución 3715  Resolución 3726  Resolución 3734	Resolución  Resolución  Resolución	3715 3716	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  La Ministra de Trabajo y Seguridad Social  Ministerio de Trabajo	Todo Art 1	1395, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIII / SIDA en los lugares de trabajo.  Los empleadores del sector público y privado además del examen médico de pre ingreso o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al freto.  La práctica de la prueba de embarazo a que se refiere el artículo 10 de la Resolución 003716 de 1994 de este Ministerio, solo podrá adelantarse por los empleadores que realicen actividades catalogadas como de Alto Riesgo y previstas en el artículo 10 del decreto 1281 de 1994, y el numeral 50 del artículo 20 del decreto 1835 de 1994.  Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y Todos los empleadores públicos o privados (), deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de seguridad y	implementar campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/WIY SDA en los lugares de trabajo.  Realizar practicas de Evaluación médica preocupacional o de pre impreso. Evaluaciones médicas corusacionales periódicas (programadas o por cambios de coupación). Evaluación médica de ejerce. Perincapacidad por renitegro.  Debe verificar que los médicos sean especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con litercia vigente.  Anumir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales especificas de acuerdo no los fatoros en fecego a que este especia por esta de la cuerdo no los fatoros en fecego a que este especia ou rabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.  Realizar practicas de Evaluación médica precoupacional o de pre ingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo o por cambios de ocupación. Evaluación médica de egreso. Poi-mospocidad por rentego.  Debe verificar que los médicos esen especialistas en medicina del trabajo oseguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.  Aumir los costos de las evaluaciones médicas coupacionales específicas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora de verticas de acuerdo con los fatoros de freigo a que este espuesto un trabajador solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.	x	promoción, Actividades de prevención y promoción procedimiento de Evaluaciones Médico Ocupacionales  Profesiograma  Profesiograma	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Talento Humano - Proveedor Presponsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor Humano - Proveedor	N/A

							T	,			
NORMAS GENERALES SST	Resolución 4927	Resolución	4927	2016	Ministerio del Trabajo	Articulos	Participantes.  1. Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa o institución.		x	Certificados de cursos de las 50 horas y/o 20	Jefatura de Talento
							Los trabajadores de la ejecución de sociento de decidor de la significación de servicios.     Los trabajadores dependientes e independientes, incluidos los contratistas y subcontratistas de prestación de servicios.				
							3. Los empleadores y contratantes de personal a cualquier clase o grado.				
							<ol> <li>Los integrantes de los Comités locales, Seccionales y Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ol>				
							Los miembros de las comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.     Los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Verificar que el personal seleccionado para la implementación y			
							8. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.				
							9. Los integrantes de las brigadas de emergencia y cuerpos de bomberos.	mantenimiento del SG cuente con el curso de las cincuenta (50) horas			
						2	10. Los estudiantes afiliados al Sistema de Riesgos Laborales.				
							Los asesores y profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.     El personal no uniformado de la Policía Nacional y el personal civil de las Fuerzas Militares.	del SG SST.			
							13. Los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta.				
							14. Los integrantes, asesores, y personal del comité andino de autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ser responsable del SG-SST y no podrá delegar a otros la			Humano - Proveedor
							<ol> <li>Los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en particular los directores territoriales e inspectores de trabajo.</li> <li>Responsabilidad del empleador o contratante.</li> </ol>				
							Responsabilidad del EG-SST no se puede trasladar. Los contratos o cláusulas donde los empleadores o contratantes, establecen que los	responsabilidad.			
						45	coordinadores, asesores o consultores en SST asumen la responsabilidad, compromisos y obligaciones del SG-SST que le corresponden al	i			
						15	empleador o contratista son violatorios del Art 2.2.4.6.42 del Decreto 1072 de 2015.	Verificar y propender porque su personal cuente con licencia en SST.			
							La designación de los responsables o coordinadores de la ejecución de los SG-SST no implica el traslado de las responsabilidades del empleador o contratante y tampoco la exoneración a la empresa del cumplimiento, ejecución, inversión y realización de todas las				
							actividades del Sistema de Gestión y las obligaciones establecidas en las normas de Riesgos Laborales.	Verificar la vigencia de la capacitación virtual de cada uno de los			
							Los empleadores y contratantes deben verificar y propender porque el personal coordinador, consultores y asesores del SGSST cuenten con				
							la respectiva licencia en SST cuando esta sea requerida con las normas vigentes.	miembros que haya realizado el curso. (Actualización cada 3 años del			
							Actualización de la capacitación virtual.  Para mantener vigente el curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada				
						16	reara mantener vigente el curso de capacitación virtual las personas deberan realizar una actualización certificada de veinte (20) noras cada tres (3) años.	curso virtual).		horas vigentes	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Ley 584	Ley	584	2000	El Congreso de Colombia	Toda	Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer o entrar sin previo aviso en toda empresa y ordenar las medidas		х	Facturas de pago de exámenes Médicos	
							preventivas que consideren necesarias para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de			Ocupacionales	
1		1		1				realizando evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo		Certificados de aptitud médico laboral: Por ser	
							los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Dichos funcionarios no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir	1		información confidencial y sensible no se	
							controversias.	con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador		comparte el link de ubicación de la información.	Humano
NORMAS GENERALES SST	Ley 704	Ley	704	2001	El Congreso de Colombia	Toda	Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la	Solicitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de	х	Se cuenta con los informes de condiciones de	Jefatura de Talento
							eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.				
							A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:				
							a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la				
							condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos	•			
							armados;				Humano - Proveedor
							b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;				
							c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción v el tráfico de				
							estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y				
							d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad				
							de los niños	salud de la población trabajadora que valore.		salud de las IPS y Médico laboral	responsable de SST
Trabajo en Casa	Por la cual se regula el trabajo e	in Lev	2088	2021	Congreso de la Republica	Toda la norma	N/A	Reglamento Interno de trabajo FND - ARTÍCULO 114.	,	Implementación Políticas	Jefatura N/A
	r or to coor ac regular er trabajo e	Luy		2022					`		
	casa y se dictan otra	35		1011					`		Administrativa
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	Resolución		2005	Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	Adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del Decreto-ley 1295 - La		x	Se cuenta con el procedimiento de investigación	Administrativa Jefatura de Talento
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		x	Se cuenta con el procedimiento de investigación	Administrativa Jefatura de Talento
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la		×	Se cuenta con el procedimiento de investigación	Administrativa Jefatura de Talento
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	Realizar el reporte de accidente y enfermedad laboral en los formatos	x		Administrativa Jefatura de Talento
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la		×	Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo	Administrativa Jefatura de Talento
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de niesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el	establecidos por la ARL.	x		Administrativa Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la	establecidos por la ARL.	×	de accidentes de trabajo	
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre affiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;	establecidos por la ARL. Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o	x		
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre affiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;- Dijetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.	х	de accidentes de trabajo	
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el artículo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre affiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.	x	de accidentes de trabajo	
	casa y se dictan otra disposiciones	as			Ministerio de la Protección Social	Todo, menos el articulo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas publicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre affiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.	x	de accidentes de trabajo	
	casa y se dictan otra disposiciones	as	156	2005	Ministerio de la Protección Social  Ministerio del Trabajo	Todo, menos el articulo 3	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre affiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;- Dijetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte	Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005			presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de niesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los dendis servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005		Art.	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar,	establecidos por la ARL Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo. Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días Nables siguientes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005			presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, centro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayon suficiáo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábites siguientes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo	Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005		Art.	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar,	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005		Art.	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligendara completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obscultar la tención inscida de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14.  Canado un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la FND deberá: adelantar, junto con el combe paritario de seguridad y salud en el trabajo o de Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte	Humano - Proveedor responsable de 55T Jefatura de Talento Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156	ss Resolución	156	2005		Art. 2.24.16	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional - En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud porfan obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrino un accidente de trabajo entermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o el Vigila Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias puntos con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigila Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud porfin obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufriso un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallecta como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comitê paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, sen los formatos que para tal fin.  Administradora correspondiente, sen los formatos que para tal fin.	establecidos por la ARL.  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallezas como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de risegos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud porfin obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufriso un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallecta como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comitê paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, sen los formatos que para tal fin.  Administradora correspondiente, sen los formatos que para tal fin.	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábbles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar la investigación de incidentes mortales de trabajo y Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallezas como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos dias hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes mortales y graves de los viabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstacultara la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallezas como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional, La FRID deberá: adelantar, punto con el comba partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o de una enfermedad profesional partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos dias hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborisedos de souerdos a la legislación vigente. Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud portio hostocular la tención incida de urgencias na podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 5996, Art. 4, 14. Canado un trabajador fallezca como connecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la FNID deberá: adelantar, junto con el combte paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de fos quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fina. Anteriormente Decreto 1343 de 2015 Art 3.2.  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1330, de 1996, la Resolución 1801 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  Lidentificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-557 to cual debe ser el soporte.	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedados laborales de acurcido a la legislación vigentes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de niesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstaculizar la atención nicial de urgencias ni podría negar la prestación de los dendis servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallezac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el combiga partierio de seguridad y salud en el trabajo o de Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitiro a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fino Anteriormente Decreto 1430 de 2014 Art 32:  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecide en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  Li dentificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos dias hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y entermedades laborones preventivas, correctivas y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de SST  Zelatura de Talento  Humano - Proveedor responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, destro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional - En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufinido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallerac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comite partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caco, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Anteriormente Decreto 1343 de 2013 Art 32.  La investigación de las causas de los incientes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguianda y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones:	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos dias hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y entermedades laborones preventivas, correctivas y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de niesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstaculizar la atención nicial de urgencias ni podría negar la prestación de los dendis servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallezac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el combiga partierio de seguridad y salud en el trabajo o de Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitiro a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fino Anteriormente Decreto 1430 de 2014 Art 32:  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecide en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  Li dentificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos dias hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias envivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, destro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional - En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufinido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallerac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comite partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caco, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Anteriormente Decreto 1343 de 2013 Art 32.  La investigación de las causas de los incientes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguianda y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones:	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábbles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acurendo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informar de sos resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, detros de los dos (2) dias hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrío hotescultar la stención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art. 4, 34.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adeluntar junto com el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o al Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (153 días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Anteriormente Decreto 1330 de 1996, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;  2. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y enfermedades laborales, y	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la reporte de los accidentes dentro de los dos dias habites siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias cervindas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informan de sus resultados a los trabajadores directamente enfacionados con sus casuas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	156	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional;  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podría negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrindo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteciormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, lumbo con el combiga partiario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendario siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitiro a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Antestormente Decreto 1443 de 2014 Art 32.  Li investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1330, de 1996, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  Li identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;  Li informar a la sita dirección abre da aucentismo laboral por inciden	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la reporte de los accidentes dentro de los dos dias habites siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias cervindas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informan de sus resultados a los trabajadores directamente enfacionados con sus casuas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte	Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligendar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicion de salud portán obstacultar la tención inscia de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de que hayan sufrido un accidente de trabajo o una entermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14. Canado un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 16. Canado un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 16. Administratora correspondiente, en los formatos que para tal fino. Anteriormente Decreto 1434 de 2013 Art. 47. 22.  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1330, de 1596, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necearás;  2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la reporte de los accidentes dentro de los dos dias habites siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias cervindas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informan de sus resultados a los trabajadores directamente enfacionados con sus casuas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra disposiciones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Resolución	1072	2005	Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, destro de los dos (2) disa hábilies siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podría obstacultar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud podría obstacultar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufriño un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteniormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14. Cuando un trabajador fallezac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comité partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Anteriormente Decreto 1330. de 1996, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes exciones:  1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora encesaria;  2. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en segu	establecidos por la ARL  Nocificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la reporte de los accidentes dentro de los dos dias habites siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 dias calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias cervindas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informan de sus resultados a los trabajadores directamente enfacionados con sus casuas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligendar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicion de salud portán obstacultar la tención inscia de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de que hayan sufrido un accidente de trabajo o una entermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14. Canado un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 16. Canado un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 16. Administratora correspondiente, en los formatos que para tal fino. Anteriormente Decreto 1434 de 2013 Art. 47. 22.  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1330, de 1596, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necearás;  2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábbles ógulentes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirlo a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Paelizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuredo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventinas, correctivas y de nejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de aucentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y notificarios a la alta dirección.	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la entermedad profesional el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, destro de los dos (2) disa hábilies siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la entermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podría obstacultar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud podría obstacultar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufriño un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteniormente Decreto 1530 de 1596, Art. 4, 14. Cuando un trabajador fallezac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comité partitario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigla Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Anteriormente Decreto 1330. de 1996, la Resolución 1401 de 2007. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes exciones:  1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora encesaria;  2. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en segu	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la investigación de los accidentes dentro de los dos dias hábiles organismos de la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirlo a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventinas, convectivas y de mejora necesarios derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de las vestigación de incidentes, accidentes de de la legislación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y notificarios a la atra dirección.  Reacidentes de trabajo y enfermedades laborales, y notificarios a la atra dirección.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la currencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, centro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los dendas servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallerca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comité partiario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendarios siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Arteriormente Decreto 1463 de 2014 Art 32.  La investigación de sacusas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530. de 1996, la Resolución 1401 de 2007 - El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes a la imperimentación de las acciones preventivas, correctivas y de nejora necesarias;  2. Informar a la alta dirección sobre al auestimos los boral por incidentes, accidentes de trabajo y que se consideren tambén en las acciones de mejora continua.  3. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta direcci	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar la investigación de los accidentes dentro de los dos dias hábiles organismos de la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirlo a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a la legislación vigente.  Levantar las acciones preventinas, convectivas y de mejora necesarios derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de las vestigación de incidentes, accidentes de de la legislación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de la vestigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y notificarios a la atra dirección.  Reacidentes de trabajo y enfermedades laborales, y notificarios a la atra dirección.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional.  Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional - En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de saludo podrán obstaculizar la atención nicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los dendis servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrinto un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.  Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelentar, junto con el combiga partitario de segurida y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del eventro y remitiro a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fino Anteriormente Decreto 1430 de 2014 Art 32:  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecide en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  Li dentificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;  Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por inciden	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabajadores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuredo a la legislación vigente.  evantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Alimentar los indicadores de aucentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cacidentes y enfermedades alconados con sus causas oron sus controles.  Alimentar los indicadores de aucentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y notificarios a la alta dirección.	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación  de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la currencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, centro de los dos (2) disa hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los dendas servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art. 4, 14.  Cuando un trabajador fallerca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comité partiario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) dias calendarios siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Arteriormente Decreto 1463 de 2014 Art 32.  La investigación de sacusas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530. de 1996, la Resolución 1401 de 2007 - El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes a la imperimentación de las acciones preventivas, correctivas y de nejora necesarias;  2. Informar a la alta dirección sobre al auestimos los boral por incidentes, accidentes de trabajo y que se consideren tambén en las acciones de mejora continua.  3. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta direcci	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábiles siguientes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabaladores y remitirio a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Realizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuredo a la legislación vigente tandarar las accidentes de carcettos y de mejora necesarias derivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y notificantos a la alta dirección.  Reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticados como laborales, directamente e la Dirección Territorial  U Oficinas Especiales correspondientes, deriro de los dos (2) días	x	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST  NORMAS GENERALES SST	casa y se dictan otra dispositiones Resolución 156  Decreto 1072	s Resolución  Decreto  Decreto	1072	2005	Ministerio del Trabajo  Ministerio del Trabajo	Art. 22.4.16 22.4.2.45	presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas - el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional - el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, destro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; - Objetivos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los denás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufirário un accidente de trabajo o una enfermedad profesional Anteriormente Decreto 1530 de 1996, Art 4, 14.  Cuando un trabajador fallerac como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, La FND deberá: adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigia Ocupacional, según sea el cazo, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muente, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirio a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin Artetioriennete Decreto 1443 de 2014 Art 32.  La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes a la causas dels incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530, de 1996, la Resolución 1401 de 2007 . El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:  1. Identificar y documentar las defic	establecidos por la ARL  Notificar a la ARL y a la EPS la ocurrencia de una enfermedad o accidente de trabajo.  Realizar el reporte de los accidentes dentro de los dos días hábbles ógujentes.  Realizar la investigación de los accidentes mortales y graves de los trabalsadores y remitirlo a la ARL en el termino de 15 días calendario.  Paelizar las investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuredo a la legislación vigene.  Levantar las acciones preventinos, corretivas y de nejos necesarias cerivadas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.  Alimentar los indicadores de aucentismo laboral por incidentes relacionados con sus causas o con sus controles.  Alimentar los indicadores de aucentismo laboral por incidentes accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y notificarios a la alta drección.  Reportar los accidentes graves y mortales, aci como las enfermedades.  Reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades.  Reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días	X	de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte  del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo  Cuando se presenten eventos se tendrá soporte del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación del FURAT y el FUREL  Se cuenta con el procedimiento de investigación del FURAT y el FUREL	Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T Jefatura de Talento

NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art	Anteriormente Decreto 1352 de 2013 Art 28, 29, 30, 34, 43.		Х	Se cuenta con el procedimiento de investigación	Jefatura de Talento
							La constant de contra de la contra dela contra de la contra del la contra del la contra del la contra de la contra del la contra de la contra de la contra del la cont				
							La presente decreto se aplicará a las siguientes personas y entidades:  De conformidad con los dictámenes que se requieran producto de las - calificaciones realizadas en la primera oportunidad: Afiliados al				
							Sistema General de Riesgos Laborales o sus beneficiarios. Trabaiadores y servidores públicos del territorio nacional de los sectores público y				
						2.2.5.1.24	privado. Trabajadores independientes afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. – Empleadores -Pensionados por invalidez-				
						1.1.3.1.1	Presentación de la solicitud. La solicitud ante la junta podrá ser presentada por: 1. Administradoras del Sistema General de Pensiones. 2.	Expedir los antecedentes e informes solicitados por la Junta de			
							Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte. 3. La Administradora de Riesgos Laborales. 4. La Entidad Promotora de	expedir los antecedentes e informes solicitados por la Junta de			
							Salud. 5. Las Compañías de Seguros en general. 6. El trabajador o su empleador. 7. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o			de accidentes de trabajo	
							la persona que demuestre que aquél está imposibilitado, en las condiciones establecidas en el 8. Por intermedio de los inspectores de	Calificación		de accidentes de trabajo	
						2.2.5.1.25	Trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las juntas sobre un trabajador no afiliado al sistema de seguridad social por su empleador 9. Las autoridades judiciales o administrativas, cuando éstas designen a las juntas regionales como peritos. 10.	Camicación.			
							Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asumían prestaciones sociales en regimenes anteriores a los				
							establecidos en la Ley 100 de 1993, para los casos de revisión o sustitución Pensional. 11. Las entidades o personas autorizadas por las	Realizar el pago anticipado de los honorarios a la lunta de Calificación			Humano - Proveedor
							Secretarías de Educación y las autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos. 12. Por intermedio de las administradoras del Fondo	neuntai el pago anticipado de los tionorarios a la santa de camicación			Hulliano - Proveedor
							de Solidaridad Pensional, las personas que requieran la pensión por invalidez como consecuencia de eventos terroristas Casos en los				
						2.2.5.1.28	cuales se puede recurrir directamente ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez. El trabajador o su empleador, el pensionado	cuando así lo solicite la junta			
							por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la Junta de Calificación de			Cuando se presenten eventos se tendrá soporti	
							Invalidez en los siguientes casos: a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral				
							aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la Junta. Lo anterior sin	Solicitar la pérdida de capacidad laboral, cuando lo requiera			
						2.2.5.1.33	de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendra derecho a recurnir directamente a la Junta. Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, baio pertinencia y criterio médico dado por las				
						2.2.3.1.33	instituciones de seguridad social. b) Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad, conforme al				
							artículo 142 del Decreto 19 de 2012, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.	Cumplir con los requisitos mínimos estipulados para solicitar el			
							La solicitud ante la Junta en los casos de recurrirse directamente deberá estar acompañada de la copia de la consignación de los honorarios,				
							carta u oficio dándole aviso a su Entidad Promotora de Salud, Administradora de Riesgos Laborales y Entidad Administradora del Sistema				
	<u> </u>			<u> </u>		2.2.5.1.42	General de Pensión, y los documentos que estén en poder del solicitante de conformidad con el artículo 30 del presente decreto, que debe	dictamen ante la Junta de Calificación.		del FURAT y el FUREL	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art. 2.2.4.6.42	Anteriormente Decreto 614 de 1984 artículo 34		х	Se cuenta con el procedimiento de investigación	Jefatura de Talento
							La contratación por parte del empleador de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada a este			de accidentes de trabajo	
							tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista.	Asumir la responsabilidad por la ejecución de las actividades de			Humano - Proveedor
								seguridad y salud en el trabajo indistintamente si las mismas son		C	Tomano Troveedor
							La contratación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del incumplimiento de la			Cuando se presenten eventos se tendrá soporte	
							obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la seguridad y salud en el trabajo, en relación con la ejecución de	subcontratadas o no.			
							los programas.			del FURAT y el FUREL	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Arts.	Anteriormente Decreto 472 de 2015		х	Se cuenta con un reglamento de higiene	Jefatura de Talento
							Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes				
							criterios: a) La reincidencia en la comisión de la infracción:				
						2.2.4.11.4	a) La reincidencia en la comision de la infraccion; b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabaio;				
							c) La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos;				
							d) El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan ablicado las normas legales pertinentes:				
						2.2.4.11.5	e) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas;				
							f) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados;				
							g) La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención;	Dar a conocer a los involucrados en el cumplimiento de las normas de			
						2.2.4.11.8	h) El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero;				
							i) La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa;				
							j) El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de				
						2.2.4.11.9	Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo; kl La muerte del trabajador.	seguridad y salud en el trabajo, de los criterios para graduación de			Humano - Proveedor
							k) La muerte dei trabajador. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa				
							Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante auto debidamente motivado,				
						2.2.4.11.10	podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la				
							seguridad personal de los trabajadores, así:	multas y que cualquier incumplimiento da lugar a proceso			
						2.2.4.11.11	a) De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2o del artículo8o de la Ley 1610 de 2013;				
						2.2.4.11.11	b) De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4o del artículo 8o de la Ley 1610 de 2013, en caso de				
							incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.	administrative auto of Ministerio del Trabajo con problema de la			
						2.2.4.11.12	En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya	auministrativo ante el Ministerio del Trabajo con posibilidad de las			
						2.2.4.11.12	reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladará el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.				
							de 2012, podra imponer la medida nasta por un termino de ciento veinte (120) dias nabiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.  Las medidas de cierre o suspensión de actividades de que trata el presente decreto serán impuestas mediante auto debidamente motivado.				
						2 2 4 11 13	y su ejecución se llevará a cabo mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción	sanciones contempladas en la norma		seguridad	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Ley 1566	Ley	1566	2012	Congreso de la República	Arts.	Reconózcase que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública y bienestar de la	process and the control of	х	Campaña de prevención tabaco y alcohol	Jefatura de Talento
							familia, la comunidad y los individuos. Por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención				
	1			1		1	integral - Para realizar el proceso de atención integral será necesario que el servicio de atención integral al consumidor de sustancias	Implementar una Política de no consumo de alcohol del alcohol u			
	1			1		1					
	1			1		1	psicoactivas o el servicio de farmacodependencia haya informado a la persona sobre el tipo de tratamiento ofrecido por la institución,	sustancias psicoactivas.			
1						,	incluyendo los riesgos y beneficios de este tipo de atención, las alternativas de otros tratamientos, la eficacia del tratamiento ofrecido, la	Realzar Actividades de prevención para el no consumo de estas		Actualmente esta en la creación de la politica d	.]
						Ī	duración del tratamiento, las restricciones establecidas durante el proceso de atención, los derechos del paciente y toda aquella			recommente esta en la creación de la política di	
							información relevante para la persona, su familia o red de apoyo social o institucional- De conformidad con lo preceptuado en el artículo	sustancias (capacitaciones, campañas).			
							anterior, las Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, implementarán el	Incluir dentro Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el			Humano - Proveedor
						1	proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1º de la presente ley, en el	Trabajo (SG-SST) actividades para la atención adecuada de los			
						7	ámbito laboral. Así mismo, apoyarán la ejecución de programas, proyectos y actividades de prevención del consumo indebido de dichas	trabajadores que sufren algún tipo de patología derivada del consumo		prevención de consumo de alcohol, tabaco :	4
							sustancias, mediante la entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles, en consonancia con los	y abuso de sustancias psicoactivas.			
							lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social Créase el Premio Nacional "Entidad Comprometida con la	Realizando actividades de prevención de consumo, abuso de sustancias			
	1						Prevención del Consumo, Abuso y Adicción a las sustancias Psicoactivas", el cual será otorgado anualmente por el Ministerio de Salud y				
							Protección Social.		J.		responsable de SST

NORMAS GENERALES SST	Circular 26	Circular	26	2018 Ministerio del Trabajo	Todo	La circular establece el marco legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector ambiental, cuyos		Х	Implementación del SG-SST, Evaluación	Jefatura de Talento
						fines esenciales son los siguientes:				
							• Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el			
							trabajo, conforme a las disposiciones del Decreto 1072 de 2015,			
						<ul> <li>Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a las disposiciones del Decreto 1072 de 2015,</li> </ul>	promoviendo ambientes de trabajo saludables.			
						promoviendo ambientes de trabajo saludables.	<ul> <li>Todas las empresas públicas y privadas deben dar cumplimiento a las</li> </ul>			
						<ul> <li>Todas las empresas públicas y privadas deben dar cumplimiento a las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas en seguridad y</li> </ul>	obligaciones y requisitos contenidos en otras normas en seguridad y			
							salud en el trabajo.			
						salud en el trabajo, independiente de las normas establecidas en la Resolución 1111 de 2017.	<ul> <li>Las empresas deben garantizar la cobertura del SGSST, a todos sus</li> </ul>			
						Las empresas deben garantizar la cobertura del SGSST, a todos sus centros de trabajo y sobre todos los turnos de trabajo.	centros de trabajo y sobre todos los turnos de trabajo.			
						Las uniones temporales y los consorcios deben implementar de manera independiente el SGSST.	• Las uniones temporales y los consorcios deben implementar de		Estándares Mínimos de la Res 0312	Humano - Proveedor
							manera independiente el SGSST.		Estandares Minimos de la Res 0312	numano - Proveedor
						Los SGSST, deben ser implementados teniendo en cuenta la participación de trabajadores, contratistas, subcontratistas, estudiantes y en	· Los SGSST, deben ser implementados teniendo en cuenta la			
						general por todas las personas que presten servicios en las sedes de la empresa, sin importar el tipo de vinculación.	participación de trabajadores, contratistas, subcontratistas,			
						<ul> <li>La implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se deberá realizar a partir de enero del 2020 y la</li> </ul>	estudiantes y en general por todas las personas que presten servicios			
							en las sedes de la empresa, sin importar el tipo de vinculación.			
						ejecución del SGSST deberá ser de enero a diciembre de cada año, o respecto a la fracción del año si la entidad o empresa es creada durante	<ul> <li>La implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y</li> </ul>			
						el año respectivo.	salud en el trabajo se deberá realizar a partir de enero del 2020 y la			
							ejecución del SGSST deberá ser de enero a diciembre de cada año, o			
							respecto a la fracción del año si la entidad o empresa es creada			
							durante el año respectivo.			
									Informe de Auditorias Internas	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Decreto 1477	Decreto	1477	2014 El Presidente de la República de Colombia	Toda	La nueva tabla de enfermedades se desarrolla en dos partes; Primera agentes de riesgo para prevenir las enfermedades en las activas		x	Cronograma de capacitaciones de prevención	Jefatura de Talento
		1				laborales: Segunda parte Grupos de enfermedades para determinar el diagnostico medico en los trabaiadores afectados - DE LA				
		1				nouviores, segunuo parte urupos de entermedades para determinar el diagnostico medico en los trabajadores afectados - DE LA				
		1				RELACIÓN DE CAUSALIDAD; si la enfermedad no se encuentra en la tabla de enfermedades laborales pero se encuentra relación de				
		1				,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	Divulgar la Tabla de Enfermedades a todos los colaboradores de la			
		1				causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral DETERMINACIÓN DE LA CAUSALIDAD;				
		1					and the second of the second o			U
		1				(relación causa- efecto) se deberá identificar a. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el	organizacion, en especial el Articulo 4, sobre el reconocimiento de las		promoción, Actividades de prevención	numano - Proveedor
		1				trabajador de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar teniendo en cuenta los criterios de medición, el empleador deberá				
		1				,	prestaciones asistenciales y económicas			
		1				realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador, en todo caso. B. La presencia de una enfermedad				
							Implementar actividades de promoción y prevención de las			
						diagnosticada medicamente relacionada causalmente con este factor de riesgo los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca				
						desde el diagnóstico de la enfermedad las prestaciones como de origen laboral hasta que se dirima la controversia	enfermedades asociadas a los riesgos identificados en la organización.		promoción	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Circular Externa 32	Circular Externa	32	2019 Ministro de Salud y Protección Social	Toda	El Ministro de Salud y Protección Social, mediante la Circular 0000032 de 2019, busca alertar sobre las consecuencias nocivas a nivel	entermedades asociadas a los riesgos identificados en la organización.		Actualmente esta en la creación de la politica de	
			-	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,		sanitario, asociadas al uso de sistemas electrónicos de administración de nicotina y sin suministro de nicotina, SEAN/SSSN, razón por la cual				
						imparte directrices dirigidas a las Entidades Territoriales, Entidades Administradoras de Planes de Beneficios, Instituciones Prestadoras de				
						Servicios – IPS, Profesionales de la Salud y a la Población en General.	- Realizar capacitaciones a los trabajadores en la cual se les socialice el			
						Los Sistemas Electrónicos de Administración de Nicotina (SEAN) son dispositivos que calientan una solución para crear vapor, el cual es inhalado por los consumidores, estos contienen saborizantes, usualmente disueltos en propilengicol o glicerina y nicotina (Centers for	por qué deben evitar el uso y la exposición al vapor de los SEAN/SSSN y			
						innalado por los consumidores, estos contienen saborizantes, usualmente disueltos en propilengiicol o giicerina y nicotina (centers for Disease Control. 2019) y queden contener otras sustancias químicas tóxicas (U.S. Department of Health and Human Services. 2018).	de los productos de tabaco.			
						También existen los llamados Sistemas Electrónicos sin Suministro de Nicotina (SSSN), que son dispositivos con similar funcionamiento, que				
						no contienen nicotina, pero sí otras sustancias químicas.	metali en el programa de manejo del tabaquismo, que los famadores			
						Estos productos son conocidos como cigarrillos electrónicos (e-cigarrillo), vapeadorest vaporizadores personales, e-cigarettes, e-cigs, e-	que intentan dejar de fumar deben usar tratamientos seguros, que			
						hookahst mods, plumas de vapor, su diseño limita el uso convencional de productos de tabaco (cigarrillos, puros, pipas) o artilugios	incluyan asesoramiento, medicamentos o la intervención cognitivo			
						comunes como linternas, unidades de memoria (USB) o bolígrafos (U.S. Department of Health and Human Services, 2018).	conductual, las cuales tienen eficacia y seguridad científica demostrada			
						La nicotina ocasiona adicción (American Psychiatric Association, 2013) y ha demostrado afectar el desarrollo neuronal en adolescentes (U.S. Denafiment of Health and Human Services, 2018)	para tratar el tabaquismo y, por tanto, están aprobados por la		prevención de consumo de alcohol, tabaco	Umara Barrada
						El uso de cigarrillos electrónicos afecta el sistema cardiovascular (Moheimani & Bhetraratana, 2017) y el uso diario duplica el riesgo de			prevención de consumo de alconol, tabaco y	numano - Proveedor
						presentar infarto agudo de miocardio, probabilidad que aumenta si se tiene el antecedente de hipertensión, colesterol alto y diabetes	autoridad sanitaria, estos no incluyen el uso de cigarrillos electrónicos.			
						(Azaharani, Pena, & Temesgen, 2018). En exfumadores de cigarrillos convencionales, se incrementa la probabilidad de sufrir un infarto	- Reconocer las declaraciones de las Sociedades Científicas del orden			
						agudo de miocardio, independiente de la presencia de otros factores de riesgo (Bhatta & Glantz, 2019).	nacional (Sociedad Colombiana de Medicina Familiar, 2018) e			
						Su uso incrementa la resistencia de las vías aéreas periféricas, signo característico en las principales enfermedades pulmonares obstructivas,				
		1				y aumenta el riesgo de síntomas bronquiales o sibilancias en casi dos veces, si se compara entre los usuarios actuales frente a los no	income (European respiratory society, 2019) (ASOCIACION			
		1				usuarios (McConnell, Barrington, Wang, & Urman, 2017). La glicerina que contienen estos dispositivos puede llevar al desarrollo de neumonía lipoide y otras formas de presentación de enfermedad pulmonar intersticial (ltoh, Aoshiba, Herai, Nakamura, & Takemura, 2017).				
		1				Los productos químicos presentes en el vapor del cigarrillo electrónico (por ejemplo, formaldehído y acroleína) pueden causar daño celular y	debe recomendar ningún tipo de producto que dañe los pulmones y la			
						mutagénesis, hallazgo que apoya la posibilidad de que la exposición a largo plazo aumente el riesgo de desarrollar cáncer (Huang, Xu , &	salud, ni ninguna estrategia de reducción del daño para el control del			
						Lau, 2018).	tahanuisma			
		1				Los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades de Estados Unidos (CDC) han informado sobre un brote de enfermedad pulmonar				
NORMAS GENERALES SST	Resolución 89	Resolución	90	2019 Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	grave asociada al uso de cigarrillos electrónicos a finales del mes de agosto de 2019, donde se identificaron 215 posibles casos (una persona El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 089 del presente año, decidió adoptar la Política Integral para la		_	sustancias psicoactivas  Campaña de prevención tabaco y alcohol	responsable de SST Jefatura de Talento
NUKWAS GENERALES SST	nesdiction as	resolución	e5	zo15 Ininisterio de Salud y Protección Social	rodd	er ministerio de salud y Protección social, mediante la Resolución 089 del presente ano, decidió adoptar la Política Integral para la		`	campana de prevención tabaco y alcohol	peracura de raiento
		1				Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, contenida en el Anexo Técnico de la norma, la cual es de obligatorio	Implementar una Política de no consumo de alcohol y sustancias			
		1					psicoactivas.			
		1				cumplimiento en el ámbito de sus competencias y obligaciones para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud –	Realizar Actividades de prevención para el no consumo de estas			
		1				SGSSS.	sustancias (capacitaciones, campañas), orientadas a la promoción de			
		1					prácticas de respeto, solidaridad y cuidado de las personas con			
		1				Existiendo en el desarrollo de su implementación, obligaciones que el empleador deberá ejecutar, como lo es la reducción de factores de				
						riesgo en el entorno laboral, mediante el desarrollo de las siguientes actividades:	disminuyan el estigma y autoestigma, como un mecanismo para		Actualmente esta en la creación de la politica de	
		1					disminuir la desvinculación laboral.			
		1				a) Generación de capacidades en los trabajadores y empleadores sobre los impactos del consumo de sustancias psicoactivas orientadas a la	<ul> <li>Realizar capacitaciones a los trabajadores, en la cual se les enseñe a desarrollar las actividades sociales, el manejo de las emociones,</li> </ul>			
		1								Humana Brawandar
		1				promoción de prácticas de respeto, solidaridad y cuidado de las personas con problemas, trastornos y consumo de sustancias psicoactivas	de afrontamiento y maneio de conflictos			Humano - Proveedor
		1				que disminuyan el estigma y autoestigma, como un mecanismo para disminuir la desvinculación laboral.	Incluir dentro Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el			
1							Trabajo (DEO) actividados para la atomión adocuada do los			
		1				b) Desarrollo de habilidades sociales, manejo de las emociones, comunicación asertiva, empatía, resiliencia, estrategias de afrontamiento y	trabajadores que sufren algún tipo de patología derivada del consumo		prevención de consumo de alcohol, tabaco y	
		1				maneio de conflictos.	y abuso de sustancias psicoactivas.			
		1					Desarrollar e implementar actividades que desarrollen las			
		1				c) Fortalecimiento de capacidades en los trabajadores y empleadores para la gestión de riesgos laborales relacionados con el manejo de				
		1				medicamentos de control especial y manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.	relacionados con el manejo de medicamentos de control especial y			
		1				mieucamentos de control especial y manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.	manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.			
		1				La cual será de obligatorio cumplimiento desde la fecha de su publicación, es decir el 16 de enero de 2019.	Realizar actividades de prevención de consumo y abuso de sustancias			
		1					psicoactivas.			
<u> </u>	1	1	1	L	ļ				sustancias psicoactivas	responsable de SST

									_	
NORMAS GENERALES SST	Circular Unificada	Circular	Unificada 2	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	Toda	En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor,		х	Implementación del SG-SST, Evaluación	Jefatura de Talento
						desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo,				
						practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador - las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los	Realizar exámenes médicos ocupacionales de (ingreso, periódicos,			
						entidades administradoras de nesgos profesionales podran realizar examenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiologica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo				
						Cuando un empleador se encuentra afilado a una administradora de riesgos profesionales, se puede trasladar a otra administradora de	reubicación, pos incapacidad, retiro y los relacionados de acuerdo al		Estándares Mínimos de la Res 0312	
						riesgos profesionales solamente después de haber cumplido el tiempo de permanencia definido en la lev, y por ninguna causa en un periodo	riesgo especifico).			
						menor, conforme al procedimiento - El traslado a la nueva administradora de riesgos profesionales se establece a partir del primer día del	<ul> <li>Realizar la afiliación y el pago de aportes a riesgos laborales de sus</li> </ul>			
						mes siguiente a la fecha de desvinculación de la anterior administradora de riesgos profesionales - el empleador de igual manera pagará su	trabajadores.			
						cotización a esta administradora de riesgos profesionales por el periodo mensual completo El empleador tiene derecho a retractarse de su	Entregando elementos de protección personal conforme al riesgos.		Procedimiento de Evaluaciones Médico	
						decisión de traslado a otra administradora de riesgos profesionales, en cuyo caso lo comunicará a través de un medio escrito en el término				
						de los 30 días - Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación,	Garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier			
						resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o	mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como			
						centros de trabajo que lo requieran Entre los elementos de protección que el empleador debe proveer se encuentran los cascos, botas, guantes y demás elementos que protejan al trabajador, permitiéndole desarrollar eficientemente su labor y garantizando su seguridad	mínimo Política de seguridad y salud en el trabajo, Derechos y deberes		Ocupacionales	Humano - Proveedor
						personal Las Administradoras de Riesgos Profesionales asesorarán a los empleadores, sin ningún costo y sin influir en la compra, sobre la				
						selección y utilización de los elementos de protección personal, teniendo en cuenta la actividad, la exposición a factores de riesgo y				
						necesidades de los mismos El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado,	Solicitar a la ARL la carnetización de los trabajadores.		Profesiograma	
						deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como			Profesiograma	
						mínimo la siguiente información Política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa en la cual trabaja el afiliado, firmada por el	trabaio			
						representante legal, Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales, se deberá carnetizar a los	Promover y garantizar la conformación del COPASST.			
						trabajadores (ARL) - Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral	1 7 7		Planillas de pago de seguridad social del	
						de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el	Implementar programas de vigilancia epidemiológica.		Planillas de pago de seguridad social del	
						programa de seguridad y salud en el trabajo, promover y garantizar la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo promover y garantizar la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo un financia programa	<ul> <li>Realizar actividades de promoción y prevención para la ocurrencia de</li> </ul>			
						y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos, y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de				
						trabajo. Esta responsabilidad de los empleadores es indelegable, aun asumiendo la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema			personal	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Circular 82	Circular	R2 2	1022 Viceministerio de Relaciones Laborales	Toda la Circular	A través de la presente circular, el Ministerio del Trabajo informa a todas las empresas públicas, privadas y a los diferentes destinatarios de		x	Informe de calificación estándares mínimos ante	lefatura de Talento
NOMINES GENERALES 351	Circular 02	Circulai	-	VICEINIMETER OF RELIGIOUS EMBORAGE	Toda la Circulai	la presente circular, que:		^	morne de comedear estandares minimos une	activities de Talento
1		1	Į.			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y	- 1	1	
						Quedan sin efectos a partir de la fecha las disposiciones de las circulares No. 071 del 2020 y No. 072 del 2021 expedidas por el Ministerio	Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST,			
1		1	Į.			del Trabajo.	mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido	- 1	1	
						• Que de conformidad con lo señalado en la Resolución 0312 de 2019, «Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de				
						Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST» y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 26. «Desde de (sic) enero del año 2020				
1		1	Į.			en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la		- 1	1	
						empresa o entidad es creada durante el respectivo año».	quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de			
						Por lo que en el mes de diciembre las empresas deberán:	Gestión de SST.  • Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe			
			Į.			Por lo que en el mes de diciembre las empresas deberan:	<ul> <li>Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1*) primero de enero del año</li> </ul>	- 1		
						Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST,	empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del ano			
						mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019.	<ul> <li>Realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de</li> </ul>		el Ministerio del Trabajo	Humano - Proveedor
						Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar			ei ministerio dei Trabajo	numano - Proveedor
						aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.	Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera			
						Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1*) primero de enero del año				
						siguiente.	Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique.			
						• Que los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos y planes de mejoramiento de acuerdo a	· Registrar en la aplicación habilitada, la información anual			
						lo señalado en el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, los cuales se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación				
						habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique.	Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el			
							Trabajo y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y			
						En consecuencia, todas las empresas registrarán en la aplicación habilitada, la información anual	Salud en el Trabajo, resultado de la autoevaluación del año			
						correspondiente para el reporte anual de Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la autoevaluación del año inmediatamente	inmediatamente anterior, desde el primer día hábil del mes de enero			
						y circum de migrate des sistema de destante de Seguinda y Sanda en el relación de la discondición de la migrate de la destante del de la destante de la dest	masta el ultimo dia mabili del mes de rebiero de cada ano, de			
				to a contract of the contract		anterior, desde el primer día hábil del mes de enero hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las	conformidad con las siguientes indicaciones:			
NORMAS GENEDALES SST	les 0	Loui	0 1	Inspección	Arte	anterior, desde el primer día hábil del mes de enero hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:	conformidad con las siguientes indicaciones:		Implementación del SC SST Euphysión	responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1	Inspección El Congreso de Colombia	Arts.	anterior, desde el primer dia hábil del mes de enero hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.	conformidad con las siguientes indicaciones:	х	Implementación del SG-SST, Evaluación	responsable de SST Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley !	9 1		Arts.	anterior, desde el primer día hábil del mes de enero hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:	conformidad con las siguientes indicaciones:	х	Implementación del SG-SST, Evaluación	
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley 9	9 1		Arts.	anterior, deded el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.	nasta et utulni uta liabili del lines de l'euleri de tada ano, se conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas	х	Implementación del SG-SST, Evaluación	
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley 9	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g	anterior, dede el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.	conformidad con las siguientes indicaciones:	х	Implementación del SG-SST, Evaluación	
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g	anterior, deded el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.	conformidad con las siguientes indicaciones:	х	Implementación del SG-SST, Evaluación	
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g	anterior, dede el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia hábil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Andrea capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los	х	Implementación del SG-SST, Evaluación  Estándares Mínimos de la Res 0312	
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley !	9 1		Arts.  84 lit a,c,d,g	anterior, desde el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia habil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realiar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilizen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindiar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención.	х		
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley :	9 1		Arts.  84 lit a,c,d,g	anterior, desde el primer dia Jabil del mes de enero hasta el último dia Jabil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las igiguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riregos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención.  Interpolementar el Sistems de Gestión de la Seguidad y Saloud. en el implementar el Sistems de Gestión de la Seguidad y Saloud. en el interpolementar el Sistems de Gestión de la Seguidad y Saloud. en el interpolementar el Sistems de Gestión de la Seguidad y Saloud.	x		
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley :	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g	anterior, desde el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia habil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realiar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilizen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones:  Rindicar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención.  Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	х		
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g	ameterio, desde el primer dia Jabili del mes de enero hasta el último dia Jabil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoledores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindiar caparitación a los trabajadores con relación a los risegos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención, implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y	х		Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a,c,d,g 90	anterior, desde el primer dia habil del mes de enero hasta el último dia habil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que esté me apuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los risegos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención.  Implementar el Sietema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Railar actividades de prevención y promoción de accidentes y	x		Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a.c.d.g 90	ameterio, desde el primer dia Jabili del mes de enero hasta el último dia Jabil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoledores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones:  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementra el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermediade i balorales.	x		Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		Arts. 84 lit a.c.d.g 90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores. Las estificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establescan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones:  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementra el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermediade i balorales.	х	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y marmener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores. Las edificaciones permamentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenense obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visis de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Indicaciones condiciones.  Indicaciones consideradores con relacción a los rireigos a los  que se verá enpuesto, junto con las medidas de control y prevención.  Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el  Trabajo.  Basilaz actividades de prevención y promoción de accidentes y  enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Stabalocer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Aseguara que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las	х	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley :	9 1		Arts. 84 lit a,c.d.g 90 96	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores. Las estificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establescan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Rindicar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención, implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servició de primeros asullos.  Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta se Ley.	х	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y marmener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riegos a que estén expuestos los trabajadores. Las edificaciones permamentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenense obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visis de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los risegos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salore el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y entermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxillos.  Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Terre puestas de salida que facilitar las evacuación del personal en	х	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento
NORMAS GENERALES SST	Ley 9	Ley	9 1		90	anterior, desde el primer dia Jabil del mes de enero hasta el último dia Jabil del mes de febrero de cada año, de conformidad con las isguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecara las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenere obstruídas o con seguro durante las jomadas de trabajo, Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán clarmente señalizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se veté espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Acquarra que las acfidicaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencio adessatre.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento Humano - Proveedor
		Ley		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicionoles: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoldores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugans de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonfificación urbana que establecran las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenener obstrucidos o con seguro durante las jornadas de trabajo siás de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente esfalizadas. En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los risegos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salore el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y entermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxillos.  Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Terre puestas de salida que facilitar las evacuación del personal en	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
NORMAS GENERALES SST	Ley 9 Circular 63	Ley :			90	anterior, desde el primer dia habit del mes de enero hasta «i último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que estableccan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o destatre, las cuales no podrán mantenere obstruidas o con seguro durante las jomadas de trabajo. Las visso de acceso a las salidas de emergencia estarán clarmente señalizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerás un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  Todo lugar de trabajo, el pasado o 70 ecciber de 2002, entro las correctos para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  Il Ministro de tivalos, el pasado 70 de cochar de 2004, entro las correctos para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se veté espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Acquarra que las acfidicaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencio adessatre.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Ley		S Congreso de Colombia	90	anterior, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realisar programas educativos obre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonficación urbana que establezcan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo temérán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenerse obstituidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente refulizadas. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de Stematod y solut en el decidir de Seguridad y solut en el decidira de segur	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se veté espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Acquarra que las acfidicaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencio adessatre.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Ley 1		S Congreso de Colombia	90	anterior, desde el primer dia habit del mes de enero hasta «i último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que estableccan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o destatre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jomadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán clarmente señalizadas.  En todo lugar de trabajo e establecerás un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos encesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  Todo lugar de trabajo, e pasado 70 de octubre de 2002, entrá la circular do 33, a través de las cual se establecen las frices increis para la prestación de la respectiva actualización de la capociación virtual de carácter grauto del Stistema de Gestión de Seguridad y Salud en el realizaço da las entidades demistradoros de riegos laborales, de la capociación virtual de carácter grauto del Stistema de Gestión de Seguridad y Salud en el graes de la carácter grauto del Stistema de Gestión de Seguridad y Salud en el graes de la carácter grauto del Stistema de Gestión de Seguridad y Salud en el graes de la caráct	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se veté espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Acquarra que las acfidicaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencio adessatre.	X	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Lay !		S Congreso de Colombia	90	anterior, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realisar programas educativos obre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonficación urbana que establezcan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo temérán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenerse obstituidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente refulizadas. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GSI, a través de la cual se establecen las directrices para la grestación de Stematod y solut en el decidir de Seguridad y solut en el decidira de segur	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindiar caparitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se veá espuesto, junto con las medidas de control y prevención, implementar el Sistema de Gestión de las Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxillos.  Aseguara que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las ommas de localización y construcción estabelecida en esta lety.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Selablar las vias de acceso a las salidas de emergencia.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Coroular (		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumpirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecircan las autoridades compretentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salidas en números suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en ciso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visás de acceso a las salidas de emegencia estarán ciaramente rebelizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  En diodu para de trabajo cual nodar sia facilisación y los recursos consensos con las cuales de establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  En diosento de trabajo el pasado O7 de ocubre de a 2000, emitó la Circular de Ca, a travé, de la cual e establecerá las directrices para la caracterida de acride caracteridad y salud en el trabajo. A como de conformidad a lo establecido en la reaccidente de seguridad y salud en el trabajo, oferentes del curso virtual de capacita desgrada y salud en el trabajo, oferentes del curso virtual de capacita de acridente de agestión de seguridad y salud en el trabajo, oferentes del	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brinder capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxillos.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxillos.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxillos.  Estableces de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley.  Tener puertas de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastire.  Sentialar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las visiticación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realica de manemo obligatoria el cuno Seguridad y Salud en el Trabajo, realica de manemo obligatoria el cuno	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Lay !		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y marmener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre rieigos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia de desastre, las cuales no podrán mantenense obstruídas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vias de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Todo lugar de trabajo, el establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, el establecerá de trabajo.  Todo lugar de trabajo, el establecerá un Programa necesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  In Ministro de trabajo, el establecerá de la capacitación derivada de caracterización para mantener vigencio actuar de caracter garanto del Statema de destina de seguridad y salud en el Trabajo, y cuadadarán en general.	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajudores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención una servición a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención introdución de Seguidad y Saladid en el Trabajo.  Railizar actividades de prevención y promoción de accidentes y entiremedades laborales.  Establecer las peraction del servicio de primeros auxillos.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta tey.  Tener puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastize.  Sentalar las userdificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguidad y Saladien que el encurgado del Sistema de Gestión de desguidad y Saladien el Trabajo, realicio de maneno obligatoria el curso de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Coroular (		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonflicación urbana que establescen las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en números suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en ciso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia e desán di caramente rehabitudas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Con lugar de trabajo e tendrá las facilidades v los recursos necesarios para las prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  Todo lugar de trabajo e tendrá las facilidades v los recursos necesarios para las prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  El Ministrio de trabajo, el pasado 77 de actorder de 2000, emito la Circular 903, a través de la cual se establecen las directives para la realización de la trabajo. Por porte de las establecen las directives para la realización de la republica y estabul en el trabajo, que entre de para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajudores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención una servición a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención introdución de Seguidad y Saladid en el Trabajo.  Railizar actividades de prevención y promoción de accidentes y entiremedades laborales.  Establecer las peraction del servicio de primeros auxillos.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta tey.  Tener puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastize.  Sentalar las userdificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguidad y Saladien que el encurgado del Sistema de Gestión de desguidad y Saladien el Trabajo, realicio de maneno obligatoria el curso de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Corcular 1		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indisciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mamtener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y on las normas de zonificación urbans que establecran las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia estarán claramente señalizadas.  En todo lugar de trabajo e estableces un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado O7 de octubre de 2020, emitid la Circular O33, a través de la cual se establecen las directivices para la granizado de la realización de trabajo, el pasado O7 de octubre de 2020, emitid la Circular O33, a través de la cual se establecen las directivices para la prestación de primeros auxillos en los lugares de trabajo, el pasado O7 de octubre de 2020, emitid la Circular O33, a través de la cual se establecen las directivices para la prestación de conformidad a lo establecido en la Resolución 4927 de 2016, drigida a las entidades administradors de reagos laborados de risopos, oferentes de cuaco virtual de capacitación de la capacitación de las establecidos de estitos de seguridad y salud en e	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajudores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención una servición a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención introdución de Seguidad y Saladid en el Trabajo.  Railizar actividades de prevención y promoción de accidentes y entiremedades laborales.  Establecer las peraction del servicio de primeros auxillos.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta tey.  Tener puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastize.  Sentalar las userdificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguidad y Saladien que el encurgado del Sistema de Gestión de desguidad y Saladien el Trabajo, realicio de maneno obligatoria el curso de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva de capacidación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Corcular (		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que estableccan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jomadas de trabajo. Las visás de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente refebilizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo entendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  Todo lugar de trabajo entendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de ocubrire de 2007, entito la Crualar 903, a travel, de la cual se establecerá las programadas de saludados de la capacitación virtual de cariacter granuto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de remotra de caro virtual de cariacter granuto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de remotra en seguridad y saluda en el trabajo, el como con la estabajo de la caractericidad y saluda en e	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Realizar abrividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales. Estableces la pretación del servicio de primeros auxillos. Estableces la pretación del servicio de primero auxillos. Asugurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización del servición establecidas en esta Ley.  Tener puretra de salida que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencio adessatre.  Selatar las visia de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice de maneno obligatoria el curso de capacitación vintual de cómuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Corcular 1		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicionoles: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la saltud de los trabajoldores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilican como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonfificación urbana que estableciana las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenener obstrutoido estaberá para facilitar la evacuación de servicio de acidado de las salidas de emergencia estarán ciaramente esfalizadas. En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectión actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enformedades relacionadas con el trabajo. El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GS3, a través de la cual se establecerá las finalizados de las repectiva acutalización de la capacitación virtual de carácter garitud del Situat de section de Siguridad y Salud en el Trabajo, el contromidad a lo establecido en la Reciolución 4627 de 2016, dirigida a las entidades administradoras de respectiva acutalización de la capacitación virtual de carácter garitud del Sistema de Gestión de Siguridad y Salud en el Trabajo, oferentes de proprieta de la capacitación del seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del capacitación del controle de seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del capacitación del controle de seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del propr	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá enpuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servició de primeros auxillos.  Asegurar que las sedificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Terra puesta de sadia que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Selalar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice de manen obligatoria el cumo de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas en el Sistema de Gestión de Segurida y Salude en el Trabajo.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades compretentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o destative, las cuales no podrán mantenerae dostruidas o con seguro durante las jomadas de trabajo. Las visás de acceso a las salidas de emergencia estadar charamente refebilizadas.  En todo lugar de trabajo establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades refacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades redacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen esto las establecerás por las interiores para la facilitade el rabajo, el portundado de la capacidación virtual de carácter grantuto del Satema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, en portundada a los establecerás de la Reacciolar del 2702 de 2016, dirigida a las entidades administradores de riega polabo, personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo, en la encuenta de seguridad y salud en el trabajo, en personas con licencia en segur	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Amindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Balitar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios. Assiguar que las edificaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Temer puertas de salidas que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Sedalar las viás de acceso a las salidas de emergencia.  Realizar la verificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realico de manen obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva estableciados en esta levente (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la Cestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la Cestificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la cestificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la cestificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la cestificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la cestificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan viejente la cestificación	X	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Corcular 4		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicionoles: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la saltud de los trabajoldores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilican como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonfificación urbana que estableciana las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenener obstrutoido estaberá para facilitar la evacuación de servicio de acidado de las salidas de emergencia estarán ciaramente esfalizadas. En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectión actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enformedades relacionadas con el trabajo. El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Circular GS3, a través de la cual se establecerá las finalizados de las repectiva acutalización de la capacitación virtual de carácter garitud del Situat de section de Siguridad y Salud en el Trabajo, el contromidad a lo establecido en la Reciolución 4627 de 2016, dirigida a las entidades administradoras de respectiva acutalización de la capacitación virtual de carácter garitud del Sistema de Gestión de Siguridad y Salud en el Trabajo, oferentes de proprieta de la capacitación del seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del capacitación del controle de seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del capacitación del controle de seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del propr	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá enpuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salud en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servició de primeros auxillos.  Asegurar que las sedificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Terra puesta de sadia que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Selalar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice de manen obligatoria el cumo de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas se un espectivo accualización cada tres (3) aloc de ventre (20) horas en el Sistema de Gestión de Segurida y Salude en el Trabajo.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indisciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y marmener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumpirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecran las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en cado de emergencia de desastre, las cuales no podrán mantenense obstruídas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vias de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades redacionadas con el trabajo. Todo lugar de trabajo, e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades redacionadas con el trabajo. Todo lugar de trabajo, e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades redacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, e establecerá de la cual se establecerá las destinados a prevenir los accidentes y las enfermedades redacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, e establecerá de la capacicación virtural de caracter grantura del Saltema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ocupaciona de seguridad y salud en el Trabajo, oferentes del cuano	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá especial, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salado en Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la presención del servicio de primeros auxilios.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las ommas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Terrer puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastize.  Sentialar las verificación que el encargado del Sistema de Giestión de Seguridad y Salad en el Trabajo, realiza de manera obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuente (30) horas y su respectiva actualización cada tres (3) altos de ventre (20) horas en el Sistema de Giestión de Seguridad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación cada tres (3) altos de ventre (20) horas en el Sistema de Giestión de Seguridad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguridad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación durso de capacitación virtual del statos ma de Giestión de Seguridad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación durso de capacitación virtual, del Salado en Esguridad de Gespuridad de seguridad de segurida	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
		Legy .		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoleores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajoladores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonficación urbana que establescan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visás de acceso a las salidas de emergencia estarán ciramente selalizadas.  En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitió la Circular GS, a través de la cual se establecerá un Frograma de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades repectiva actualización de la capacitación de las capacitación de las capacitación de las capacitación virtual de carácter gentulos del Stema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ocupacional de sela formadado de las capacitación del caractiva de Carácter personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo. Caráction de seguridad y salud en el trabajo, ocupacional de capacitación del caraction del caráctición del caractiva de carácter particula del Stema de Gestión de Seguridad y Salud en	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención, implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Basilizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxilios. Aseguar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción estabecidas en esta Ley. Terner puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastare.  Selabar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las vistas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las vistas de acceso a las salidas de emergencia.  * Verificar que los trabajos presión de manen o biligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en especial de capacitación civitad de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular I		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las media para proteger y promover la salud de los trabajadores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecran las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia de desastre, las cuales no podrán mantenense obstruídas o con seguro durante las jornadas de trabajo, las vias de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.  En todo lugar de trabajo se estableces un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo e estableces un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo e estableces de verte de 2020, emitro la Circular 603, a travé- de la cual se establecen las directivices para la prestación de siguridad y sobre de trabajo, oferentes del curso ocupación del sistema de establece de las cuales establecion de Seguridad y sobre el mantene de la capacitación del vistra del caracter grantura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforentes del curso de capacitación del sistema de caractiva de siste	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Anindra capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Bealizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxilios.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxilios.  Aseguara que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Terner puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Solablar las visis de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice de manena obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva cacultación cada testo 3 also de verificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, numetegan vigente la ecrificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la ecrificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, unamengan vigente la certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, unamengan vigente la certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, unamengan vigente la certificación de vivelte (20) horas en de certificación vivelta (20) de vivelte (20) horas cada trea (3) años.	X	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Legy :		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoleores. Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajoladores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonficación urbana que establescan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visás de acceso a las salidas de emergencia estarán ciramente selalizadas.  En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitió la Circular GS, a través de la cual se establecerá un Frograma de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades repectiva actualización de la capacitación de las capacitación de las capacitación de las capacitación virtual de carácter gentulos del Stema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ocupacional de sela formadado de las capacitación del caractiva de Carácter personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo. Caráction de seguridad y salud en el trabajo, ocupacional de capacitación del caraction del caráctición del caractiva de carácter particula del Stema de Gestión de Seguridad y Salud en	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención, implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Basilizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Estableces la prestación del servicio de primeros auxilios. Aseguar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción estabecidas en esta Ley. Terner puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastare.  Selabar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las visas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las vistas de acceso a las salidas de emergencia.  * Realizar las vistas de acceso a las salidas de emergencia.  * Verificar que los trabajos presión de manen o biligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en especial de capacitación civitad de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente las certificación del curso de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumpirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecican las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salidas en números suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en ciso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia e destaña di caramente rebelibilizadas.  En todo lugar de trabajo establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Centro de lugar de trabajo en las describados en las fectuales de la cual se establecera las directrices para la fordular de trabajo, en las destandos de las destand	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brinder capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Balitar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Raspatar que las deficiaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Temer puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Sedalar las viás de acceso a las salidas de emergencia.  Realizar la verificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realico de manens obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (5) allos de verinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, une realizen un un con de actualización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio del con un oferente que se encentre valudado y aproba	×	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Legy :		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indisciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la saltud de los trabajoledres. Promover y mamtener un ambiente de trabajo adecuado. Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores. Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecran las autoridades competentes. Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia estarán claramente eshalizadas. En todo lugar de trabajo e entablecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado O7 de octubre de 2020, emitid la Circular O33, a través de la cual se establecen las directrices para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado O7 de octubre de 2020, emitid la Circular O33, a través de la cual se establecen las directrices para la prestación de carpocitación de la capacitación de las capacita	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brinder capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Balitar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Raspatar que las deficiaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Temer puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Sedalar las viás de acceso a las salidas de emergencia.  Realizar la verificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realico de manens obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (5) allos de verinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, une realizen un un con de actualización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio del con un oferente que se encentre valudado y aproba	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Bealizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Bealizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumpirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecircan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puestas de salidas en números suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en ciso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán di caramente resibilizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Las visas de acceso a las sulladas de emergencia estarán di caramente resibilizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  En disento de prabajo el pasado O7 de ocubre ne a 2000, emitó la Circular de 3, a travé, de la cual e celablecerá una destinada de las reportivas actualización de las capacitación civita de caracter garbuto del Sistema de destinado es superioria de sultano de la capacitación del sistema de estableción de siguridad y salud en el trabajo, oferentes del curso virtual de ca	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brinder capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Balitar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Raspatar que las deficiaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Temer puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Sedalar las viás de acceso a las salidas de emergencia.  Realizar la verificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realico de manens obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (5) allos de verinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, une realizen un un con de actualización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio del con un oferente que se encentre valudado y aproba	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicionoles:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la saltud de los trabajoledres.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y on las normas de zonificación urbana que establecian las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jomadas de trabajo, a vias de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramentes efalizadas.  En todo lugar de trabajo e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Cruciar GG3, a través de la cual se establecerá un formanente de la capacitación virtual de carácter garistro del State de la cual se carácterio es para la prestación de primeros auxilios en los lugares de trabajo.  El Ministro de trabajo, el pasado 07 de octubre de 2020, emitto la Cruciar GG3, a través de la cual se establecerá las falles de las establecidos en la Recibición 4927 de 2016, dirigida a las entidades administradoras de risesposa con licención de las capacitación de las capacitación de las especitados virtual de carácter garistro del State de las desirios de seguridad y salud en el Trabajo, coferentes del caracto capacitación del sustene de estidión de seguridad y	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riregos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Saludo en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros axuallos.  Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Selabar las visidas de aceceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza de manen obligatoria el cumo de capacitación virutad de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) allos de vente (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de curso de capacitación virutad, del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de curso de capacitación virutad, del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que los trabajadores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que jota trabajo, que realicen un curso de actualización certificado de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que jota esta teres (3) años.  * Verificar que jota esta teres (3) años.  * Verificar que jota esta de sestión de Cardinados con el Ministerio.	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indicaciones: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Bealizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Bealizar programas educativos sobre riesgos a que estén expuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumpirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establecircan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puestas de salidas en números suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en ciso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visas de acceso a las salidas de emergencia estarán di caramente resibilizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Las visas de acceso a las sulladas de emergencia estarán di caramente resibilizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  En disento de prabajo el pasado O7 de ocubre ne a 2000, emitó la Circular de 3, a travé, de la cual e celablecerá una destinada de las reportivas actualización de las capacitación civita de caracter garbuto del Sistema de destinado es superioria de sultano de la capacitación del sistema de estableción de siguridad y salud en el trabajo, oferentes del curso virtual de ca	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brinder capacitación a los trabajadores con relación a los riesgos a los que se verá espuesto, junto con las medidas de control y prevención. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  Balitar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros auxilios.  Raspatar que las deficiaciones del lagar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta ley. Temer puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Sedalar las viás de acceso a las salidas de emergencia.  Realizar la verificación que el encurgado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realico de manens obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres (5) allos de verinte (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de usos de capacitación virtual, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, une realizen un un con de actualización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación de usos de capacitación virtual de centralización certificación un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio un un oferente que se encentre valudado y aprobado por el Misterio del con un oferente que se encentre valudado y aproba	x	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Growler 6		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoleores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajoladores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y oronas de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonfificación urbana que establezan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenense obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visis de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente esfalizadas.  En todo lugar de trabajo es establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, e lasado O7 de octubre de 2020, emitto la Cruciar GG3, a través de la cual se establecen las directivos para la mentalizada de la respectiva actualización de la capacitación vivual de carácter garatud del State made destina de seguridad y salud en el Trabajo, ce conformidad a lo establecido en la Resolución 4927 de 2016, dirigida a las entilades administradoras de riesgos laboras de caracterís de la ejecución del Statema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, o de las percentar vivual de carácter garatud del Statema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, o detende es	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Brindar capacitación a los trabajadores con relación a los riregos a los que se verá expuesto, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Saludo en el Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servicio de primeros axuallos.  Asegurar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las normas de localización y construcción establecidas en esta Ley.  Tener puertas de salida que facilitan la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Selabar las visidas de aceceso a las salidas de emergencia.  * Realizar la verificación que el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza de manen obligatoria el cumo de capacitación virutad de cincuenta (50) horas y su respectivo actualización cada tres (3) allos de vente (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de curso de capacitación virutad, del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de curso de capacitación virutad, del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que los trabajadores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que jota trabajo, que realicen un curso de actualización certificado de venite (20) horas casa teres (3) años.  * Verificar que jota esta teres (3) años.  * Verificar que jota esta teres (3) años.  * Verificar que jota esta de sestión de Cardinados con el Ministerio.	X	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiscioneses: Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores.  Promover y marmener un ambiente de trabajo adecuado.  Realizar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajadores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que estableciran las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia de desastre, las cuales no podrán mantenense obstruídas o con seguro durante las jornadas de trabajo, cais de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.  En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, e establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, e desablecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todo lugar de trabajo, e desablecerá un electro de las paractación virtural de caracter grantura del Saluda de estidado de sentina de la capacitación virtural de caracter grantura del Saluda de las cidados del la capacitación virtural de caracter grantura del Saluda en el Trabajo, combiente del sistense de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, oferent	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajudores con relación a los riesgos a los que se verá especia, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salato en Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servición de primeros auxilios.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las oromas de localización y construcción establecidas en esta tey.  Tener puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Fedelar las averificacións que el encargado del Sistema de Giestión de Seguidad y Salad en el Trabajo, realiza de manera obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuente (20) horas y su respectiva actualización cada tres (3) años de ventre (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguidad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguidad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de con de capacitación virtual, el Salado, mantengan vigente la certificación dursos de capacitación virtual, del Salado.  * Verificar que los trabajodores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguidad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de con de cepación virtual, del Salado en de Carso de capacitación virtual, del Salado.  * Verificar que plemes realizion el curso de actualización certificado de vente (20) horas cada tres (3) años.  * Verificar que quienes realizion el curso de actualización certificado de vente (20) horas cada tres (3) años.  * Actualizar y ejecutar los correspondientes protocolos de Ministerio de Ministerio de durano de capacitación de arras de durano de actual emergencio de esabulo de capacidado de desaguidad y salado de la rasio de durano de capacidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desa	×	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
		Corcular		S Congreso de Colombia	90	ameterio, desde el primer dia habit del mes de enero hasta el último dia habit del mes de febrero de cada año, de conformidad con las siguientes indiciones:  Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.  Adoptar las medidas para proteger y promover la salud de los trabajoleores.  Promover y mantener un ambiente de trabajo adecuado.  Realitar programas educativos sobre riesgos a que estén espuestos los trabajoladores.  Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y oronas de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonfificación urbana que establezan las autoridades competentes.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales en podrán mantenense obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las visis de acceso a las salidas de emergencia estarán ciaramente esfalizadas.  En todo lugar de trabajo es establecerá un Programa de Salud ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  El Ministro de trabajo, e lasado O7 de octubre de 2020, emitto la Cruciar GG3, a través de la cual se establecen las directivos para la mentalizada de la respectiva actualización de la capacitación vivual de carácter garatud del State made destina de seguridad y salud en el Trabajo, ce conformidad a lo establecido en la Resolución 4927 de 2016, dirigida a las entilades administradoras de riesgos laboras de caracterís de la ejecución del Statema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, o de las percentar vivual de carácter garatud del Statema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, o detende es	conformidad con las siguientes indicaciones:  Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones.  Bindar capacitación a los trabajudores con relación a los riesgos a los que se verá especia, junto con las medidas de control y prevención implementar el Sistema de Gestión de la Seguidad y Salato en Trabajo.  Realizar actividades de prevención y promoción de accidentes y enfermedades laborales.  Establecer la prestación del servición de primeros auxilios.  Aseguirar que las edificaciones del lugar de trabajo cumplan con las oromas de localización y construcción establecidas en esta tey.  Tener puertas de saladia que faciliten la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre.  Fedelar las averificacións que el encargado del Sistema de Giestión de Seguidad y Salad en el Trabajo, realiza de manera obligatoria el curso de capacitación virtual de cincuente (20) horas y su respectiva actualización cada tres (3) años de ventre (20) horas en el Sistema de Gestión de Seguidad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de Seguidad y Salad en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de con de capacitación virtual, el Salado, mantengan vigente la certificación dursos de capacitación virtual, del Salado.  * Verificar que los trabajodores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguidad y Salud en el Trabajo, mantengan vigente la certificación de con de cepación virtual, del Salado en de Carso de capacitación virtual, del Salado.  * Verificar que plemes realizion el curso de actualización certificado de vente (20) horas cada tres (3) años.  * Verificar que quienes realizion el curso de actualización certificado de vente (20) horas cada tres (3) años.  * Actualizar y ejecutar los correspondientes protocolos de Ministerio de Ministerio de durano de capacitación de arras de durano de actual emergencio de esabulo de capacidado de desaguidad y salado de la rasio de durano de capacidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desaguidado de desa	×	Estándares Mínimos de la Res 0312  Cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento

	,											
NORMAS GENERALES SST	Resolución 2346	Resolución	2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Artículos	Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las		х	Procedimiento de Evaluaciones Médico	Jefatura de Talento	
							siguientes: Evaluación médica preocupacional o de pre ingreso Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por					
						3	cambios de ocupación)- Evaluación médica de egreso. Pos-incapacidad o por reintegro - para identificar condiciones de salud que puedan Rea	plinar praeticas do Evaluación módica propounacional o do pro				
							verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares Las evaluaciones médicas ingr	reso Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas				
						4	ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente o p	por cambios de ocupación)- Evaluación médica de egreso. Pos-		Ocupacionales		
							en seguridad y salud en el trabajo- Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y inca	apacidad o por reintegro.		Ocupacionales		
						5						
							deberán programarse con anterioridad a su realización- El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones Deb	be verificar que los médicos sean especialistas en medicina del			Humano - Proveedor	
							complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones trab	bajo o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.				
						9	médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la Asu	umir los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales,				
										Profesiograma		
						11	obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran El empleador está obligado a realizar evaluaciones real	ilizando evaluaciones medicas ocupacionales específicas de acuerdo				
							médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador - Toda persona natural o jurídica con	n los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador				
						12	que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la Soli-	icitando al prestador de servicios de salud el diagnóstico general de				
						13	población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y salu					
							posiación trabajadora que valore, el cual se utilizara para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y salu	ud de la población trabajadora que valore.				
		iso				14 al 16	del trabajo.				responsable de SST	
NORMAS GENERALES SST	ISO 45001	150	45001	2018	Instituto Colombiano de Normas Técnicas	y Ioda	El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la Se c	debe adoptar los requisitos de esta norma y disenar, implementar y	×	Certificación de la Norma	Jefatura de Talento	
							SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el					
							trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la	aluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la			Humano - Proveedor	
							transfer a los transparents y proporcional lugares de transporseguios y sandadores, en consecuencia, es de importancia entra para la					
NORMAS GENERALES SST	Contra 24	Contra	24	2023	Certificación - ICONTEC	- Toda la Constan	organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.	presa.	v	1-1	responsable de SST	
NORWAS GENERALES SSI	Circular 21	Circular	21	2023	Viceministerio de Relaciones Laborales	e Toda la Circular	El día 23 de febrero del año 2023, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a través de la Circular No. 0021, amplio el plazo		^	Informe de calificación estándares mínimos ante	Jeratura de Talento	
							para el respectivo registro anual de autoevaluaciones de estándares mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST, hasta el próximo 24 de marzo del año 2023					
							• 1	Registrar en la aplicación habilitada, la información anual				
							Lo anterior, con ocasión de la implementación de las mejoras del sistema de información establecido por el Ministerio del Trabajo, entre el corr	respondiente para el reporte anual de Autoevaluación de				
							día 23 y 28 de febrero de 2023, lo cual no permitirá el acceso a la plataforma https://sgrl.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Autenticacion,	de desse Militario del Cisterno de Cardida da Cardidad y Caldad de Cardidad				
							para realizar el respectivo reporte.	ándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el				
							Razón por la cual, los Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o Trat	abajo y el Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y				
							administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores Salu	ud en el Trabajo, resultado de la autoevaluación del año				
							independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Administradoras de inm	nediatamente anterior, hasta el próximo 24 de marzo del año 2023.				
							Riesgos Laborales. Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares: quienes				Humano - Proveedor	
							deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el marco del Sistema de	conformidad con las siguientes indicaciones:				
							Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, contaran con una ampliación del plazo que inicialmente se estableció en la					
							Circular No.082 del año 2022.	Para realizar el reporte podrá ingresar al enlace que se encontrará				
							hab	bilitado desde el día 01 de marzo del año 2023:				
								La página web				
							ä.					
							http	ps://sgrl.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Autenticacion				
					Inspección					el Ministerio del Trabaio	responsable de SST	
NORMAS GENERALES SST	Decreto 2362	Decreto	2362	2015	El Presidente de la República de Colombia	Norma de Referencia	Artículo 1°. Adición de un Capítulo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto		х	Se cuenta con un presupuesto anual para SST	Jefatura de Talento	
							número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo tendrá un nuevo Capítulo 4º con el siguiente texto: DÍA DEL					
							numero 1072 de 2015, Decreto Unico Regiamentario del Sector Trabajo tendra un nuevo Capitulo 4 con el siguiente texto: DIA DEL					
				1			TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA establece el día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del "Día del Trabajo					
				1			Decente en Colombia", con el objetivo de congregar a todos los actores del mundo del trabajo en torno a las políticas, planes, programas,				Humano - Proveedor	
							proyectos y acciones en trabajo decente, para que se adelanten en dicha fecha, programas y actividades de promoción, divulgación,					
							capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital  Des	signar los recursos y el espacio para la celebración de esta fecha.			responsable de SST	
Registro Nacional de Bases de	Por el cual se reglamenta el	Decreto	886	2014	Presidente de la República	Toda la norma	N/A Poli	lítica de Seguridad y Privacidad de la Información	х	Implementación Políticas	Jefatura	N/A
	artículo 25 de la Ley 1581 de 2012, relativo al Registro											
Datos.	Nacional de Bases de Datos.										Administrativa	
RIESGO BIOMECANICO	Resolución 2844	Resolución	2844	2007	Ministerio de la Protección Social	Art. 1 Lit a, b, y c	Por la cual se adoptan las guías de atención Integral de salud Ocupacional Basadas en la evidencia Aplicación de guías de atención técnica		х	Actividades de promoción y prevención	Jefatura de Talento	
				1			de salud ocupacional basadas en la evidencia, para Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual Ado	optar las GATISO para la elaboración e implementación de las				
				1			acti	ividades de los sistemas de vigilancia epidemiológica para				
				1			de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; desórdenes músculo, esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de pre-	evención de lesiones osteomusculares sarrollar actividades de prevención y promoción frente a las			Humano - Proveedor	
				1			miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Querían), Hombro doloroso relacionado con factores de enfe	ermedades que puede sufrir el trabajador.				
				1			Esta	ablecer un programa que permita la recuperación física y mental			rocooncok!- d- cc-	
Gestion de la informacion	Por el cual se reglamenta	Decreto	103	2015	Presidente de la República	Toda la norma		trabajador. k de transparencia y acceso a la infomración pública de la pagina	x	Implementación Políticas	responsable de SST Jefatura	N/A
	parcialmente la Lev 1712 de 2014		1	1			·	,				'
nublica	v se dictan otras disposiciones			1				FR de la END www fnd ore co			Administrativa	
poonca	y se urcan otras disposiciones.	1	1	1	1	-1	Wel	to de la FIND WWW.IRID.OFG.CO			pauninistrativa	

RIESGO BIOMECANICO	Decreto 1072	Decreto 1072	2015 Ministerio del Trabajo	Arts.	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art. 8 Núm 6, Art. 15, 23	×	(	Se cuenta con una matriz de peligros y l	Jefatura de Talento
					El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acordé con lo establecido en la normatividad				
					vigente. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de				
				2.2.4.6.8	accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el				
					Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea	Mantener la Matriz de identificación de peligros, evaluación y			
					sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos,				
					todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita	valoración de riesgos., aplicando una metodología efectiva con alcance			
				2.2.4.6.15					Humano - Proveedor
					identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles	a todos los procesos, trabajadores y actividades			
					necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores				
					de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. De acuerdo con la naturaleza de los peligros,				
				2.2.4.6.23		Realizar evaluaciones específicas para evaluar el riesgo biomecánico			
					la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para				
					complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos,	(análisis de puestos de trabajo)			
					biológicos, químicos, de seguridad. público, psicosociales, entre otros El empleador o contratante debe adoptar métodos para la				
						bendamente de la constitución de constant conference		and and for the street	
RIESGO BIOMECANICO	Ley 1355	Ley 1355	2009 Congreso de la República	Toda	identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.  La obesidad fue calificada como una enfermedad pública, que debe ser tratada como un problema que por tal, requiere de la atención,	Implementar de las medidas de control según el riesgo.	(	evalaución de riesgos  Campañas de seguridad, Asistencia a J	responsable de SST Jefatura de Talento
					vigilancia y control del Estado colombiano. El Ministerio de la Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del				
									Humano - Proveedor
					país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las				
					Administradoras de Riesgos Profesionales.	Capacitar a los trabajadores en estilos de vida saludables.		capacitaciones, Formato de pausas activas	responsable de SST
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 1440	Norma Técnica 1440	1978 Icontec	Toda	Esta norma define los principios de base tomados en consideración para el estudio de la posición de trabajo: silla-escritorio, y dar	X	٠	Informe de evaluación de inspección de puestos i	Jefatura de Talento
						Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los			
						trabajadores. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos.			
						Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y			
						valoración de riesgos. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo.			
						Implementar programas de vigilancia epidemiológica.		de trabajo y sus correspondientes planes de l	Humano - Proveedor
						Realizar capacitaciones a los trabajadores con relación a la prevención			
						de enfermedades y accidentes de trabajo.  Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			
						con su respectivo cronograma de actividades.			
		NTC.			algunas recomendaciones para permitir la correcta adaptación del puesto de trabajo a cada usuario	Realizar capacitaciones sobre hábitos saludables. Realizar capacitaciones sobre posturas.			responsable de SST
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 1819	Norma Técnica 1819	1982 Icontec	Toda	Establecer los fundamentos ergonómicos básicos para tener en cuenta en el diseño de sistemas de trabajo.	Realizar capacitaciones sobre posturas.	(	Informe de evaluación de inspección de puestos J	Jefatura de Talento
						the second secon			
						Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los trabajadores.			
						Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos.			
						Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.			
					Los fundamentos ergonómicos especificados al diseño de las condiciones óptimas de trabajo para conseguir la salud, la seguridad y el	Realizar inspecciones a los puestos de trabajo.		de trabajo y sus correspondientes planes de l	Humano - Proveedor
						Implementar programas de vigilancia epidemiológica.  Realizar capacitaciones a los trabaiadores con relación a la prevención			
						de enfermedades y accidentes de trabajo.			
						Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades.			
						Realizar capacitaciones sobre hábitos saludables.			
RIESGO BIOMECANICO	Norma Técnica NTC 3955	NTC Norma Técnica 3955	2014 Icontec	Toda	bienestar humano, considerando la eficiencia tecnológica y económica.  Parámetros básicos para la aplicación de los conocimientos de ergonomía en cualquier región, empresa, grupo de trabajo, institución	Realizar capacitaciones sobre posturas.	,		responsable de SST
RIESGO BIOMECANICO	Norma recinca NTC 3533	Norma Techica 3933	2014 Icontec	Toda	Parametros basicos para la apricación de los conocimientos de ergonomia en cualquier región, empresa, grupo de trabajo, institución		`	informe de evaluación de hispection de puestos i	Jefatura de Talento
						Informar a los servicios de salud todo factor en la salud de los			
						trabajadores. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos.			
						Contar con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y			
						valoración de riesgos. Realizar inspecciones a los puestos de trabajo.		de trabajo y sus correspondientes planes de l	Humano - Proveedor
						Implementar programas de vigilancia epidemiológica.		, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
						Realizar capacitaciones a los trabajadores con relación a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.			
						Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			
						con su respectivo cronograma de actividades.  Realizar canacitaciones sobre hábitos saludables			
		NTC			docente o investigativa en Colombia.	Realizar capacitaciones sobre habitos saludables. Realizar capacitaciones sobre posturas.		acción	responsable de SST
RIESGO FÍSICO	Ley 9	Ley 9	1979 El Congreso de Colombia	Arts.	Todos los empleadores están obligados a Promover y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones-	×	(	Informe de mediciones de higiénicas de l	Jefatura de Talento
				84	Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los trabajadores,				
					Realizar programas educativos sobre riesgos. –	Realizar inspecciones periódicas a los diferentes puestos de trabajo			
				Lit. a, d, g.	En todo lugar de trabajo en donde se empleen procedimientos, equipos, materiales que den origen a condiciones ambientales que puedan	para verificar las condiciones ambientales de trabajo.			
					afectar la salud y la seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse medidas de higiene y seguridad	Realizar inducción a los trabajadores.			
				98	para controlar los agentes nocivos. —				
				111	En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional con el fin de prevenir los accidentes y las enfermedades				
				1	relacionadas con el trabajo. –	Suministrar elementos de protección personal para ruido		l l	Humano - Proveedor
				112	Todos los equipos, y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que eviten accidentes	Tomar medidas para prevenir y controlar el riesgo físico ruido.			1
					y enfermedades. –	Incluir en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			1
				122	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad	actividades de promoción y prevención de enfermedades específicas			
				123	y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo	para el riesgo .			
					Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el	Revisar los equipos y herramientas con las que los trabajadores			
				125	Gobierno. –				
					Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen	realizan sus labores diarias.			
	1	<del>                                     </del>		1	actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.			iluminación	responsable de SST

RIESGO FÍSICO	Resolución 8321	Resolución	8321	1983	Ministerio de Salud	Arts.	Para prevenir y controlar las molestias, las alteraciones las perdidas auditivas ocasionadas en la población por la emisión de ruido, se	1		Se realizan Inspecciones de puesto de trabajo	Jefatura de Talento	
							establecen los niveles sonoros máximos permisibles. –					
						17	Los propietarios o personas responsables de fuentes emisoras de ruido están en la obligación de evitar la producción de ruido que pueda Tom					
							afectar y alterar la salud y el bienestar de las personas lo mismo que de emplear los sistemas necesarios para su control con el fin de Impl asegurar niveles sonoros que no contaminen las áreas aledañas habitables. Deberán proporcionar a la autoridad Sanitaria correspondiente cont					
						21		lementar medidas para no exponer a los trabajadores a ruido de				
							Los establecimientos, locales y área de trabajo, se ubicarán o construirán según lo establecido en el Reglamento de Zonificación de cada impu	ulso o de impacto por encima de 140 dB (A) de Presión sonora.				
						23	localidad y cumplimiento con 108 niveles sonoros permisibles que se indican en el Capítulo II, de tal forma que los ruidos que se produzcan En lo					
								eda los niveles de presión sonora permisibles se deberán mantener				
						41	La duración diaria de exposición de los trabajadores a niveles de ruido continuo o intermitente no deberá exceder los valores límites los n					
						**		erá adelantar un programa de conservación de la audición que				
						42		ra a todo el personal que por razón de su oficio se vea expuesto a				
						42	Para exposición a ruido de impulso o de impulso, el nivel de presión sonora máximo estará determinado de acuerdo al número de impulsos nivel					
							y en ningún caso deberá exceder de 140 decibeles. Todo Deberán adoptarse medidas correctivas y de control en todos aquellos casos en que la exposición a ruido en las áreas de trabajo, exceda los anál	o programa de conservación de la audición deberá incluir: El			Humano - Proveedor	
						48		xposición al ruido. Las mediciones de la capacidad auditiva de las				
							Los empleadores, de establecimientos, áreas o sitios en donde se realice cualquier tipo de trabajo productor de ruido, están en la obligación per					
						49	de mantener niveles sonoros seguros para la salud y la audición de los trabajadores y deben adelantar un programa de conservación de la Se d					
							audición que cubra a todo el personal que por razón de su oficio se vea expuesto a niveles sonoros cercanos o superiores a los valores retir	ro)				
						50	límites permisibles Se d	deben realizar estudios higiénicos de ruido en todos los centros de				
							Todo programa de conservación de la audición deberá incluir: El análisis ambiental de la exposición a ruido, Los sistemas para controlar la trab					
						51	exposición al ruido, Las mediciones de la capacidad auditiva de las personas expuestas, mediante pruebas Audi métricas de ingreso o pre Solo					
							empleo, periódicas y de retiro. Se deberá mantener en el establecimiento un registro completo de los resultados de las menciones El					
						52	ambientales de ruido, de la exposición a ruido por ocupación y de las pruebas audio métricas por persona, accesibles a la autoridad sanitaria en cualquier momento que se solicite. – debe	sajador en el examen de ingreso, dentro de los 90 dias siguientes se e realizar un examen audio métrico de control de haber				
							El control de la exposición a ruidos se efectuará, en su orden mediante, Reducción del ruido en el origen, Reducción del ruido en el medio de com					
						E2	transmisión. Cuando los sistemas de control adoptados no sean suficientes para la reducción del ruido, podrá suministrarse protección impl				responsable de SST	
RIESGO FÍSICO	Resolución 1792	Resolución	1792	1990	Ministerio de Trabajo y Seguridad Soci	al Toda	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional a ruido.			Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación		
	1			1	,, ,,		Para exposición durante ocho (8) horas : 85 dBA.					
			1	1	1		Para exposición durante cuatro (4) horas : 90 dBA.					
			1	1	1		Para exposición durante dos (2) horas : 95 dBA.					
			1	1	1		Para exposición durante una (1) hora : 100 dBA.					
			1	1	1		Para exposición durante media (1/2) hora : 105 dBA.				Humano - Proveedor	
							Para exposición durante un cuarto (1/4) de hora : 110 dBA. Man	ntener los límites permisibles de exposición sonora, para ello debe				
							Para exposición durante un octavo (1/8) de hora : 115 dBA.					
							Los anteriores valores límites permisibles de nivel sonoro, son aplicados a ruido continuo e intermitente, sin exceder la jornada máxima					
					Ministerio de Salud			izar estudios higiénicos de ruido.		de riesgos	responsable de SST	
RIESGO FÍSICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Dar cumplimiento a las normas legales en medicina, higiene y seguridad industrial, hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de		(	Plan de mantenimiento	Jefatura de Talento	
							salud ocupacional. –					
						2 lit. a b d g	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad —					
							Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial-					
						7	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan Real	lizar inspecciones periódicas en las diferentes áreas de la empresa.				
						70	afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos –  Todo local o lugar de trabajo debe contar con buena iluminación en cantidad y calidad, acorde con las tareas que se realicen. –					
						79	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realicen a la vez deberán	lizar estudios higiénicos de iluminación en los centros de trabajo.				
						80	satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial o de ambos tipos. La iluminación					
						00	natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas lumbreras, tragaluces, techos en diente de serrucho),	lementar sistemas de control de riesgos.				
						81	proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con la luz artificial, de modo que a.					
							No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión. b. No Veril	ificar que la iluminación en los sanitarios sea uniforme y suficiente.				
						82	produzca vaciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores. –					
							Se procurara que el trabajador no sufra molestias por la iluminación solar directa es indispensable utilizar un vidrio difusor. – Inspi	eccionar que los centros de trabajo cuente con la suficiente			Humano - Proveedor	
						83	Cuando se use iluminación suplementaria para las máquinas o aparatos, se ha de tener cuidado de que tengan su pantalla adecuada					
							siempre que no den lugar a la proyección de contrastes de luz y sombra. –  Los lugares de trabajo dentro del establecimiento, que ofrezcan mayor peligro de accidente deberán estar suficientemente iluminados-	ninación.				
						84	En debrarde beneate the relative to reference de l'about de de l'active de la companyation de l'active					
						25	Todas las ventanas, tragaluces, lumbreras, clarabovas y orificios por donde deba entrar la luz solar, así como las pantallas, lámparas	ninistrar iluminación en cantidad suficiente (natural y artificial).				
						0.5	fluorescentes etc. deberán conservarse limnios y libres de obstrucciones —					
						86	La iluminación general de tipo artificial debe ser uniforme y distribuida adecuadamente de tal manera que se eviten sombras intensas,	ventanas y tragaluces deben conservarse limpios y libres de				
			1	1	1		contrastes violentos y deslumbramientos. La relación entre los valores mínimos y máximo de iluminación, medida en lux, no será inferior a					
				1		87	u.s para asegurar la uniformidad de iluminación de los lugares de trabajo. Cuando en determinado trabajo se requiera iluminación intensa,	trucción.				
			1	1	1		ésta se obtendrá mediante combinación de la iluminación general y la iluminación local complementaria, que se instalará de acuerdo con el					
				1		176		ificar que la iluminación artificial sea uniforme.				
				1			En los establecimientos de trabajo en donde se ejecuten labores nocturnas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en					
RIFSGO BIOLÓGICO	Iev 9	lev		1979	El Congreso de Colombia	Arts	las escaleras y salidas auxiliares. Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural.  Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden		.	Informe de medición de iluminación Inspecciones de orden y aseo	responsable de SST Jefatura, de Talento	
2300 BIOLOGICO	, 3	Ley	ľ	19/9	Congreso de Coloniola	ru tā.	Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes fisicos, químicos, biológicos, organicos, mecanicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. –		`	magazzauries de urdeir y 8580	sciatura de Talento	
1			1	1	1		Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo-					
				1		80 Lit. b, c	Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el					
				1			mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción.					
				1		84 Lit a,d,g	Adoptal friedidas efectivas para proteger y promover la saldu de los trabajadores, friediante la instalación, operación y mantenimiento, en	teger contra los riesgos relacionados con agentes biológicos,				
				1			forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo.					
				1		98	Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y	porcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas				
				1			CONTROL.					
			1	1	1	101	En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas	diciones de higiene y seguridad,				
				1			ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberan adoptarse las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y					
				1		102		ptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los				
			1	1	1		En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con				Humano - Proveedor	
1			1	1	1	103	concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en trab	naiadores				
			1	1	1	1 ~	general-					
				1		111	Los riesgos que se deriven de la producción, manejo o almacenamiento de sustancias peligrosas serán objeto de divulgación entre el	East programme adjustitues cabro les storages para la calant a con-				
			1	1	1	***	personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos,	nzar programas educativos sobre los nesgos para la salud a que				
				1	1		con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación.					
				1	1	122	Cuando se procesen, manejen, o investiguen agentes biológicos o materiales que habitualmente los contengan se adoptarán todas las esté	en expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención				
				1	1		medidas de control necesarias para prevenir alteraciones de la salud derivados de éstos. En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro de la cual se efectúen actividades destinadas a prevenir					
				1	1	125	accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.	ntrol.				
				1	1		Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad					
			1	1	1	128	y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.	lementar los controles necesarios para el manejo y control de				
			1	1	1		Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen					
					<u> </u>	<u> </u>	actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación ager	ntes biológicos.			responsable de SST	
•			. —									

Management   Man								<u></u>	,		_		+
## 14 Part	RIESGO BIOLÓGICO	Circular Externa 2	Circular Externa	2	2023	Ministra de Salud y Protección Social y Director	Toda la Circular	Mediante la presente Circular Conjunta Externa, la Ministra de Salud y Protección Social y el Director General del Instituto Nacional de Salud		х	Actividades de promoción y prevención	Jefatura de Talent	0
## A PART OF THE P								establecen para las Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías Departamentales, Distritales y Municipales de Salud o quien haga sus veces,					
## Part								Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – Ips, Entidades Promotoras de Salud — Eps, Entidades que Administran Planes Voluntarios					
The content of the								de Salud. Entidades Adaptadas. Entidades que Administran los Regímenes Especiales y de Excepción, así Como el Fondo Nacional de Salud					
## Part of the company of the compan									Activar una respuesta integral, oportuna y eficiente para reducir la				
Part													
Part								integral, vigilancia y control de dengue en Colombia.	machilidad y magtalidad par arta cauca gazán par la cual cada una da				
## A PART OF THE P								Lo anterior teniendo en cuenta, que el dengue como su evento trazador, constituyen una de las prioridades de salud pública en el territorio	inici cinicaci y mortanicaci por esta causa, razon por la cuar caus uno de				
Part								nacional, dado su patrón de transmisión endémica en cerca de 826 municipios del país con presencia del vector Aedes aegypti, así como la					
## Company of the Com								circulación simultánea de los cuatro serotinos del vírus y una dinámica de presentación de ciclos enidémicos cada tres años (2010, 2013	las entidades establecidas en la presente Circular Conjunta Externa.				
A												Humano - Proveedo	x
Part								2016 y 2019), por lo que se prevé para finales del año 2022 e inicio del año 2023, el ingreso a una nueva fase epidémica por este evento de	Cumplir una serie de obligaciones y responsabilidades, en aras de				
Part								interés en salud pública.					
Part								Así mismo, es probable que las condiciones del fenómeno de la Niña continúen durante diciembre del año de 2022 y febrero del año 2023,	and the second s				
Part								lo que incide en el incremento de condiciones que favorecen el crecimiento de criaderos notenciales del vector Aedes aegunti y dado que la	mitigar el impacto y reducir la transmisión del dengue entre la				
Part													
Part									población, bien sea en el hogar, el sector educativo, institucional,				
Part								oportuna y eficiente para reducir la morbilidad y mortalidad por esta causa, razón por la cual cada uno de las entidades establecidas en la					
Part								presente Circular Conjunta Externa deberán cumplir una serie de obligaciones y responsabilidades, en aras de mitigar el impacto y reducir la	comunitario y laboral.				
Part								transmisión del dengue entre la población, bien sea en el hogar, el sector educativo, institucional, comunitario y laboral.					
Company   Comp						Conoral del Institute Nasional de Salud		<u> </u>				racanancabla da EST	
Part	Lineamientos de Política para	Lineamientos de Política para	CONPES	3701	2011	Departamento Nacional de Planeación	Toda la norma	N/A	Política de Seguridad, Privacidad de la Información y seguridad digital.	х	Implementación Políticas		N/A
Company													
March   Marc	Ciberseguridad y Ciberdefensa.	Ciberseguridad y Ciberdefensa.	CONDEC	2054	2046	Description of the Standard Co. 27	To do la como	N/A	Public de Considera provincia de Considera d	.	Invalous about to Bullit		N/A
Cap   Section   Cap   Sectio	rontica Nacional de Seguridad digital.	digital.	CONPES	3854	201b	Departamento Nacional de Planeación	roda la norma	N/A	Pontica de Seguridad, Privacidad de la Información y seguridad digital.	۸.	Implementacion Politicas		N/A
Marie	Código General Disciplinario		Ley	1952	2019	Congreso de la Republica	Toda la norma, en lo	N/A	Política de Seguridad, Privacidad de la Información y seguridad digital.	x	Implementación Políticas		N/A
Part		el código general disciplinario se											
Part							alusivo a la política de						
The continue work   10   10   10   10   10   10   10   1		algunas disposiciones de la ley					seguridad que co						
Mathematical   Math		1474 de 2011, relacionadas con el					ourrous que se						
Marie   Mari		derecho disciplinario.					implementa en la FND					Administrativa	
March   Marc	Gestión Documental	Ley	Externa	594	2000	Congreso de la República	Todos (Ley General de	N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	×	Expedientes	Jefatura Administrative	N/A
Part	Gestión Documental	Decreto único reglamentario	Externa	1080	2015	Ministerio de Cultura		N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	x	Expedientes		N/A
March   Marc								····			,	Administrativa	.9
Control   Cont	Gestión Documental	Ley	Externa	527	1999	Congreso de la República	Todos	N/A	Manual de políticas de Gestión Documental	х	Expedientes		N/A
Company   Comp	Costián Dosumental	Circular	Eutorea		2015	Archivo Conoral do la Nación	Todas	M/A	Tables de retención desumental		Tablas da satancián decumental		N/A
Auto	Gestion Documental	Circular	Externa	3	2015	Archivo General de la Nacion	Todos	N/A	Tablas de retención documental	^	lablas de retención documental		N/A
Subtree March 1 20 12 1 20 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12	Gestión Documental	Ley	Externa	1712	2014	Crongreso de la República	Todos	Ley de transparencia y derecho al acceso de la información	Todos los procesos	х	Manual, procedimientos y matrices	Jefatura	N/A
Companies   Comp													
Page	Gestión Documental	Acuerdo	Externa	1	2024	Consejo Directivo del Archivo General de la	Todos	Establece el Acuerdo Unico de la Función Archivistica, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado	Todos los procesos	×	Política de gestión documental.	Jefatura	
Page													
## Process of Control													
Section of Section o	Regisments el acceso y uso de	Leu de comercio electrónico	Lev	527	1000	Congreso	Ariculo 28 - Eirmas	N/A	Implementación del SGDEA	v	Política de sectión documental		N/A
Part		Ley de comercio electrónico	Ley	527	1999	Congreso	Arículo 28 - Firmas	N/A	Implementación del SGDEA	×	Política de gestión documental.		N/A
Production of Personal Production of Person	los mensajes de datos,de	E Ley de comercio electrónico	Ley	527	1999	Congreso	Arículo 28 - Firmas	N/A	Implementación del SGDEA	×	Política de gestión documental.		N/A
Page   Sept	los mensajes de datos,del comercio electrónico y de las	e Ley de comercio electrónico	Ley	527	1999	Congreso	Arículo 28 - Firmas	N/A	Implementación del SGDEA	х	Política de gestión documental.		N/A
Information and production of the production o	los mensajes de datos,del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen	e Ley de comercio electrónico d s	Ley	527	1999	Vacabri Congreso		N/A	Implementación del SGDEA	×	Política de gestión documental.	Jefatura	N/A
Manual Parameter   Manual Para	los mensajes de datos,del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación	Marra general para el	Decrete				digitales	N/A		x		Jefatura  Administrativa	N/A
Regin   Regi	los mensajes de datos,del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el inferrambio de información entre entidades	Marco general para el	Decrete				digitales	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer	x		Jefatura  Administrativa	N/A
Immunition controlled in a base of data grammating, and a data of dispositions (a base of data grammating, and a base of d	los mensajes de datos,del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de	Marco general para el	Decrete			Min Hacienda	digitales	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establicor convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de	x		Jefatura  Administrativa Jefatura	N/A
s data parameters, ex expected of financials, processions of financials	los mensajes de datos, de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	digitales 1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAINCO	×	Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa	
La designation of the control of the	los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas Regula el manejo de la	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	digitales 1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAINCO	×	Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa	
Page	los mensajes de datos, de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación. Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas Regula el manejo de la información contenida en bases información contenida en bases	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	digitales 1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAINCO	x	Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa	
Page	los mensajes de datos, de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas Regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	digitales 1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAINCO	x	Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa	
Region betto or relationate a la professionate de la professionate	los mensajes de datos, de comercio electrónico y de las firmas digilales, ys estableces las entidades de certificación Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas Regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, cerditicia la financiera, cerditicia la financiera, cerditicia	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las	Decreto	235	2010	Min Hacienda Min Interior y Justicia	digitales 1 al 3	N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAINCO	x	Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa	
Treatment of the field and personality and approximate of the field and approx	los mensajes de datos, de comercio electrónico y de las firmas digitales, ys establecen las entidades de certificación. Regula el intercambio de información entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas. Regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especia las financieras, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de terceros países.	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas. Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones	Decreto  Ley Estatutaria	235	2010	Min Hacienda Min Interiory Justicia Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data	Aceramiento con entidades gubernamentales para establicor convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SANACO Políticas para la protección de datos personales.	×	Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
personanders as particular to the for dated personanders as particular to the formation of	co menajes de datoude comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internambio de información entre entidades para el cumplimento de funciones gobitos. Regula el manejo de la información contenida en baser de datos personales, en especia la financiera, credicion y la comercial, de servicios y la procesimient de ferereros paless. Regula todo lo redicionado a la Regula todo lo redicionado a	Marco general para el intercambio de información entre excitades públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones. Por el cual se dictan disposiciones.	Decreto  Ley Estatutaria	235	2010	Min Hacienda Min Interiory Justicia Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data	Aceramiento con entidades gubernamentales para establicor convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SANACO Políticas para la protección de datos personales.	x	Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Registered supervision of the data personales.  Administratives  Full case para la protección de datos personales.  Administratives  Full case para la protección de datos personales.  Administratives  Full case para la protección de datos personales.  Administratives  Full case para la protección de datos personales.  Full case para la protección de datos perso	los mensajes de datos de comercio electrónico y de las infrans digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el interambio de información entre entidade para el cumplimiento de funciones públicas para el cumplimiento de funciones públicas fiegula el manejo de la información contenida en baser de datos personales, en especia la financiora, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de terceros países. Regula todo fo relacionado a la procesionado de terceros países. Regula todo fo relacionado a la creciolección, almanemiento y orderes describados de terceros países.	Marco general para el intercambio de información entre entidade públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones Por el cual se dictan disposiciones	Decreto  Ley Estatutaria	235	2010	Min Hacienda Min Interiory Justicia Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data	Aceramiento con entidades gubernamentales para establicor convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SANACO Políticas para la protección de datos personales.	x	Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Registered supervision de data personales.  Administrativas  Administrativ	los mensajes de datos de comercio electrónico y de las infrans digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el interambio de información entre entidade para el cumplimiento de funciones públicas para el cumplimiento de funciones públicas fiegula el manejo de la información contenida en baser de datos personales, en especia la financiora, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de terceros países. Regula todo fo relacionado a la procesionado de terceros países. Regula todo fo relacionado a la creciolección, almanemiento y orderes describados de terceros países.	Marco general para el intercambio de información entre entidade públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones Por el cual se dictan disposiciones	Decreto  Ley Estatutaria	235	2010	Min Hacienda Min Interiory Justicia Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data	Aceramiento con entidades gubernamentales para establicor convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SANACO Políticas para la protección de datos personales.	x	Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
fest Traditioned for Expensables   Francisioned For Expensable	los mensajes de datos de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas filegula el manejo de la información contenida en baser de datos personación contenida en baser de datos personación entre de las files de servicios y la proceedancia de terceros países. Propula todo lo relicionado a la recolección, alamacenamiento y tratamiento de los datos personales.	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	×	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Transmittered for Services de la información.  Profuzione de Bases de Porto de disconsidore de Bases de Porto de la Servicio de disco personales.  Porto de la financia de la información.  Registro Nacional de Bases de Porto de la Servicio de disco personales.  Porto de la financia de la incorpción de la financia de la incorp	nos menajes de datos, de comercio electrónico y de las infransa digitales, y se establecen las entidades de certificación flegula el internambio de información entre entidades na la complimiento de april de la manejo de la minormación contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la provenimiento del terceros países. Regula todo lo recicionado a las recolección, almacenamiento y tratamiento de los datos personales. Regulamentos personales, as especial contratamiento de los datos personales.	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Sinchage de la minima de contratación de lasce de l'accordance de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la SEC de Datos de la registrio Nacional de Bases de Datos de la registrio Nacional de Bas	tos mensajes de datos del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas filegula el manejo de la información contenida en baser de datos personales, en especia la financiera, credicionado a la entre de datos personiente de terceros países, en especia las financieras, credicionado a la recollección, almacenamiento y tratamiento de los datos personales. Reglamenta aspectos personales. Reglamenta aspectos elacionados con la autorización	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	×	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Some Tale Search of the Contractable Contrac	co menajes de datou, de comercio electrónico y de las comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación flegula el internación entre entidades de contractorio de la composição de la contracta de la composição de la c	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
entre dros.  Accolamentate la Ley 1,551 de 2012  Administrativa  Registro Nacional de Bases de Por el cual se registromente de Decreto Urior 10/4 2015  Administrativa  Nodifica el plazo para que los receptor a transmissión de Bases de Por el cual se modificant los Decreto Urior 10/4 2015  Nodifica el plazo para que los receptor a transmissión de Bases de Datos  Registro Nacional de Bases de Por el cual se modificant los Decreto Urior 10/4 2015  Nodifica el plazo para que los receptor a transmissión de Bases de Datos  Nodifica para la protección de datos personales.  X Radicado de inscripción  Refetura N/A  Refetura N/A  Refetura na tobases de Casto de Susceila de Registro Nacional de Bases de Datos  Registro Nacional de Bases de Datos  Nodifica para la protección de datos personales.  X Radicado de inscripción  Refetura N/A  Refetura N/A  Refetura N/A  Refetura N/A  Refetura na tobases de Casto de Susceila N/A  Registro Nacional de Bases de Datos  Registro Nacional de Bases de Datos  Registro Nacional de Bases de Datos  Refetura na tobases de Casto de Susceila N/A  Refetura na tobases de Casto de Susceila N/A  Refetura na tobases de Casto de Susceila N/A  Refetura na tobases de Porce de Satus trobustor na tobases de Datos  Registro Nacional de Bases de Datos  Refetura na tobases de Porce de Satus trobustor na tobases de Datos  Registro Nacional de Bases de Datos  Refetura na tobases de Porce de Satus trobustor na tobases de Datos  Refetura na tobases de Porce de Satus trobustor na tobases de Datos de Jacobis na tobases de Da	tos mensijes de datos, de comercio electrónico y de transa digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el complimiento de funciones públicas para el complimiento de funciones públicas (Regula el manejo de la información contentida en baser de datos personales, en especia la financiora, certificación y la proveniente de teceros países comercial, de servicios y la proveniente de teceros países estableción, alimacenamiento y tratamiento de los datos personales. Reglamento el las datos personales. Reglamento el las datos personales. Reglamento facilitados del Titulas, políticas de Tatamiento de los Reponsables facilitados del Titulas, política de Responsables de Tatamiento de los Responsables del Titulas, política del Titulas, política del Titulas, política del Titulas, política de Responsables de Titulas de Responsables de Re	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	×	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Registro Nacional de Bases de Por la cual se reglamenta Decreto único 2014 015 Presidente de la Registrio Nacional de Bases de Datos de la SIC  Datos  Modifica el plaso para que los Por el cual se modifican los Decreto atriculos 2,22,61.2 y la Reglamenta in Company de las Presidente de la Registrio Nacional de Bases de Datos  Presidente de la Registrio Nacional de Bases de Catora de Inscripción de datos personales.  X	nos menajes de datos, de comercio electrónico y de las comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación fleguia el internambio de información centrambio de información centrambio de mandrones políticas. Per la composición de la composición, almacenamiento y acreación, almacenamiento y tratamiento de los datos personales. Reglamenta aspectos relacionados con la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los Reponsables del Titulas, políticas de Tratamiento de los Reponsables y Encargados, los Responsables y Encargados, los derechos de Tratamiento de los Reponsables y Encargados, los derechos de Tratamiento de los Reponsables y Encargados, los derechos de Cartamiento de los Reponsables y Encargados, los derechos de	Marco general para el  stercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  disto personales	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	×	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura Administrativa Jefatura	N/A
Datos parcialmente la Ley 1581 de 2012  Modifica e plaso para que los Por el cual se modifican los formationes de provinción no su bases de datos en menos activados de la Registro Nacional de Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción menos para que los Porte de Las Registro Nacional de Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Registro Nacional de Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Bases de Datos  Políticas para la protección de datos personales.  X Radiciado de inscripción de las Registro Nacional de Registro	tos menajes de datos, de comercio electrónico y de transcipio de fartos de filmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internambio de información entre entidades para el complimento de funciones gobitos. Regula el manejo de la información contenida en baser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de terceros países aportes de datos personales. Regilamento la estableción, almacenamiento y arcumento de los datos personales. Regilamento la supertor escalacionados con la autorización del Titular, políticas de Tatamiento de los Reponsales. Següencia la supertor estableción de la Titular, políticas de la Titular, políticas de la Titular, políticas de la Titular, política de la Titu	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del marco de la cual se disca disposiciones por el cual se disca disposiciones per el cual se disposiciones per el cual se disposiciones per el cual se disca disposiciones per el cual se capacita del cual disposiciones per el cual se reglamenta por el cual se reglamenta	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria	235 1266 1581	2010	Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma	N/A  Ley de Habbess Data  Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Politicas para la protección de datos personales.	X	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa  Jefatura	N/A
Modifica e plaso pars que los Por et cual se modifican (od Decreto Sargementaries) (a Proposables del Tartamiento Incorposables (a Proposables del Tartamiento Incorposables (a Proposables del Cartamiento Incorposables) (biological Proposables) (b	co menajes de datou, de comercio electrónico y de las informas digitales, y se establecen las entidades de certificación fleguia el internambio de información entre entidades de confirmación entre entidades de la confirmación contenida en bases de datos personales, en especia formación contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente del terceros países. Regula todo lo recicionado a les recolección, almacenamiento y tratamiento de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados con la autorización del Titular, políticas de Tratamiento de los Reponsables del Titular, políticas del Titular políticas de Tratamiento de los Reponsables y Encargados, los derechos de los Titulares de la información entre otros.	Marco general para el intercambio de información entre cutidade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data v otras disposiciones generales para la protección de datos personales.  Por el cual se fuel protección de datos personales.  Por el cual se reglamenta ou concionado da concionado de c	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Reglamentario	235 1266 1581	2010 2008 2012 2013	Min Haciendo Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República Presidente de la República	digitales  La II a  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIAMO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	x	Implementación Politicas  Implementación Politicas  Implementación Politicas  Implementación Politicas	Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa  Jefatura  Administrativa  Administrativa	N/A
Regimen Contable  Regimen Cont	co menajes de datou, de comercio electrónico y de las informas digitales, y se establecen las entidades de certificación fleguia el internambio de información entre entidades de confirmación entre entidades de la confirmación contenida en bases de datos personales, en especia formación contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente del terceros países. Regula todo lo recicionado a les recolección, almacenamiento y tratamiento de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados con la autorización del Titular, políticas de Tratamiento de los Reponsables del Titular, políticas del Titular políticas de Tratamiento de los Reponsables y Encargados, los derechos de los Titulares de la información entre otros.	Marco general para el intercambio de información entre cuntidade públicas.  Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones generales para la protección de diatos personales.  Por el cual se freglamenta.  parcialmente la Ley 1591 de 2012.  Por la cual se reglamenta.	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Reglamentario Decreto Único	235 1266 1581	2010 2008 2012 2013	Min Haciendo Min Interior y Justicia Congreso de la República Congreso de la República Presidente de la República	digitales  La II a  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIAMO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Politicas  Implementación Politicas  Implementación Politicas  Implementación Politicas	Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura  Administrativa Jefatura	N/A
Registron Ruscinde Basses de Contratación de Basses de Contratación de Basses de Contratación de Superiento de de S	los mensajes de datos de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimiento de funcionis publicas Para el cumplimiento de funcionis publicas Regula el manejo de la información contentida en baser de datos personales, en especia la financiera, cerditicia, comercial, de servicios y la procesionado a la manejo de la información contentida en baser por entre de despensables, en especia las financieras, cerditicia, comercial, de servicios y la procesión de datos personales. Regulamenta de los datos personales. Reglamenta aspectos encicionados con la autorización del Titular, políticas de la Titularia de las Información, entre etros.	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las disposiciones y generales del disposiciones y generales del disposiciones y generales para la protección de distos personales para la protección de distos personales Por el cual se regiamenta para la protección de distos personales para la protección de distos personales Por el cual se regiamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único	235 1266 1581 1377	2010 2008 2012 2013	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma Toda la norma Capítulo 25 y 26	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	X	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa	N/A N/A
Datos   1074 de 2015   Regimentantion   Detrois   Regimentantion   Detrois   Detrois   Detrois   Destrois	los menajes de datos, de comercio electrónico y de firmas digitales, y se establecen lisse entidades de certificación flegula el internambio de información entre entidades para el cumplimiento de l'accionar poblicias manación entre entidades poblicias financieras, creditoria poblicias información contenida de la bisidio manación contenida de la bisidio manación contenida de la servicio y la provenimiento de terceros países. Regulas dodo le rescionada a la entre de la sidio precision de la servicio de la sidio comercial, de las servicios y la provincia de terceros países receivos, adminenta de los datos personales. Regulas delo le receivos de la sidio manación de la titular, políticas de l'Italias, políticas de la tindomación, entre otros.  Registro Nacional de Bases de Obtos.	Marco general para el intercambio de información entre unitadde públicas. Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones. Por el cual se dictan disposiciones. Por el cual se dictan disposiciones. Por el cual se reglamenta el protección de datos personales. Por el cual se reglamenta concidente la Ley 1581 de 2012. Por la cual se reglamenta carcialmente la Ley 1581 de 2012.	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único	235 1266 1581 1377	2010 2008 2012 2013	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma Toda la norma Capítulo 25 y 26	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa	N/A N/A
Datos   1074 de 2015   Regimentantion   Detrois   Regimentantion   Detrois   Detrois   Detrois   Destrois	los mensajes de datos de comercio electrónico y de las informas digitales, y se establecen flemas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas al Regula el manejo de la información contenida en haser de datos personales, en especia la financiera, comercial, de servicios y la sucuenta de datos personales, en especia la financiera, comercial, de servicios y la sucuenta de datos personales (a estableca de datos personales (a estableca datos) en estableca de datos personales. Reglamenta aspecto el comercial, de servicios y la receivación del fitulas, políticas de la tratamiento de las datos encalectrón del fitulas, política del Tatamiento de las Cartamientos de las Ca	Marco general para el  intercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones,  con el cual se dictan disposiciones,  generales para la protección de  datos personales  por el cual se reglamenta  parcialmente la Ley 1581 de 2012.  Por la cual se reglamenta  cuarialmente la cual se reglamenta  concriamente la Ley 1581 de 2012.  Por el cual se modifican los  concriamentes la Ley 1581 de 2012.	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único	235 1266 1581 1377	2010 2008 2012 2013	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma Toda la norma Capítulo 25 y 26	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa	N/A N/A
Distrital  Middificaciones por nuevos Decrete Statuto Tributario Deterna 52 2002 Alcaldiu Mayor de Bogota Todos N/A  Manual de contabilidad X S Estados Financieros Manual de Contratación de la Recolución de La Recolución de Contratación de La Recolución de Contratación de La Recolución de La Re	tos mensajes de datos de comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimento de funciones para el cumplimento de funciones públicas fiegula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, credicione y la sociente de detos personales, en especia la financiera, credicionad y entre de la comercial, de excelosado a la sociente de detos personales. Reglamenta especial node los relacionados con la autorización del Titular, políticas de Tatamiente de los datos en considerados, los derechos de la Titulares de las información entre etros. Reglamenta especial del Titular, política son Titulares de las información entre etros. Registro Nacional de Bases de Modifica el plazo para que los Modifica el plazo para que los Responsables del Titamiente función de Bases de Modifica el Registro Nacional de Bases de datos en Registro Nacional de Bases de datos en Registro Nacional de Bases de Registro Nacional de	Marco general para el  intercambio de información entre  entidade públicas  Por la cual se dictan las  disposiciones generales del  habeas data votras disposiciones.  por el cual se dictan disposiciones  generales para la protección de  datos personales.  Por el cual se regisimenta  parcialmente la Ley 1581 de 2012.  Por la cual se regisimenta  conciliamente la cual se re	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único	235 1266 1581 1377	2010 2008 2012 2013 2015	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales 1 al 3 Toda la norma Toda la norma Toda la norma Capítulo 25 y 26	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas	Jefatura  Administrativa Jefatura	N/A N/A
Modificaciones por nueves Decreb Estatuto Tributario Detrena 52 2 002 Alcaldio Mayor de Bogota Todos N/A Manual de contratación de manual de contratación de la Beclución 1 2 009 Dirección Ejecutiva de la FRO Todo Procedimiento de contratación Superimento de la recontratación de Contratación de Contrat	los menajes de datos, de comercio electrónico y de timas digitales, y se establecen filmas digitales, y se establecen filmas digitales, y se establecen las entidades de certificación flegula el internación entre entidades para el cumplimiento de información entre entidades para el cumplimiento de información contenida en buser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de sexvicios y la proveniente de terceros países recursos países recursos países recursos en entre de la comercial, de actividad de timba de la comercial, de sexvicion y la proveniente de los datos personales. Regiamento de los datos personales. Regiamento de los datos personales de timbas, políticas de la timbas, políticas de defenidades de la defenidad de la timbas de la defenidad de la timbas de distribución de la defenidad de la timbas de distribución de la deligidad del la deligidad de l	Marco general para el intercambio de información entre excitades públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y otras disposiciones Por el cual se dictan disposiciones Por el cual se dictan disposiciones Por el cual se dictan disposiciones Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por la cual se modifican los produciones de cual se modifican los produciones de cual se modifican los producios 22.22.26.1 y 2.22.26.1 del Decreto número 1074 de 2015	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario  Decreto  Decreto  Becglamentario  Becglamentario	235 1286 1581 1377 1377	2008 2012 2013 2015 2018	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Radicado de inscripción	Jefatura  Administrativa	N/A N/A N/A N/A
nomas accionates Distritation (Manual de Contratación (Manual de Supervisión (Manu	tos mensajes de datos, de comercio electrónico y de transcribente de firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación legular el internación entre entidades de la firmas de la composición de la firmación entre entidades para el complimiento de funciones públicas. Regula entidades contenida en baser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de fecreros países aporte de datos personales. Regulamento le estácionado a los datos personales. Regulamento le calcionados con la autorización del Titular, políticas de la firmación, de la Titular, política de la Titularia de la Información, entre etros. Registro Nacional de Bases de Obdos.	Marco general para el intercambio de información entre cristidade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales de disposiciones generales de disposiciones generales para la protección de datos personales.  Por el cual se reglamenta para la protección de datos personales.  para cual se reglamenta considera de cual se reglamenta para la protección de datos personales.  por el cual se reglamenta cual se reglamenta cual se reglamenta de cual	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario  Decreto  Decreto  Becglamentario  Becglamentario	235 1286 1581 1377 1377	2008 2012 2013 2015 2018	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Radicado de inscripción	Jefatura  Administrativa	N/A N/A N/A N/A
FND   Contractual   Circular determinación de Circular   N/A   2025   Dirección Ejecutiva de la FND   Todo   Procedimiento de contracción   Spedientes Contractuales   X   Diarimento de latrua de latrua de marca (contractuales   X   Diarimento de latrua de latrua de marca (contractuales   X   Diarimento de latrua de latrua de la FND   Todo   Procedimiento de contracción   Spedientes Contractuales   X   Diarimento de latrua de latru	los mensajes de datos de comercio electrónico y de firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación flegula el internación entre entidades para el cumplimiento de funciones públicas Regula el manejo de la información contenida en haser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la groveniente de lecrecos países a financiera, crediticia comercial, de servicios y la groveniente de lecrecos países recolección, almacenamiento y arcunidades de la financiera, políticas de la financiera, políticas de la financiera de lecrecos países a recolección, almacenamiento y recolección, almacenamiento y recolección, almacenamiento y recolección, almacenamiento y recolección, almacenamiento de los datos personales. Registro Nacional de Repossables de la financia	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones para la protección de datos personales. Por el cual se discan disposiciones para la protección de datos personales. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por clauda constituir de 1581	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Único Decreto Decreto Decreto Decreto Decreto Esterna	235 1266 1581 1377 1074 90	2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 1993	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Alcaldia Mayor de Bogota	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Políticas para la protección de datos personales.	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Implementación Políticas  Radicado de inscripción  Radicado de inscripción	Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatu	N/A N/A N/A N/A N/A
Contractual Circular determinación de Circular MA 2025 Dirección Ejecutiva de la PND Todo Procedimiento de contratación de Contractuales X Diariamente la lefatura de Contratación acumanismos de la cumunificación de la PND de la Contractuales X Diariamente Del Entor de Contractuales	los mensajes de datos de comercio electrónico y de timas digitales, y se establecen filmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimento de funciones pobletas Regula el manejo de la información contrendia en haser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de lecrecos países a financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de lecrecos países recolección, almacenamiento y arcente de la financiera, creditición de la financiera, políticas de la financiera, políticas de la financiera, políticas de la financiera, políticas de la financiera de	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones para la protección de distos personales. Por el cual se discan disposiciones para la protección de distos personales. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Por cau se modifican los particulos 22,22,261,2 ly 22,22,631 del Decreto número 32/24 de 2015. Ocereto Estatuto Tributario Decreto Estatuto Tributario Dec	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único Decreto Decreto Decreto Esterna Esterna	235 1266 1581 1377 1074 90	2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 2002 2002	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Alcaldía Mayor de Bogota  Alcaldía Mayor de Bogota	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Politicas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Estadicado de inscripción  Estados Financieros  Estados Financieros	Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatu	N/A N/A N/A N/A N/A N/A
Contratación Contratación Dependente o le fun de Supervisión de la RND de contratación Supervisión de la RND de solución 15 2020 Dirección Ejecutiva de la FND Todo Procedimiento de contratación Supervisión de la RND de contratación Supervisión Supervisión de la RND de contratación Supervisión de Contratación Supervisión de la RND de c	los mensajes de datos de comercio electrónico y de timas digitales, y se establecen filmas digitales, y se establecen las entidades de certificación Regula el internación entre entidades para el cumplimento de funciones pobletas Regula el manejo de la información contendia en haser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de lecrecos países a financiera, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de lecrecos países recolección, almacenamiento y arcente de la financiera, creditición de la financiera, políticas de la financiera, políticas de la financiera de lecrecos países a recolección, almacenamiento y arcente de la financiera	Marco general para el intercambio de información entre entidades pública. Por la cual se dictan las disposiciones: Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales para la protección de diatos personales. Por el cual se freglamenta. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1591 de 2012. Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1591 de 2012. Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1591 de 2012. Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.2.6.1.2 y por el cual se modifican los artículos 2.2.2.2.6.1.2 y condition de la Contratación de la Contratación de la Contratación de la Contratación de la Manaral de Contratación de la Manaral de Contratación de la Contratación	Decreto Ley Estatutaria Ley Estatutaria Ley Estatutaria Decreto Decreto Decreto Único Decreto Decreto Decreto Esterna Esterna	235 1266 1581 1377 1074 90	2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 2002 2002	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Alcaldía Mayor de Bogota  Alcaldía Mayor de Bogota	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO.  Politicas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Estados financieros  Estados Financieros  Estados Financieros  Estados Financieros  Estados Financieros	Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatura Financiera Jefatura Financiera Jefatura Financiera	N/A N/A N/A N/A N/A N/A
Manual de Supervisión Manual de Supervisión de la PND Resolución de Contratación Resolución de Contratación Resolución de Contratación Resolución de la PND Resolución de la PND Resolución de Contratación Resolución Re	los mensajes de datos de comercio electrónico y de trama dificiales, y se establecen las entidades de certificación flegula el internación entre entidades de la formación entre entidades para el cumplimiento de funciones publicas "Regula el manejo de la información contentida en baser de datos personales, en especia la financiera, crediticia comercial, de servicios y la grovenimiente del terceros países la financiera, crediticia comercial, de servicios y la grovenimiente del terceros países recolección, almacenamiento y arconeción, almacenamiento y arconeción, almacenamiento y arconeción, almacenamiento y arconeción, almacenamiento y arcanización, almacenamiento de los datos encidados de la contratación del Tutular, políticas de recolección, almacenamiento y arcanización, almacenamiento y arcanización, almacenamiento de los datos encidados de la paísmo de la financia del paísmo a la información, entre otros.  Registros Nacional de Bases de Obatos  Modificaciones por nuevas momens ancionados de Bases de Obatos  Modificaciones por nuevas momens ancionados.  Modificaciones por nuevas momens ancionados.	Marco general para el intercambio de información entre entidades públicas Por la cual se dictan las disposiciones y generales del habeas data y otras disposiciones y ore cual se discha disposiciones y ore cual se discha disposiciones generales para la protección de datos personales. Por el cual se reglamenta Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 Por el cual se reglamenta	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Decreto  Decreto Único  Decreto  Decreto  Esterna  Resolución	235 1266 1581 1377 1074 90 90 90 352 1	2010 2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 2002 2009	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Alcaldia Mayor de Bogota  Alcaldia Mayor de Bogota  Olivección Ejecutiva de la FND	digitales  1 al 3  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  N/A  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO Politicas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad	x	Implementación Políticas  Estadicado de inscripción  Estados Financieros  Estados Financieros  Estados Financieros  Obariamente la Jefatura de Contratación asegura de cumplementa de Jefatura de Contratación asegura de Jefatura de C	Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatu	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A
Contractual Contractual Configuration Politica de Colombia Configuration Politica de Colombia Contractual Contract	co menajes de datou, de comercio electrónico y de las comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación fiegula el internación entre entidades fiegulas el mismo de información centre entidades. Regulas el maneipo de la información centrelas en bases de datos personales, en especia la filmanicira, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de texercia paleira el maneira, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de texercia paleira recolección, almacenamiento y appearance de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados cen la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados cen la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los filmanes de las información, entre otros. Registro Nacional de Bases de Nacional de Bases de Registro Nacional de Bases de Nacional de Contractuación contractual.	Marco general para el intercambio de información entre retrisidade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se reglamenta de datos personales.  Por el cual se reglamenta con cual se reglamenta cual se reglamenta.  Por le cual se reglamenta cual se reglamenta cual se reglamenta.  2.2.2.6.1.2 de proceso comiento los personales para la profección de la cual se reglamenta.  Derectal statuto Tributario Distritata cual se reglamenta cual se reglamenta.  Derectal Estatuto Tributario Distritata del contratación de la cuardas de contratación de la cuardas de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas se de cuardas se	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario Decreto Único  Decreto  Reglamentario Esterna  Esterna  Resolución  Circular	235 1266 1581 1377 1074 90 90 90 352 1	2010 2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 2002 2009	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Presidente de la República  Alcaldia Mayor de Bogota  Alcaldia Mayor de Bogota  Olivección Ejecutiva de la FND	digitales  1 al 3  Toda la norma	N/A  N/A  Ley de Habbeas Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  N/A  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SIANCO Politicas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Estados financieros  Estados Financieros  Estados Financieros  Estados Financieros  Osariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplemiento de la norma	Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatura  Administrativa Jefatura  Jefatu	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A
el cumplimiento de la norma Contratación Contractual Código Civil Ley 84 1873 Congreso de la República Todo Procesimiento de contratación Expedientes contractuales X Diariamente la Jestura de Contractual de N/A	co menajes de datou, de comercio electrónico y de las comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación fiegula el internación entre entidades fiegulas el mismo de información centre entidades. Regulas el maneipo de la información centrelas en bases de datos personales, en especia la filmanicira, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de texercia paleira el maneira, crediticia comercial, de servicios y la proveniente de texercia paleira recolección, almacenamiento y appearance de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados cen la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los datos personales. Regulamenta aspectos relacionados cen la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los filmanes de las información, entre otros. Registro Nacional de Bases de Nacional de Bases de Registro Nacional de Bases de Nacional de Contractuación contractual.	Marco general para el intercambio de información entre retrisidade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se dictan disposiciones.  Por el cual se reglamenta de datos personales.  Por el cual se reglamenta con cual se reglamenta cual se reglamenta.  Por le cual se reglamenta cual se reglamenta cual se reglamenta.  2.2.2.6.1.2 de proceso comiento los personales para la profección de la cual se reglamenta.  Derectal statuto Tributario Distritata cual se reglamenta cual se reglamenta.  Derectal Estatuto Tributario Distritata del contratación de la cuardas de contratación de la cuardas de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas de contratación de cuardas se cuardas se cuardas se cuardas se de cuardas se	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario Decreto Único  Decreto  Reglamentario Esterna  Esterna  Resolución  Circular	1266 1266 1267 1267 1267 1267 1267 1267	2010 2008 2008 2012 2013 2015 2018 1993 2002 2009 2025	Min Hacienda Min Interiory Justicia Congreso de la República Congreso de la República Congreso de la República Presidente de la República Presidente de la República Presidente de la República Presidente de la República D	digitales  1 al 3  Toda la norma	N/A  Ley de Habbes Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta de Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  Procedimiento de contratación  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMO.  Políticas para la protección de datos personales.  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas	Administrativa Administrativa Administrativa Jefatura Administrativa	N/A
Contractual Código Civil Ley 84 1873 Congreso de la República Todo Procedimiento de contratación Expedientes contractuales X Diariamente la Jefatura de Contratación asegura Jefatura de N/A	co menajes de datos, de comercio electrónico y de las infransa digitales, y se establecen las entidades de certificación fiegula el internambio de información centre entidades de contracción entre entidades mentre de la composición de la composic	Marco general para el intercambio de información entre curisdade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del mabesa data y otras disposiciones generales para la protección de datos personales.  Por el cual se reglamenta para la protección de cual se reglamenta con cual se reglamenta para la protección de cual se reglamenta de contratación de la reglamenta del contratación de la reglamenta del contratación de la reglamenta del seminación de la reglamenta del reglamenta de	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario Decreto Único  Decreto Ésterna  Esterna  Resolución  Groular  Resolución	235 1266 1581 1377 1074 90 807 352 1 N/A	2010 2006 2006 20012 2013 2015 2018 2009 2025 2020	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Dirección Ejecutiva de la FND	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma  Todos  Todos  Todos  Todos	N/A  Ley de Habbes Data  Ley para la protección de distos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de distos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de distos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Razos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  Procedimiento de contratación  Procedimiento de contratación  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMO.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Bapedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Politicas	Administrativa  Administrativa  Administrativa  Administrativa  Jefatura  Jefatura  Administrativa  Jefatura  Jefa	N/A
el cumplimiento de la norma Contratación	co menajes de datos, de comercio electrónico y de las infransa digitales, y se establecen las entidades de certificación fiegula el internambio de información centre entidades de contracción entre entidades mentre de la composición de la composic	Marco general para el intercambio de información entre curisdade pública.  Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del mabesa data y otras disposiciones generales para la protección de datos personales.  Por el cual se reglamenta para la protección de cual se reglamenta con cual se reglamenta para la protección de cual se reglamenta de contratación de la reglamenta del contratación de la reglamenta del contratación de la reglamenta del seminación de la reglamenta del reglamenta de	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario Decreto Único  Decreto Ésterna  Esterna  Resolución  Groular  Resolución	235 1266 1581 1377 1074 90 807 352 1 N/A	2010 2006 2006 20012 2013 2015 2018 2009 2025 2020	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Dirección Ejecutiva de la FND	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma  Todos  Todos  Todos  Todos	N/A  Ley de Habbes Data  Ley para la protección de distos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de distos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de distos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Razos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  Procedimiento de contratación  Procedimiento de contratación  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMO.  Políticas para la protección de datos personales.  Manual de contabilidad  Manual de contabilidad  Bapedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Radicado de inscripción  Radicado de inscripción  Estados Financieros  Docimente la Jefatura de Contratación asegura el amplemento de la norma  Docimente la Jefatura de Contratación asegura el cumilemento de la norma  ol cumilemento de la norma  de comilemento de la norma  de comilemento de la norma  de contratación segura el cumilemento de la norma  de comilemento de la norma  de contratación segura el cumilemento de la norma	Administrativa Administrativa Iefatura Administrativa Jefatura Administrativa	N/A
	co menajes de datos, de comercio electrónico y de firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación fieras digitales, y se establecen las entidades de certificación fiegula el internación entre entidades para el camplemiento de información contenida en bases de datos personales, en especia la financiera, crecitoriada en base de datos personales, en especia la financiera, crecitoriada o la proveniente de terceros países recolección, almacenamiento y tratamiento de los substancios de las datos personales. Regismenta aspectos relacionados con la autorización del Titulas, políticas de Tratamiento de los Responsables del Titulas, políticas de Tratamiento de los Responsables del Titulas, políticas de las información entre cotros. Registro Nacional de Bases de Obtes Nacional de Bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Obtes Nacional de Dases de Obtes Nacional de Obtes Nacional de Dases de Obtes Nacional de D	Marco general para el intercambio de información entre cuntidade públicas: Por la cual se dictan las disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones generales del disposiciones generales para la protección de datos personales por el cual se regismenta para la protección de datos personales por el cual se regismenta cual se regismenta cual se regismenta por el cual se regismenta para la protección de cual se regismenta cual se regismenta cual se regismenta por el cual se regismenta por el cual se regismenta cual se regismenta cual se regismenta de cual se regismenta	Decreto  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Ley Estatutaria  Decreto  Reglamentario Decreto Único  Decreto Ésterna  Esterna  Resolución  Groular  Resolución	235 1266 1581 1377 1074 90 807 332 1 N/A	2010 2008 2012 2013 2013 2015 2018 2009 2025 2020 1991	Min Hacienda  Min Interior y Justicia  Congreso de la República  Congreso de la República  Presidente de la República  Dirección Ejecutiva de la FND  Asamblea Nacional Constituyente	digitales  1 al 3  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Toda la norma  Capítulo 25 y 26  Toda la norma  Todos  Todos  Todos  Todos	N/A  Ley de Habess Data  Ley para la protección de datos personales  Reglamenta parcialmente la Ley para la protección de datos personales  Reglamenta el Registro Nacional de Bases de Datos de la SIC  Plazos para la inscripción de las Bases de Datos  N/A  N/A  Procedimiento de contratación	Acercamiento con entidades gubernamentales para establecer convenios de cooperación para fortalecer la plataforma central de información SAMCO Politicas para la protección de datos personales.  Políticas para la protección de datos personales.  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales  Espedientes Contractuales	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Implementación Políticas  Implementación Pol	Administrativa Administrativa Administrativa Ielatura Ielatura Ielatura Ielatura Ielatura Financiera Ielatura Financiera Ielatura Financiera Ielatura Financiera Ielatura Financiera Ielatura Gontratación Ielatura I	N/A  N/A  N/A  N/A  N/A  N/A  N/A  N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 555	Resolución	555	2023	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 3	Teniendo en cuenta que en el territorio nacional ha disminuido la presión en los servicios de salud en materia de Covid-19, por cuanto se	х	Dentro del cronograma de plan de trabajo en el	Jefatura de Talento	
							amplió la oferta sanitaria, se ha incrementado la cobertura de vacunación, se ha reducido el impacto de enfermedad en términos de				
							mortalidad, se ha reducido la velocidad de transmisión, el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la presente Resolución, ha * Solicitar el uso del tapabocas a los trabajadores que presen	en			
							decidido que las personas mantengan las medidas de autocuidado con el fin de disminuir el riesgo de presentar nuevos picos, para lo cual se	en			
							hace obligatorio el uso del tapabocas para ingresar a instituciones de salud, hospitales, clínicas y hogares geriátricos.		anexo de capacitaciones se tiene establecido		
							Solicitar el uso de tapabocas para ingresar a motivocines de saido, inospirates, clinicas y nogar es genanicos.      Solicitar el uso de tapabocas a los trabajadores mayores de 60 año     Recordar a los trabajadores que es obligatorio el uso del tapabo				
							Así mismo, es recomendable el uso de tapabocas para las personas de 60 años en adelante o aquellas con comorbilidades e para ingresar a instituciones de salud, hospitales, clínicas y hogo	res		Humano - Proveedor	
							immunosupresión, así como las que presentan sintomas respiratorios, correspondiendo a cada persona propender por el cuidado de sl  «Capacitar a los trabajadores sobre la importancia de propender				
							mismo, evitando el contacto con quienes pudieran estar en situaciones de riego para la transmisión del virus Covid -19.  • Capacitar a los tratogladores sobre la importancia de propender el cuidado de sí mismo, su salud y su familia, con ocasión del Covid-		capacitaciones enfocadas en el autocuidado y		
							ег сиваво ве зі тівтю, за завив у за тапівів, соп осазіоп веї сочів-	9.			
							Disposiciones que serán aplicables a partir de su fecha de publicación y derogando con su promulgación a la Resolución 1238 de 2022.				
									reporte de condiciones de salud	responsable de SST	
RIESGO MECÁNICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas.	х	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
						2 lit. b y g	E				
							Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los formas melhodos visitemas que deban observarse para prevenirlos o evitarios. Calcularier ocupación, sobre los formas melhodos visitemas que deban observarse para prevenirlos o evitarios.	cie es			
						176	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos mecánicos, los patronos suministrarán los Proveer a los trabajadores de herramientas manuales de buena cali	ad			
						355	equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo. –  Va propiadas al trabajo.  Las herramientas manuales que se utilicen en los establecimientos de trabajo serán de materiales de buena calidad y apropiadas al trabajo Dar a los trabajadores entrenamiento e instrucción para su				
						256	para el cual han sido fabricadas. – correcto de las herramientas de trabajo.	150			
						330	Los empleadores están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles Entregar herramientas manuales con mangos de la mejor calidad. entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta.  Garantizar que las herramientas manuales con filos agudos o				
						357	Los mangos de las herramientas manuales serán de material de la mejor calidad, de forma y adecuadas, superficies lisas, sin astillas o bordes puntas agudas estarán provistas de resguardos.	UII			
						358	agudos, ajustadas a las cabezas y firmemente aseguradas a ellas.  Garantizar un lugar apropiado para guardar las herramientas.				
						359	Las heramientas serán de material adecuado que no produzca chispas, cuando existe un riesgo de ignición en una atmósfera explosiva a Garantizar que las heramientas manuales no se abandonen, en consecuencia de chispa.			Humano - Proveedor	
							Las herramientas manuales con filos agudos o con puntas agudas estarán provistas, cuando no se utilicen, de resguardos para las puntas o personas que se encuentren debajo.				
						361	filos. – Verificar que las herramientas manuales se conserven en condicio Todo sitio de trabajo tendrá un lugar apropiado para guardar las herramientas. El transporte de las herramientas de mano deberá hacerse de seguridad.	ies			
						362	de tal forma que no ofrezca riesgo a los trabajadores. – Reparar o sustituir las herramientas defectuosas.				
						364	Las herramientas manuales no se abandonarán, aunque sea provisionalmente, en los pasajes, escaleras o en lugares elevados de donde Tener cuchillos con cabos adecuados que eviten que la mano resi	ale			
						304	puedan caer sobre personas que se encuentren debajo.  Se proporcionarán a los trabajadores gabinetes o cajas de herramientas adecuadas, y otros medios convenientes para guardar las Entregar fundas o bolsas de protección para guardar los cuchillos.				
						365	herramientas no utilizadas durante el trabajo. – Capacitar a los trabajadores para que no lleven en los bols				
						368	Las herramientas manuales se conservarán en condiciones de seguridad, las herramientas defectuosas deberán ser reparadas o sustituidas. linstrumentos o herramientas puntiagudas o cortantes, a menos Los cuchillos o machetes estarán provistos de cabos adecuados para evitar que la mano resbale hacia la hoja. Además deberán disponerse estén debidamente protegidos.	ue			
						371	de fundas o bolsas para guardarlas cuando no estén en uso  Verificar que las herramientas portátiles accionadas por fuera mo	riz,			
1							No se deberán llevar en los bolsillos instrumentos o herramientas puntiagudas o cortantes, a menos que estén debidamente protegidos.	on			
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts.	no se oceren never en los ossinos instrumentos ne reframentas puntaliguas o cortantes, a mentos que exten economiente procegotos- tas herzamientas portálieis accionadas por fuerza motific, estarán construidas sin projecciones de las partes expuestas con movimiento giratorio a alternativo.  Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con a el-	on X	Plan de Mantenimiento	responsable de SST Jefatura de Talento	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts.	Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, estarán construidas sin proyecciones de las partes expuestas con movimiento movimiento giratorio o alternativo.	X	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia		Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, estarán construidas sin proyecciones de las partes expuestas con movimiento movimiento giratorio o alternativo.  Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el minimo de riesgos para la salud.  Adorar medisfato, para nordener y mormover la salud de los individuos.	x	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts. 84 Lit. a, d, g	Las herminentas portátiles accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes espuestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo con el mínimo de rieggor para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas elecutarios societo este regos para la salud a que estén espuestos los trabajactores y sobre los métodos de su prevención y septementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salur	x	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia		Las hermientas portáelles accionadas por fuetra motiriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes expuestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer metodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud.—  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos.—  Intolementar y esecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Saluc	x	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia		Las hermientas portátiles accionadas por fuetra motriz, estarán construídas sin projecciones de las partes esquestas con movimiento Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el minimo de riesgos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. — Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y	X en	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia		Las hermientas portáliles accionadas por fuerza motiriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el minimo de rieggos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas educativos sobre los rieggos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  Total de la proportiona de la propo	X en	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	84 Lit. a, d, g	Las hermientas portálides accionadas por fuera motiriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el minimo de riesgos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos.  Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y el trabajo e induir actividades de promoción y prevención de riesgo control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas per la condiciones con control contro	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia		Las hermainetas portátelle accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento de proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en de trabajo en control.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decitarios sobre los métidos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que su emplementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salur el trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que su emplementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salur el trabajo en que se empleon procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que se empleon procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidad de higiere y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y experientar. Mátriz de identificación de peligros, evaluación control correspondentes:	X en	Plan de Mantenimiento		
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	84 Lit. a, d, g	Las hermientas portálele accionadas por fuera motivi, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el minimo de rieggos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas educativos sobre los rieggos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, matériales o sustancias que den origen a condicione.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, matériales o sustancias que den origen a condicione de trabajo de induir actividades de promoción y prevención de rieggo de procedimientos de procedimientos de su prevención y elegación y la condicione de trabajo de procedimientos de procedimientos de su prevención y elegación y la considera de la condicione de la condicione de procedimientos de procedimientos de procedimientos de su prevención y elegación y la condicione de la condi	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	84 Lit. a, d, g	Las hermainetas portátelle accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento de proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en de trabajo en control.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decitarios sobre los métidos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que su emplementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salur el trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que su emplementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salur el trabajo en que se empleon procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones que se empleon procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidad de higiere y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y experientar. Mátriz de identificación de peligros, evaluación control correspondentes:	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
NESGO MECÁNICO	Ley9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	84 Lit. a, d, g 98	Las hermientas portáleles accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo can de movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo can de movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo can de movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo can de movimiento proporcionar y mantener de trabajo can de movimiento proporcionar y mantener de trabajo can de trabajo can de movimiento proporcionar y elecutar velocido de su prevención de su prevención control.  En todo lugar de trabajo en que se emplean procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajos con control correspondientes.  de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo en que se emplean procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo en que se emplean procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de trabajo en duri actividades de promoción y prevención de riesgo.	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	98 111 111 112	Las hermientas portálilea accionadas por fuera montri, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas educativos sobre los riegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustâncias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir o control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir o control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir o control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los controlos programas estar de controlos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se recueran de controlos de su programa de salud de controlos de su programa de salud de controlos de su programa de controlos de su programa de controlos de manera que se recueran de controlos de su programa de contro	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	84 Lit. a, d, g 98	Las hermientas portálilea accionadas por fuera motiri, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Raciliar programas educativos sobre los riegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo es establecer a controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo es establecer a controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo es establecer a controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estar a la subtener a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estar la subtener a la condiciones de incidentes de promoción y prevención de riegos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se equento de entre las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá responsabilitarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva en trabajo en condiciones de su trabajo en	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento	
NESGO MECÁNICO	Ley9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	98 111 111 112	Las heramientas portátiles accionadas por Gerza montriz, estarian construidas sin projeccionar y amiente agrantene un amiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en molimino de riegos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas deutatavios sobre los riegos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicione de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y accidentes y las enfermediades relacionadas con el trabajo.  Todos las mangianentes, equipos y heramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se evitem las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efection escribidades a provincia de riesgos.  Realizar impreccione a internativo.  Popular en trabajo en causa rinesgos para la salud de los trabajadores.	X en	Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento Humano - Proveedor	
		Ley	9 9			98 111 111 112	Las hermientas portáliles accionadas por fuera montriz estarán construídas sin proyecciones de las partes equestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en Realizar programas educativos sobre los niesgos para la salud de los individuos. — Realizar programas educativos sobre los niesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicionem ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajoses os us capacidas normal de trabajo, deberán adoptanze las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectivo los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y aplicarse los procedimientes.  En todo lugar de trabajo establecer sin programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a preventir los control correspondientes.  Todo la suma derabajo establecer sin programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a preventir los control correspondientes.  Todo empleador deberá responsabilizanse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades destinadas a preventir los controlos de responsabilizanse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de bulboracia en afectiva a condicionem a preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de bulboracia en afectiva a los trabajadores por reigos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas.  Realizar programas de carcientes, control que debe seguir para e excidentes laboracia en entermedades telacina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de suboracia en entermedades telacina de control que debe seguir para e	X X y y y y y y y y y y y y y y y y y y		Humano - Proveedor	
RIESGO MECÁNICO	Ley 9  Decreto 2663	Ley	2663		El Congreso de Colombia  Congreso de la República	98 111 111 112	Las hermientas portálilea accionadas por fuera montriz estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Raciliar programas educativos sobre los riegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectivo alorgio en control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estima destar la salud se que puedan actexar la salud es que incluidad es destinados que puedan actexar la salud es que montre de la cual se efectiva actividades destinadas a prevenir los de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estima destre de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estar destar a los trabajadores en los riegos a los pueden ve expuestos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de mantera que se empleen procedimientos de prevención y control de entre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre de entre destre destre destre	X X y y y y y y y y y y y y y y y y y y	Plan de Mantenimiento  Plan de Mantenimiento	Jefatura de Talento Humano - Proveedor	
		Ley	2663			98 111 111 112	Las hermientas portáliles accionadas por fuera montriz estarán construídas sin proyecciones de las partes equestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en Realizar programas educativos sobre los niesgos para la salud de los individuos. — Realizar programas educativos sobre los niesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicionem ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajoses os us capacidas normal de trabajo, deberán adoptanze las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectivo los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y aplicarse los procedimientes.  En todo lugar de trabajo establecer sin programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a preventir los control correspondientes.  Todo la suma derabajo establecer sin programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a preventir los control correspondientes.  Todo empleador deberá responsabilizanse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades destinadas a preventir los controlos de responsabilizanse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de bulboracia en afectiva a condicionem a preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de bulboracia en afectiva a los trabajadores por reigos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas.  Realizar programas de carcientes, control que debe seguir para e excidentes laboracia en entermedades telacina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades de suboracia en entermedades telacina de control que debe seguir para e	X X y y y y y y y y y y y y y y y y y y		Humano - Proveedor	
		Ley	9 9 2663			98 111 111 112	Las hermientas portálilea accionadas por fuera montriz estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Raciliar programas educativos sobre los riegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectivo alorgio en control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estima destar la salud se que puedan actexar la salud es que incluidad es destinados que puedan actexar la salud es que montre de la cual se efectiva actividades destinadas a prevenir los de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estima destre de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  En todo lugar de trabajo establecer an estar destar a los trabajadores en los riegos a los pueden ve expuestos.  Realizar inspecciones a maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de mantera que se empleen procedimientos de prevención y control de entre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre destre destre destre destre destre destre destre destre de entre destre de entre destre destre destre	X X y y y y y y y y y y y y y y y y y y		Humano - Proveedor	
		Ley Decreto	2663			98 111 112 125 Art	Las herramientas portátelles accionadas por Gerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento de proporcionar y mantemer un ambiento de trabajo con en enciona de riesgos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decitarávios sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  Es todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicione de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.  Todos las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construídos, instalados, mantenidos y operados de manera que se enten a los collaboradores los rieggos a los cuales se encuer eviten las posibles causas de accidentes.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.	X X y y y y y y y y y y y y y y y y y y		Humano - Proveedor	
		Ley Decreto	2663			98 111 111 112	Las hermientas portáleile accionadas por fuerza motiriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiestas con movimiento movimiento proporcionar y mantenere un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riesgos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas eductativos sobre los riesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención control.  En todo lugar de trabajo en que se emplean procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os su capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención v control correspondientes.  Todo insignado en trabajo en dua esta de cacidentes.  Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan acusar riesgos para la salud de los trabajadores su us capacidados con entrapacidos.  Todo empleador deberá resgonsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá resgonsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades de subprograma de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá resgonsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades de subprograma de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades de subprograma de medicina preventiva en los lugares de	x x en		Humano - Proveedor	
		Ley	2663			98 111 112 125 Art	Las hermientas portáliles accionadas por fuera montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiests con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en establecimiento, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de rabajo en que se empleon procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicionema milientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os us capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  Todo sus temaquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construídos, instalados, mantenidos y operados de manera que se enciente absposibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá responsabilizane de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están colligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están colligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad induspensables para la control que debe seguir para en actividades de la vida, la salud y la suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad induspensables para la control que debe seguir para en actividades en los trabajadores a su servicio.  Los empleadore que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial de los trabajadores.	x x en		Humano - Proveedor	
		Ley Decreto	2663			98 111 112 125 Art	Las herramientas portátelles accionadas por Guera montriz, estarán construídas sin proyeccionar y amatemente un ambiente de trabajo en a decuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decutarios sobre los inegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los gentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y expuestos de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los gentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controlor correspondientes.  En todo lugar de trabajo e establecer un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectiva nactividades destinadas a preventivo resolutar a los trabajadores en los rieggos a los pueden ve ambientales que puedan acusar rieggo para la salud de los trabajo-con el trabajo. —  Todos empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salur de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salur de los trabajadores, a hacer practicar los eximenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad industrial de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.  En reglamento debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos: 1. Protección e higiene personal de los regerans la medidas de control nue debe seguir para exerciva de un nuevo establecimiento.	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Proveedor	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Las hermientas portáliles accionadas por fuera montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes equiests con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en establecimiento, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de prevención y control.  In todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condicionem ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os us capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  Todo sia sa maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construídos, instalados, mantenidos y operados de manera que se encuente las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá responsabilizane de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá resgoopara la salud de los trabajadores en un considerad de la biporegrama de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están coligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad induspensables para la control que debe seguir para en actividades de la vida, la salud y la montal de los trabajadores a us servicio.  Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial de reglamento de higiene y seguridad de los	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			98 111 112 125 Art	Las herramientas portátelles accionadas por Guera montriz, estarán construídas sin proyeccionar y amatemente un ambiente de trabajo en a decuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en minimo de riegos para la salud.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decutarios sobre los inegos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máguinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los gentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y expuestos de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los gentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controlor correspondientes.  En todo lugar de trabajo e establecer un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectiva nactividades destinadas a preventivo resolutar a los trabajadores en los rieggos a los pueden ve ambientales que puedan acusar rieggo para la salud de los trabajo-con el trabajo. —  Todos empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salur de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salur de los trabajadores, a hacer practicar los eximenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad industrial de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.  En reglamento debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos: 1. Protección e higiene personal de los regerans la medidas de control nue debe seguir para exerciva de un nuevo establecimiento.	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Proveedor	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Las herramientas portálelle accionadas por fuerza montriz, estarán construidas sin proyeccionar y aminente ou ambiente de trabajo con en elimino de riegos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas eductarios sobre los riegos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los médodos de su prevención y est todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones cambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os su capacidad normal de trabajo, deberán adoptara las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controlo correspondientes.  En todo lugar de trabajo e establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los cancidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. — Todos las manquantas, equipos y herramientas deberán ser diselhados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se exiten las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá engonas-bilitaran de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual estavidades que puedan causar riegos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá ereponas-bilitarar de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual cuasar riegos para la salud de los trabajadores a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad induspensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio des control que debe seguir para en seguridadores, a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad industrial de los trabajadores por a las cualdes de la vida de la	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Las herramientas portáleiles accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes espuestas con movimiento en proporcionar y mantemente un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en mínimo de rieggo para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas eductativos sobre los rieggos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención en control.  En todo lugar de trabajo en que se empleon procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones cambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os us capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención v control correspondientes.  En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. — Carbo do lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades de trabajo es establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades que puedan acusar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá responsabilizane de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efection actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá responsabilizane de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efection actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa estía obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de tos trabajadores, a hacer practicar los exâmenes médicos a su pers	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Las herramientas portálelle accionadas por fuerza montriz, estarán construidas sin proyecciones de las partes espuestas con movimiento movimiento proporcionar y mantenere un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en mínimo de riesgos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas eductarios sobre los niesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención control.  En todo lugar de trabajo en que se emplean procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os us capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necearias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  Todo insignado en trabajo en establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. — Condo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los valos ias maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se entre entendes de rabajo por herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se entre entendes de relacionadas con el trabajo. — Todos ias maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se entre entendes de corticentes.  Todo empleador deberá resgonabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva entre las posibios causas de accidentes.  Todo empleador o empresa están ebilgados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabaj	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Tab hermientas portáleiles accionadas por fuerza montriz, estarán construidas sin proyeccionar y amatente un ambiente de trabajo can de regisor para la salust. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas decidarios sobre los rieggos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los médodos de su prevención y estrabajo en que se empleon procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajolores os su capacidad normal de trabajo, deberán adoptante las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y accidentes responsabilizarse de la relação de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controlo correspondientes.  En todo lugar de trabajo e establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los accidentes relacionadas con el trabajo. —  Circo das las maquinantas, equipos y hernamientas deberán est discibidos, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se exiten las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual excidentes.  Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual entre describados en control que debe seguir para en accidentes de programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.  Los empleadores que tengan a su servicio des Colondores los tres (3) más producionas por las establecimientos en californistos de industrial de los trabajadores a su servicio de los tres (3) más probajadores permanentes deben el	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Las herramientas portáleiles accionadas por fuerza montriz, estarán construídas sin proyecciones de las partes espuestas con movimiento movimiento proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con en mínimo de riesgos para la salud. —  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas eductativos sobre los niesgos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención o control.  En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.  Todo sus tamaquinarias, equipos y herramientas deberán ser disteñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se evitem las posibles causas de accidentes.  Todo empleador deberá resgonabilizane de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectiva actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de strabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de strabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de strabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de strabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de strabajadores.  El reglammento debe contener, por lo menos, disposiciones homanidas	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Todo empleador empresa están obligados a suministrar y acondiciones de destados control que debe seguir para estador de los trabajadores; a hacer practicar los exámense médicos a su personal control de los trabajadores que puedan acusar riesgos para la salud de los trabajadores que medician preventiva en los lugares de trabajo en ombre estadores que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores so ucapacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas de prevención y estados de higiene y seguridad necesirias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y entre ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores os ucapacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas de higiene y seguridad necesirias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y entrevención en riegos.  Todas las maguinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se evitem las posibles causas de accidentes.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo en donde se efectione actividades que puedan causar riegos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que tengan a su servicio dies que puedan causar riegos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que tengan a su servicio des compleadores que tengan a su servicio des compleadores que tengan a su servicio des que pueda causar riegos para la salud de los trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial de los trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguri	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	
		Ley	2663			84 U.L. a, d, g 98 111 112 125	Das hermanientas portátelles accionadas por Guera montriz, estarán construidas sin proyeccionar y mantener un ambiente de trabajo con el misimo de riegos para la salust.  Adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. —  Realizar programas deductarios sobre los riegos para la salud a que estén espuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.  Si todo lugar de trabajo en eque se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controloros correspondientes.  Si todo lugar de trabajo es establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los accidentes de promoción programa de factar las para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y controloros correspondientes.  Si todo lugar de trabajo es establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efection actividades destinadas a prevenir los accidentes de promoción programa de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efection actividades que puedan acusar riesgos para la salud de los trabajadores.  Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efection de si vida, la salud y la mocilidad de los trabajadores.  Todo empleadores que tengan a su servicio dies (110) om sis trabajadores a su servicio.  El reglamento debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos: 1. Protección de falvida, la salud y la mocilidad de los trabajadores pura los causas en cuación de la vida, la salud y la mocilidad de los trabajadores pura se vación de la vida, la salud y la mocilidad de los trabajadores pura los causas en su caso. 4. Prohibición de facilitar adjamiento on edificios de industrias speligoras o insalabres. 5. Pr	x x en en y x x x x x x x x x x x x x x x x x x		Humano - Provedor  responsable de SST Jefatura de Talento	

RIESGO MECÁNICO	Ley 1503	Ley	1503	2011	El Congreso de Colombia	Arts.	La presente ley tiene por objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento	
							comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos					
							Son actores de la vía, todas las personas que asumen un rol determinado, para hacer uso de las vías, con la finalidad de desplazarse entre un					
						1	lugar y otro, por lo tanto se consideran actores de tránsito y de la vía los peatones, los transeúntes, los pasajeros y conductores de vehículos					
							D. C.	iseñar el plan estratégico de seguridad vial.				
							automotores y no automotores, los motociclistas, los ciclistas, los acompañantes, los pasajeros, entre otros					
							Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus R	ealizar Jornadas de sensibilización del personal en materia de				
						2	actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a					
							diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente Ley Para tal efecto, para tal se	eguridad vial.			Humano - Proveedor	
							efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera.					
						12		rmar Compromiso con los conductores para cumplir fielmente todas				
							este Plan contendra como minimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2.					
							Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o	is normas de tránsito				
							empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia	s normal de cransito.				
							de seguridad vial. S. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las	and the second s				
							normas de seguridad vial.	npiementación de cursos de seguridad viai y perreccionamiento de la				
							Torrina ac acguridad viai.					
RIESGO ELÉCTRICO	Lev 9	Lev	9	1979	El Congreso de Colombia		Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el	onducción.	х	Inspecciones de seguridad	responsable de SST Jefatura de Talento	
-		1					mínimo de riesgos para la salud –			- <del>-</del>		
						Arts.	Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud –	roveer v mantener un ambiente laboral en adecuadas condiciones				
							Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en	,				
						84 Lit. a c d g	forma eficiente, de los sistemas y equipos de control-	ealizar inspecciones periódicas en las diferentes áreas de la empresa.				
							Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y	nplementar sistemas de control de riesgos.				
						111	control –	stablecer programas de medicina preventiva.				
							En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. —	formar a los trabajadores los riesgos a los que está expuesto y las				
						117	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y m	nedidas de control que se han implementado.			Humano - Proveedor	
							señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión	ealizar las inspecciones periódicas a instalaciones eléctricas.				
						118	Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores puedan estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y	ealizar identificación de neligros evaluación y valoración de los				
							equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos	turning the penging, evaluation y valoration at 100				
						122	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad	esgos.				
							y calidad acordes con los riesgos –	uministrar elementos de protección personal.				
						125	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen l	nplementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en				
							actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores-	trabajo e incluir actividades de promoción y prevención de riesgos.				
										Mediciones Higiénicas	responsable de SST	
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40056	Resolución	40056	2022	Ministerio de Minas y Energía	Art. 1, numeral 1	Los dictámenes de inspección de instalaciones eléctricas estén consolidados en una sola plataforma, que para el caso será el SICERCO, el		x	Inspecciones de instalaciones	Jefatura de Talento	
							cual es administrado por la Superintendencia de Industria y Comercio, entidad que tiene competencias de control y vigilancia del	erificar las instalaciones eléctricas			Humano - Proveedor	
							cumplimiento reglamentario del RETIE	erincar las instalaciones electricas		Informe de proveedor de instalaciones eléctricas	responsable de SST	
Contractual	Código de Comercio	Decreto	410	1971	Gobierno Nacional	Todo		xpedientes contractuales	х	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura de	N/A
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 180540	Resolución	180540	2010	Ministerio de Minas y Energía	Capitulo 3	El uso de la fuente más apropiada para satisfacer los requerimientos de iluminación con la mayor eficacia lumínica posible, es		х	el cumplimiento de la norma Actualmente se estan realizando inspecciones	Contratación Jefatura de Talento	
							determinante en un buen proyecto de iluminación.			•		
							Las fuentes luminosas deben cumplir los requisitos establecidos en el presente reglamento y demostrarlo mediante un			relacionadas a riesgo electrico y se tiener		
							certificado de conformidad de producto, expedido por un organismo acreditado. Se exceptúan del cumplimiento de los requisitos			relationadas a mesgo electrico y se tienes	Humano - Proveedor	
											numano - Proveedor	
							fotométricos y de eficacia aquí establecidos las fuentes luminosas con acabado o colores para uso exclusivo decorativo, las cuales no V	eriricar que la fuente luminica usada sea la mas adecuada para los		ejecutadas mediciones higienicas por		
							se podrán utilizar en iluminación general y en la demostración de la conformidad con el presente reglamento se podrá aceptar la					
RIESGO FLÉCTRICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	declaración del proveedor. tr Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad –	abajadores de la compañía.	×	iluminación Informe de proveedor de instalaciones eléctricas	responsable de SST lefatura, de Talento	
30 EEEE MEG			- 100	1233			Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial-		.		oc raento	
1						2 lit. b,d,g	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan P afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos	roveer y mantener un ambiente laboral en adecuadas condiciones. Icluir actividades de promoción y prevención conforme al riesgo en el				
						121	Todas las instalaciones, máquinas, aparatos y equipos eléctricos, serán construidos instalados, protegidos aislados y conservados de tal Si	G-SST				
1						122	manera que eviten los riesgos de contacto accidental con los elementos bajo tensión. El aislamiento de los conductores de los circuitos vivos S deberá ser eficaz, lo mismo los conductores eléctricos y los contornos de los circuitos vivos, deberán mantener entre estos y el trabajador, q	uministrar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos y peligros ue puedan afectarles.				
						123	las distancias mínimas, de acuerdo con el voltaje no deberán efectuarse trabajos en los conductores y en las máquinas de alta tensión, sin R	ealizar las inspecciones periódicas a instalaciones eléctricas.				
						124	asegurarse previamente que han sido convenientemente desconectados y aisladas las zonas, en donde se vaya a trabajar.  V Ningún operario deberá trabajar en circuito vivo hasta tanto no reciba las instrucciones apropiadas, ni efectuar reparaciones, alteraciones o vi	erificar que solo los trabajadores capacitados trabajen en circuitos vos.				
						125	inspecciones, solo en caso de emergencia y bajo supervisión del jefe respectivo. Los circuitos vivos deberán ser desconectados antes de Si	eñalizar todos circuitos y su sistema eléctrico.				
						126	comenzar a trabajar. –  Cuando se trabaje en una serie de circuitos de alumbrado, los operarios deberán cerciorarse de que estén bien aislados de tierra, y de que el lir	roteger los sistemas eléctricos, las cajas de distribución e sterruptores para evitar accidentes.				
						427	circuito en investigación esté abierto. Todo circuito deberá estar señalizado para identificar su sistema eléctrico	stalar los tableros de distribución y los tableros que control en			Humano - Proveedor	
						127	Las herramientas manuales eléctricas, lámparas portátiles y otros aparatos similares, serán de voltaje reducido; además los equipos, lo máquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra. –	icales especiales y los pisos deben ser de material aislante. Istalar barreras de protección a los generadores y transformadores				
						128	En los sistemas eléctricos, las instalaciones deberán estar protegidas contra toda parte de rozamiento o impacto los equipos eléctricos el	léctricos.				
						129	estarán resguardados de contactos accidentales, se evitara la presencia de cables dispersos en el piso y zonas de trabajo para evitar P deterioro y accidentes. –	rohibir el paso de personal no autorizado a los generadores y ansformadores				
						132	En los sistemas eléctricos las entradas y controles de alta tensión deberán estar localizados en sitios seguros para tal efecto y protegidos C	onectar a tierra los armazones de los motores, las cajas interruptores,				
						133	convenientemente, para evitar todo riesgo, y se prohibirá al personal no autorizado el acceso a dichos sitios.  Las caias de distribución e interruptores deberán estar tapados para evitar riesgos de accidentes los tableros de distribución o los tableros lir	is transformadores, etc. nplantar barreras protectoras en los sistemas eléctricos.				
1						135	que controlan fusibles para corriente alterna o tensión que exceda de 50 voltios a tierra, que tengan elementos metálicos bajo tensión al C	onectar a tierra los equipos maquinaria y aparatos eléctricos.				
					1	4.03	descubierto, se instalaran en locales especiales accesibles únicamente al personal autorizado. Los pisos de dichos locales serán construidos Si			i	1	
							de material aislante -	ara sus brazos y manos. Guantes de caucho dieléctrico				l
						176	de material aislante. —  Los generadores y transformadores eléctricos situados en los lugares de trabajo, estarán aislados por medio de barreras u otros dispositivos por de protección, y no se permitirá la entrada a estos sitios al personal extraño: se colocarán avisos sobre tal medida. Se prohibirá a los in	ara sus brazos y manos, Guantes de caucho dieléctrico. esguardar los conductores, cables eléctricos desnudos de las			responsable de SST	

RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 90708	Resolución	90708	2013 Ministerio de Minas y Energía	ANEXOS	El Ministerio de Minas y Energía ha expedido la Resolución No. 90708 del 30 de Agosto de 2013 "Por la cual se expide el Reglamento	T	v	Inspecciones de instalaciones	Jefatura de Talento
RIESGO ELECTRICO	Resolucion 50706	Resolucion	30708	2013 IVIIIISTERIO DE WIITAS Y ERIENGIA	Artículos			^	Inspectiones de Instalaciones	Jelatura de Talento
					Articulos	Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE".	Señalizar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido			
					1	El objeto fundamental de este reglamento es establecer las medidas tendientes a garantizar la seguridad de las personas, de la vida tanto	en el anexo técnico del RETIE Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)			
					2	animal como vegetal y la preservación del medio ambiente; previniendo, minimizando o eliminando los riesgos de origen eléctrico. Sin				
					6	perjuicio del cumplimiento de las reglamentaciones civiles, mecánicas y fabricación de equipos.	Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)			
					q		Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas. Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que			
						Adicionalmente, señala las exigencias y especificaciones que garanticen la seguridad de las instalaciones electicas con base en su buen	acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las			
					10	funcionamiento; la confiabilidad, calidad y adecuada utilización de los productos y equipos, es decir, fija los parámetros mínimos de	instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados,			
					13	seguridad para las instalaciones eléctricas.	registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas, ) Conservar la Distancia de seguridad respectos a las áreas energizadas.			Humano - Proveedor
					15		Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con			Transaction Transaction
					17	Igualmente es un instrumento técnico-legal para Colombia, que sin crear obstáculos innecesarios al comercio o al ejercicio de la libre	visita en la cual se comprobara la distancia) Sistemas de puesta a tierra, el empleador deberá realizar la puesta a			
					18	empresa, permite garantizar que las instalaciones, equipos y productos cumplan con los siguientes objetivos legítimos:	sistemas de puesta a tierra, el empleador debera realizar la puesta a tierra de conformidad a lo establecido en la presente norma			
						-la prevención de la vida y la salud humana	Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con			
					19,	-la prevención de la vida animal y vegetal	visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)			
					21		Sistemas de iluminación en general e eliminación de emergencia. El empleador deberá verificar que el sistema de iluminación de la			
					26	- la prevención del medio ambiente	organización cumpla con lo establecido en el anexo.			
					28	- la prevención de prácticas que puedan inducir a error al usuario	Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia)			
					31		general y de emergencia)		Informe de proveedor de instalaciones eléctricas	responsable de SST
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 90795	Resolución	90795	2014 Ministerio de Minas y Energía	Artículos	Señalizar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE		х	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación	Jefatura de Talento
						Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)	Señalizar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido			
							senalizar las instalaciones electricas de conformidad a lo establecido en el anexo técnico del RETIE			
					2	Analizar el riesgo de origen eléctrico	Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)		do siorans	
					3	Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)	Analizar el riesgo de origen eléctrico		de riesgos	
						Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas	Registro matriz de riesgos e identificación de peligros)  Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.			
							Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que			
					4	Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las	acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las		Actualmente se estan realizando inspecciones	
						instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas,)	instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados, registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas,)			
							Conservar la Distancia de seguridad respectos a las áreas energizadas.			Humano - Proveedor
						Conservar la Distancia de seguridad respectos a las áreas energizadas.	Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con			
					5	Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara la distancia)	visita en la cual se comprobara la distancia)		relacionadas a riesgo electrico y se tienen	
						Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra.	Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra. Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con			
							visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)			
					6	Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)	Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con		ejecutadas mediciones higienicas por	
						Verificar que el sistema de iluminación de la organización cumpla con lo establecido en el anexo.	lo establecido en el anexo. Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
						Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en general y de emergencia).	general y de emergencia).			
						Registro (registro de inspección de las instalaciones electricas en general y de emergencia).				
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40492	Resolución	40492	2015 Ministerio de Minas y Energía	7 Artículo 7	Artículo 7 Modifiquese el primer párrafo del numeral 28.2 denominado "Instalaciones Provisionales" del Anexo General, el cual guedará		_	iluminación  Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación	responsable de SST
RIESGO ELECTRICO	Resolution 40492	Resolution	40492	2015 IMINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA	Articulo 7	Articulo 7 Modifiquese el primer parrato del numeral 28.2 denominado instalaciones Provisionales del Anexo General, el cual quedara		^	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación	Jeratura de Talento
						así:	Señalizar las instalaciones eléctricas de conformidad a lo establecido			
							en el anexo técnico del RETIE			
							Registro (señalización de las áreas con riesgo eléctrico)  Analizar el riesgo de origen eléctrico		de riesgos	
						"Para efectos de cumplimiento del RETIE, se entenderá como instalación provisional aquella que se construye para suministrar el servicio de	Registro de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y			
						The elected de comprime to del tierre, se entended como installation provisional aquesta que se constraye para summistra el se vielo de	valoración de riesgos actualizada.			
						energía a un proyecto en construcción, con un tiempo de vigencia hasta la energización definitiva, la terminación de la construcción, o para	Cumplir con los requerimientos de las instalaciones eléctricas.  Registro (diseño de las instalaciones eléctricas, documentos que			
							acrediten la idoneidad de las persona encargadas de realizar las		Actualmente se estan realizando inspecciones	
						el suministro temporal de energía a instalaciones transitorias como ferías o espectáculos, montajes de equipos, demoliciones y proyectos de	instalaciones y diseños eléctricos, calidad de los materiales utilizados,			Humano - Proveedor
						investigación tales como pruebas sísmicas o perforaciones exploratorias. La Condición de provisionalidad se otorgará para periodos no	registros de inspecciones periódicas a las instalaciones eléctricas,)			numano - Proveedor
							Conservar la Distancia de segundad respectos a las areas energizadas.		relacionadas a riesgo electrico y se tienen	
						mayores a seis meses (prorrogables según el criterio del OR o quien preste el servicio, previa solicitud del usuario). El Operador de Red y en	visita en la cual se comprobara la distancia)		, ,	
							Realizar la Sistemas de puesta a tierra, como lo establece la tierra.			
						general quien preste el servicio provisional suspenderá el suministro de energía de la instalación provisional, cuando la instalación presente	Registro (no se genera registro, el cumplimiento se evidenciara con visita en la cual se comprobara el sistema de puesto a tierra)			
						alto riesgo o en la operación se apliquen prácticas inseguras, que pongan en peligro inminente la salud o la vida de las personas, el medio			ejecutadas mediciones higienicas por	
							lo establecido en el anexo.			
						ambiente o los bienes físicos conexos a la instalación."	Registro (registro de inspección de las instalaciones eléctricas en			
							general y de emergencia).		iluminación	responsable de SST
Contractual		Decreto	92	2017 Gobierno Nacional	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	х	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura de N/A
	contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro								el cumplimiento de la norma	Contratación
RIESGO PÚBLICO	Ley 9	Ley	9	1979 El Congreso de Colombia	Arts.	Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Adoptar medidas para proteger y		х	Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación	Jefatura de Talento
						promover la salud de los trabajadores. Realizar programas educativos sobre riesgos. En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de	Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado para			
					84 Lit. a, d, g		los trabajadores,			
						Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el	Informar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos y las medidas de control,			Humano - Proveedor
					111	trabajo.	Implementar el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el			
							Trabajo.		de riesgos	responsable de SST
RIESGO LOCATIVO	Ley 400	Ley	400	1997 El Congreso de Colombia	Art.1	Criterios y requisitos mínimos para el diseño, construcción y supervisión técnica de edificaciones nuevas, así como de aquellas		х	Inspecciones de instalaciones	Jefatura de Talento
						indispensables para la recuperación de la comunidad con posterioridad a la ocurrencia de un sismo, que puedan verse sometidas a fuerzas				
							Verificar que las instalaciones cumplan con los estándares de			
						sísmicas y otras fuerzas impuestas por la naturaleza o el uso, con el fin de que sean capaces de resistirlas, incrementar su				Humano - Proveedor
						resistencia a los efectos que éstas producen, reducir a un mínimo el riesgo de la pérdida de vidas humanas, y defender en lo posible el	Garantizar que las edificaciones cumplan con los requisitos mínimos			
						resistencia a los efectos que éstas producen, reducir a un mínimo el riesgo de la pérdida de vidas humanas, y defender en lo posible el patrimonio del Estado y de los ciudadanos.	Garantizar que las edificaciones cumplan con los requisitos mínimos para el diseño y construcción, con el fin de que sean capaces de resistir temblores de poca intensidad, moderados y fuertes.			responsable de SST

RIESGO LOCATIVO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.	Х	Política Integrada	Jefatura de Talento	
						2 lit. b, d, f, g	Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los				
						, -, -, 6	riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.  Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado pa				
						4	Organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad Industrial.				
						5	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan los trabajadores.  Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de contra				
						8	afectaries, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarios.  Todos los edificios destinados a establecimientos industriales, temporales o permanentes, serán de construcción segura y firme para evitar necesarios para protección de los trabajadores				
						0.00(-	louos sculincas e existinaus a etautecumentus insustraes, terriporates o pientenenes, serán de consistención seguir y nime para esta mediante en entre				
						9 Parág.		1			
						29	carga.  Las edificaciones de los lugares de trabajo permanentes o transitorios, sus instalaciones, vias de tránsito, servicios higiénico-sanitarios y  Disponer de sitios específicos para el almacenamiento de materiales.				
						31					
							público en general. Realizará inspecciones periódicas para establecer las condicion	s			
						32	Los locales de trabajo tendrán las dimensiones necesarias en cuanto a extensión superficial y capacidad de los locales, de acuerdo con los locativas de los centros de trabajo, en las diferentes áreas de	9			
						33	requerimientos de la industria, para una mejor distribución de equipos, aparatos, etc., en el flujo de materiales, teniendo en cuenta el empresa.		Reglamento de Higiene	Humano - Proveedor	
						36	número de trabajadores en cada lugar de trabajo. Implementar jornadas de orden y aseo.				
							El piso o pavimento constituirá un conjunto homogéneo y liso sin soluciones de continuidad; será de material resistente, antirresbaladizo y Cumplir los lineamientos establecidos para la construcción	,			
						38	en lo posible fácil de ser lavado.				
						39	Las paredes serán lisas, protegidas y pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas o blanqueadas y serán mantenidas al igual que el pavimento, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier clase de desperfectos.  Mantener los pisos de los centros de trabajo limpio y seco.				
						218	paymento, en que escapo ec conservation, reparamento en an protto como se produzcar giretas, agueros o cualquier case de ensperencio. Todos los sítios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en los mantenerses en los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en los mantenerses en los mantenerses en los mantenerses. Por Mantener los centros de trabajo libres de desperdicios y sustancias q				
						220	Todos los situos de trabajo, posadizas, podegas y servicios santiatrios deberán mantenerse en buenas condiciones de nigiene y limpieza. Or manuelene los centros de deben de buenas condiciones de nigiene y limpieza. Or manuelen los centros de deben de buenas y assistancias y ningiún motivos e permitirá la acumulación de polvo, basuray y desperdicios.				
						362	El piso de las salas de trabajo de sentendrá libres de Verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de considera que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales almacenados no obstruyan la señalizació de verificar que los materiales de				
						370		3			
						206	Se cuidará especialmente de que el pavimento no esté encharcado y se conserve limpio de aceite, grasas u otros cuerpos que lo hagan y los extinguidores.				
						330	resbaladizo. Hacer las reparaciones locativas a que haya lugar, con el fin de que	•			
						397	Los aparatos, máquinas, instalaciones, etc., deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza. conserve en buen estado los sitios de trabajo.				
							La limpieza de las salas de trabajo se efectuará siempre que sea posible, fuera de las horas de trabajo y se evitará diseminar polvo al		Plan de Trabajo Anual	responsable de SST	
RIESGO LOCATIVO	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts.	Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el	х	Inspecciones de seguridad e Inspecciones de	Jefatura de Talento	
							mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción.				
						84 Lit a, d, g	Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en				
							forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo. Realizar Promover y mantener el medio ambiente ocupacional adecuado pa	1			
						90	programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.				
							Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y Realizar programas educativos sobre riesgo locativo.				
						91	construction estateccionas.  Los establecimentos industriales deberán tener una adecuada distribución de sus dependencias, con zonas específicas para los distintos informar a los trabajadores los riesgos y peligros a los que los establecimientos industriales deberán tener una adecuada distribución de sus dependencias, con zonas específicas para los distintos informar a los trabajadores los riesgos y peligros a los que				
							usos y actividades, claramente separadas, delimitadas o demarcadas y, cuando la actividad ad si lo exija, tendrán espacios independientes) encuentra expuestos.				
						92	nara denástros de materias primas elaboración, procesos especiales, denástros de productos terminados y demás cerciones requeridas para				
							una operación higiénica y segura.	<b>=</b>			
						93	Los pisos de los locales de trabajo y de los patios deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes; deberán mantenerse en prevenir caídas.				
							buenas condiciones y en lo posible, secos. Cuando se utilicen procesos húmedos deberán proveerse de la inclinación y canalización Brindar capacitación sobre exposición de riesgos.				
						94	suficientes para el completo escurrimiento de los líquidos; de ser necesario, se instalarán plataformas o falsos pisos que permitan áreas de			Humano - Proveedor	
							trabajo secas y que no presenten en si mismos riesgos para la segundad de los trabajadores.	1			
						95	Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar vías de circulación.				
							provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.  Disponer de sitios especificos para almacenamiento de los material	s			
						96	Todas las aberturas de paredes y pisos, foros, escaleras, montacargas, plataformas, terrazas y demás zonas elevadas donde pueda existir riesso de caídas, deberán tener la señalización, nortección y demás características necesarias para prevenir accidentes.				
							reage of carbon, debut in term in actionators, protection y defined curves included in terms and part protein in terms and part part part part part part part part				
						111	en las edificaciones de vanos invetes existiran escalerás tipas o rampas con las especificaciones tecnicas adecuadas.  Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número sufficiente y de caracteristicas apropiadas para facilitar la evacuación del	s			
							personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas.				
						121	En todo Juvar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. Implementar iornadas de orden y aseo.				
							El almacenamiento de materiales u objetos de cualquier naturaleza deberá hacerse sin que se creen riesgos para la salud de los Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabaj				
						125					
							Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen Disponer de salidas suficientes para la evacuación del personal en ca	)			
							actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. de emergencia.		elementos de emergencia	responsable de SST	
RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.		Х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST		
			1	1			Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas				
			1	1			condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar				
			1	1		16	construidas para que se abran hacia el exterior y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar				
		1	1				puertas giratorias las puertas de emergencia no deberán ser de corredera ni de enrollamiento vertical En los establecimientos de trabajo				
			1	1		86	en donde se ejecutan labores nocturmas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares.  Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural Todo establecimiento de trabajo, local o				
		1	1			1	este sistema se instalara igualmente en los situos de trabajo que no tengan inuminación natural Todo estabicicimiento de trabajo, i con cua o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de inciencidio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de				
		1	1				ugai de d'adajo, en cuai extas trago potentia de interiura, dispondra autenias de las puertas de entrada y sanda de sandas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el Realizar simulacros.				
			1	1		207	exterior y estarán libres de obstáculos - Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a				
							les materiales urades u a la clare de riorge. El equipe que se discensa para combatir incondies, deberé manteners en perfecte estade de				
		1	1				too materians usquo y a la case de riesge. L'equipo que se unaportaga para cuminant interiorus, debera materians de la pierceta estado de pisponer en los establecimientos de trabajo de salidas de emergencia conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año. El número total de extinguidores no será inferior a uno por				
						220	cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro				
		1	1				y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad- En las industrias o lugares de Disponer de elementos de atención de emergencia tales con	>	Inspecciones de seguridad e Inspecciones de	Humano - Proveedor	
		1	1			221	trabajo que o ofrezcan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos,				
		1	1			1 '	pueda ser rápidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales- Los establecimientos de trabajo por sus características				
		1	1				industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal extinguidores.				
		1	1			222	voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. – sistemas				
		1	1				de alarma - En los establecimientos industriales, comerciales, hoteles, escuelas, hospitales, etc. en donde trabajen o se congreguen gran Realizar inspecciones a los equipos de seguridad. número de personas, se procurará instalar rociadores automáticos, distribuidos adecuadamente en todos los locales, para suministrar un				
			1	1			numero de personas, se procurara instalar rociadores automáticos, distribuidos adecuadamente en todos los localeis, para suministrar un rocio de asua al iniciarse el calor del fuede on el lunar en que comience el incendio. En todos los establientes de trabaio se tendrán en				
			1	1		223	rocio de sigua ai iniciarse el caior dei ruego en el juniar en que comience el inicendio-1-en todos dos exterimientos de tradapo pos tendran en cuenta las siguientes consideraciones respectos a las salidas de encape o de emergencia: ao kiniguna parte o zona del establecimiento [Conformar una brigada de emergencia entrenada para atender l	s			
			1				cuenta las siguientes consideraciones respecto a las salidas de excape o de emergencia: a) Ninguna parte o zona del estaplecimiento Continuina una uniquas de emiergencia en destructura (edificio o local) deberá estar aleidad de una salida al exterior y dicha distancia deberá estar en función del grado de riesgo existente. b)				
			1			231					
			1			1	Cada piso deberá tener por lo menos dos salidias, suficientemente amplias protegidas contra las llamas y el humo y bien separadas entre si.  c) Las escaleras de madera, las escaleras de caracol, los ascensores y escaleras de mano no deberán considerarse como salidas de  emergencias, que se puedan presentar en los centros de trabajo.				
			1				emergencia. d) Las salidas deberan estar marcadas y bien iluminadas. e) El acceso a las salidas de emergencia siempre deberan mantenerse				
					1	234	sin obstrucciones. f) Las escaleras exteriores y de escape para el caso de incendios, no deberán dar a patios internos o pasajes sin salida. Disponer de un sistema de alarma y salidas de emergencia.		extintores	responsable de SST	

Manual Property											
Second Continue	RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.		x	Inspecciones de seguridad	Jefatura de Talento
Part											
No.							2 literal b,d,g				
## Part											
Section   Part							29		trabajo en adecuadas condiciones		
Part								No se narmitirá el harrido ni las gnararignas de limpiaza de quelo parades y techo susceptibles de producir polyo, en cuyo caso se			
Part							30		los trabajadores en los riesgos a los que está		
A											
March   Section   1							33				
Manual Ma											
Holes and the second se							34		pajo y elementos de protección personal		Humano - Proveedor
Part								En los lugares de trabajo en donde se efectúen procesos u operaciones que produzcan contaminación ambiental por gases, vapores, humos,			
Service of the control of the contro							74		Iar un plan de saneamiento básico.		
Part											
Part							162	de trabajo para diluir o evacuar los agentes contaminadores. En todos los establacimientos de trabajo os suministrarás a los trabajadores cona de trabajo adecuada semín los risenos a que están	dicas para establecer las condiciones de orden y		
Part								expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice			
Companies   Process   Pr							170				
Process   Proc											
Marchan   War							177		implementado la ventilación adecuada para la		
March   Marc											
Marche   M							212		y neblinas.		responsable de SST
Many Debitions of the properties of the properti	Contractual		lel Ley	1712	2014	Congreso de la República	Todo			Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura de N/A
MENO DIMINO  NOTE 17 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			la							at a constitution to do to account	Contratación
Section of the control of the contro	RIESCO OLIÍMICO		Lev		1070	El Congreso de Colombia	Arte	Proporcionar y mantener un ambiente de trabaio en aderuadas condiciones de biolane y seguridad, establecer métodos de trabaio con el			
Agriculture of the property process and an administration of the process of the p	nicodo quimico	LC y 5	LLY	ľ	1373	Li congreso de colonida	ALG.		^	iotalicion y amacciamicno de sastancias	zeratara de Talento
Major model on Christian property a pursued had due to intelligence, mediant to intelligence, me											
METALON AND AND AND AND AND AND AND AND AND AN							84 Lit. a,c,d,g		al anadis ambients according to decrease and		
HENDE SAMES  RECORD STATE OF THE STATE OF TH									si medio ambiente ocupacional adecuado para		
Making progress decidents with the storages are tall under a question in the storage part for the storage part for the storage part of the storage part for							101	forma eficiente, de los sistemas y equipos de control-			
Service of the control of the contro							101	Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y			
Section 2014 A control for the production of the								control -	de promocion y prevencion para mitigar y/o		
Section of the control of the contro							102	En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con controlar el riesgo quím	nico.		
personal per								concentraciones cantidades o niveles tales que representen ciesoos para la salud y el hienestar de los trabaiadores o de la población en			
Internal production, many or any extraction of program as a feature of production, many or any extraction of program as from the production of production, surprised and stranger or production of production of production of production of production of production, surprised and stranger or production of product							404	Realizar programas educ	cativos sobre riesgo Químico		
International production control and substances of the control operation of the control operatio							104	Informar a jos trabaja	adores los riesgos y peligros a los que se		Humano - Proveedor
and is defined as the median prevention by the median prevention as the median prevention of the											
BISSO QUINACO  Occreto 1973  O							122	personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos, encuentra expuestos.			
133 control de agentes quinces y biologicos y en productivo a disposición de la productiva quincio de finalmente de la productiva quincio de finalmente de la productiva quincio de finalmente de la productiva quincio de la biologica de la control que en modicia previotaria quincio de la trabajo en ciude se efection de cestado de segundar y biologico de la control que en modicia que en como de cestado de segundar y biologico de la control que en modicia								con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación.  Brindar capacitación sobre	hre evnosición de riessos		
Interfact als in the risk of to ligare de trabage.  In the obligand extration control ligare and trabage of trabage on dones or effective in programs of the medicinal preventive on los lagares de trabage on dones or effective in programs of the medicinal preventive on los lagares de trabage on dones or effective in programs of the medicinal preventive on los lagares de trabage on dones or effective in trabage of the medicinal preventive or los lagares de trabage on dones or effective in trabage of the medicinal preventive or los lagares de trabage on dones or effective in trabage of the medicinal preventive or los lagares de trabage on dones or effective in trabage of the medicinal preventive or los lagares de trabage on dones or effective information and trabage of the medicinal preventive in the medicinal preventive in the medicinal preventive information or extravely and interfacion. Los production quimicos defends in lover or an intere que premitta su information control que are has implementation.  15								El control de agentes químicos y biológicos y en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación	ne exposición de riesgos.		
Todo empleador deberá responsabilisarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual en demanda de la controla de controla que se Ana Implementado.  **NEGO QUÁMICO***  Decreto 1973   1995   Ministerio de Salud y Protección Social Artículos   Todos les productions quanticos deserval personal previor de la controla de controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla que la controla de la controla que se Ana Implementa							123	ambiental aun fuera de los lugares de trabajo-	de protección personal.		
Todo empleador deberá responsabilisarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectual en demanda de la controla de controla que se Ana Implementado.  **NEGO QUÁMICO***  Decreto 1973   1995   Ministerio de Salud y Protección Social Artículos   Todos les productions quanticos deserval personal previor de la controla de controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla de la controla que se Ana Implementado.  **Actualmente la TAG Extractiva de la controla de la controla que la controla de la controla que se Ana Implementa								En todo lugar de trabaio se establecerá un programa de Salud Ocupacional.	de Contra de Constituto Calada e al Trabata		
exhibited squeezed market region parts is studied to los trabalgationes.  Discreto 1973 Discreto 1973 Discreto 1973 Discreto de Saled y Protección Social Africatos de Saled y Saled de Saled y Saled de							125		de destion de segundad y saidd en ei frabajo.		
MISSO QUIMICO Occreto 3973 Decreto 1973 Decr								Informar a los trabajado	Jores los riesgos a los que está expuesto y las		
Perceto 1973 Oecreto 1973 Oecre											
además usa reliquest diclimente compensible para los trabalajodores, que facilite información escricial sobre su distilicación, los peligidos que el el debendo provanzar. A la entradad y las prescuciones de seguridad que contenga información escricial destillada sobre su identificación, su perio prociona (ficial se de distincación y so procionatorio de escricial y la confesiona de destillada sobre su identificación, su perio prociona (confesion de la distincación de fificas de distincación y por procionation de escricion de fificas de distincación y por procionation de escricion de fificas de distincación y por procionation de competente o por un arganismo aprobleso o recornoción por la autoridad competente o por un arganismo aprobleso o recornoción por la autoridad competente o por un arganismo aprobleso de contendo de el trabajo de seguridad desposables. La registro deberá a segurian est el lagur de ferabajo, con referencia a las infrahas de distos de seguridad apropulsación. El registro deberá a segurian est el lagur de ferabajo, con referencia a las infrahas de distos de seguridad apropulsación. El registro deberá a ser accesible a la todo is trabajadores interesados y sus representantes— Los empleadores deberám arganismos en destinación a contrabajadores de contendo de la destrutad de estos productos, de los riespos que entrade productos quimicos actividades a destinación de la destrutad de estos productos, de los riespos que entrade su unitación a la contrabajadores que manejen los productos quimicos de la destrutad de estos productos, de los riespos que entrade productos quimicos de la destrutad de estos productos quimicos esto trabajadores que manejen los productos quimicos de la destrutad de estos productos quimicos esto de la trabajadore se penidado productos quimicos de seguriadad que activa de la trabajadores que manejen los productos quimicos de la destrutad de la lagranda de los productos quimicos de la destrutad de la lagranda de los productos quimicos de la lagranda de los productos quimicos de	DIESCO OLIMICO	Decrete 1072	Docrete	1072	1005	Ministorio do Calud y Drotossión Cosial	Artículos		se han implementado.		
debrein proporcionar finita de dation de lasginidads per excusal de prescusal de presençation su province propried participation, las mediates de prescusación y procredimientos de memprençatio- Los criterios para la elabración de finicis de datos de seguridad debrein establecerse por la autoridad competente, de conformidad do las commanacionales i-inentificiar el productio quimico a la fiscal de datos de seguridad debrein establecerse por la autoridad competente, de conformidad do las commanacionales i-inentificiar el productio quimico a la fiscal de datos de la commana de la commanacionales de la commanacionale de la commanacionales de la commanacionale de la commanac		20000 2773	Decreto	2010	2,33	terio de saldo y Protección sociál	- Common	además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que	^		de lacito
clasificación, su peligroridad, las medidas de presuación y los procedimientos de emergencia. Los criterios para la elaboración de fichas de datos de datos de seguridad competente, de conformidad com las normas nacionales o internacionales de internacionales de misma que la que aparte en la ediquest. « los empleadores deberán asaguranse de que todios productos quinicos utilizados en la trabajo están eliquetados - Los empleadores deberán asaguranse de que sóto sena utilizados aquellos productos (adificados - Los empleadores deberán asaguranse de que sóto sena utilizados aquellos productos (adificados - Los empleadores deberán asaguranse de que sóto sena utilizados aquellos productos (adificados - Los empleadores deberán asaguranse de que sóto sena utilizados aquellos productos (adificados - Los empleadores deberán asaguranse de que sóto se sena utilizados aquellos productos (adificados - Los empleadores deberán asaguranse de que so desto esta pera de la compleadores deberán asaguranse de que so desto esta pera de la compleadores esta productos quimicos utilizados en la producto quimicos utilizados en la producto quimicos de la compleadores esta productos quimicos quimicos de la compleadores esta productos quimicos quimic					1		1				
datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente, de conformidar el, controllar de chas con las normas accusación la las montas accusación con las normas accusación con la norma accusación con la compacta de debará se esguridad deberá ser la misma que la que aparce en la etiqueta. Los empleadores deberán aseguranes de que todo las unitizados aprellas productos dalizados.  de mel teadores deberán mantener un registro de los productos quimicos poliginosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de destas de seguridad esperados. El registro de los productos quimicos poliginosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de destas de seguridad esperados. El registro de los productos quimicos a disconsidados en deberán aseguranes de que son trabajodores en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de destas de seguridad en trabajodores que tenta su utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de destas de seguridad en trabajodores en el mentro de composición en trabajodores internacionas y un entrabajodores por elemán en tentado de compositores quimicos a dortos recipientes o equipos, se indique el cortendo de o estas de trabajodores que elemán su utilizados en productos quimicos a formas que los productos quimicos a formas en productos quimicos a formas en productos quimicos per enima de los infines de esposición de los trabajadores puedenta de compositores quimicos perigenos, cuando el los trabajadores que elliman en productos quimicos perigenos, cuando el los trabajadores que elliman en productos quimicos perigenos, cuando el los necesarios, para principar so compositores quimicos per ejeridos perigenos perios de trabajo, el quiado de el reigo; el figiendo si tentado qu					1			deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su pro-veedor, su			
competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales. Identificar el producto quiminos de desta de desta de segurida de cele tambiano, que las quaraces en la legidade. Los empleadores deberán asequirans e de que sodos los productos quimicos quimicos quimicos utilizados en el trabajo están efloyestados Los empleadores deberán amegurans e de que sodo los productos quimicos qualificados Los empleadores deberán amegurans e de que sodo los productos quimicos, con referencia sa la competencia de las productos quimicos per en las productos quimicos a fortas recreatedados y sus representantes Los empleadores deberán adequirados proques, cuandos esta desta de seguridad apropliadas. El registro deberá se accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes Los empleadores deberán el verimidar por electros quimicos a productos quimicos de si destridad de ectos productos, de los registros que entrafas su chiliados de contro la competencia de la competencia d					1		7	datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad Marcar y etiquetar los p	productos químicos		
s deberá ser la minima que la que aparce en la efiqueza. Los empleadores deberán alegirarse de que 500 seru intilizados apellar portuntos darizados. Los empleadores deberán mantener un registro de los productos quimicos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a los encientes de cartos de segunidad apropiados. Il registro deberán productos quimicos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a los enciencios de cartos de segunidad apropiados. Il registro deberá se recursor deberán asequinas con a como control de cartos de compleadores deberán velar porque, cuando se transferam productos quimicos a dros recipientes o equipos, se indique el contenido de estros distintos a fina de quo tos trabajadores en habitados en como como como control de la compleadores deberán velar porque, cuando se transferam productos quimicos a desenvolven y de todas las precursiones de seguridad que se deben tomar - Los empleadores deberán asequiram de compleadores deberán asequiram de productos quimicos precimien de la minima de productos deben de la subrigadore se que sus trabajadores no se halles competentes en especial de las trabajadores por entima de la minima de productos quimicos se desenvolven de la trabajadore se aproductos quimicos precimien de la minima de productos quimicos en como como deben de la trabajadore se que sintenio productos quimicos en como como deben de la competente en Argan en el competente en Argan en el como como deben de la competente en Argan en el como como deben de la competente en Argan en el como como deben de la competente en Argan en el como como deben de la competente en Argan en el como como deben de la competente en accessor en el como como como deben de la competente en Argan en el como como como deben de la competente en accessor en el como como como deben de la competente en accessor en el como como como como como como como com					1			competente de conformidad con las normas pacionales o internacionales - identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad	s autorious do bains do constidad		
empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lagar de trabajo, con referencia sa la Univariente de latros des espuridos depropidads. El registro deberá se areccado de adros de seguridad apropidads en deberán de productos químicos a fortos recipientes o equipos, se indique el contros recipientes o expensivos productos químicos periores de los intrabajadores no habitantos productos químicos periores de los intrabajadores contros el recipientes o equipos, se indique el contro recipiente de la valgancia de interior contros productos químicos periores de los intrabajadores por el contro recipiente de trabajo, y el se eposición de los trabajadores peligrosos, conado el los en necesarios, para productos químicos peligrosos, vegitar y registrar la esposición de los trabajadores periores de la valginació de minera de productos químicos peligrosos, conciente por el periodo percentos químicos periores de los contros recipientes de unitado de contros recipientes de unitado de contros recipientos químicos periores de los contros recipientes de unitado de los trabajadores deberán en aluminos de particios periores de la valginació de minera de la valginació de la					1		8	debera ser la misma que la que aparece en la etiqueta. Los empleadores deberan asegurarse de que todos los productos quimicos utilizados	quinicos de nojas de seguridad		
fichas de datos de seguridad apropulacia. Il registro deberá ser accusible a todos, los trabalgadores interesados y sus representantes. Los empleadores deberán valver aprunicos a otros recoprientes o equipos, e a refugie el contenido de la cele introdución a los trabalgadores o deberán servicios de la cele productos, de los refugies el contenido de la cele productos, de los refugies el contenido de la cele productos de la cele productos, de los refugies el contenido de la cele productos de la cele productos, de los refugies el contenido de los refugies el conte				1				em er transjo estan euquetatios - los empleadores deberán asegurarse de que solo sean utilizados aquellos productos clasificados Los ampliadores deberán mantanar un registro de los productos quinifica palarenos utilizadores aquellos productos clasificados Los levar el listado de los productos que productos quinifican palarenos utilizados aquellos productos clasificados Los levar el listado de los productos que productos que productos que productos que productos clasificados Los levar el listado de los productos que productos que productos que productos calcinarios de la composição d	productos químicos utilizados en la organización	productos	
empleadores deberán velar porque, cuando se transfleram productos químicos a dros recipientes o equipos, se indique el controlación, de los intrabujadores no la tortabajadores en la trabajadores no la tortabajadores en la trabajadores no la tortabajadores no la trabajadores no l					1		10	fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes Los	-		
y de todas las precauciones de seguridad que se debent oranz-Los empleadores deberán asegurans de que sus trabajadores no habiteno caparinos.  sequentos a productos quintos per entima de los intrabajadores deberán evaluar la exposición de los trabajadores que entima productos quintos que entima productos quintos per la producto quintos que entima productos quintos per la producto quintos que entima productos quintos que entima productos quintos que entima productos quintos que entima productos quintos que entrabajo, y asegurar la productos quintos que entrabajo en					1		1	empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de Dar instrucción a los trat	bajadores que manejen los productos químicos		
espersors, Vigilar y registra is exposición de los trabajadores a otra circuminos per espersors. Vigilar y registra is exposición de los trabajadores que infinis o perioris in exposición de los trabajadores que visita de medio ambiente de trabajo; y el se pusosición de los trabajadores que visita de medio medio de medio ambiente de trabajo; y el se pusosición de los trabajadores que visita productos quincios em el trabajo; y el se pusosición de los trabajadores que visita per los estados comercia de productos quincios em el trabajo; y espersor de periodo de los trabajadores que visita por la autoridad - Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos quincios em el trabajo; y espersor de la portección de los trabajadores contra tales riesgos oris mendios apredacios que elemine o reducar al minimo el grado de riesgo; d. Aplicando; el eliminen o reducar al minimo el grado de riesgo; d. Aplicando; el eliminen o reducar al minimo el grado de riesgo; d. La portección de los trabajadores que eliminen o reducar al minimo el grado de riesgo; d. Aplicando; el pode de riesgo; d. La pode de riesgo; d. Aplicando; el pode de riesgo; d. La pode d					1		11	estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización			
peligrosso. Vigilar y registrar la esposición de los trabaljadores a productos químicos peligrosos, cuando el los an necesarios, para prodeger su espuridad y sus autido cuando este prescrito por la autoridad competente de trabajo, y de la esposición de los trabaljadores, que utilizan productos químicos peligrosos, se conserven por el perido periores productos químicos peligrosos se conserven por el perido periores productos químicos peligrosos se conserven por el perido periores conserven por el perido periores competentos químicos que trabajo, y asegurar la protección el portundad - Los empleadores deberán evaluator las riesgos demandes el basel discusión en trabajo, y asegurar la protección el portundo químicos que deminen en reductor a minimo el grado de riesgo, y algunizar a minimo el grado el riesgo, y algunizar a minimo el grado el riesgo, y algunizar a minimo el grado el riesgo,					1		12		a exposicion permisible de los trabajadores		Humano - Proveedor
seguridad y su salud o cuando extel prescritor por la autoridad competente. Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del emidio ambiente de trabalojo y el se persión de los trabalajoderos que utilizario por la reposición de los trabalajoderos que utilizario por la composición de los trabalajoderos que terilizario por la sutoridad - Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos quinicos, or el trabalojo, y asegurar la protección de los trabalajores contrato tales riesgos por los medios aprojudos, y asegurar el compositore, o quincios que deliminen o reducua al minimo el grado de riesgo; o la glicando productos quinicos.  de liminen o reducua al minimo el grado de riesgos. Di Eligiendo tecnología que eliminen o reducua al minimo el grado de riesgos. Di Eligiendo tecnología que eliminen o reducua al minimo el grado de riesgos de trabalogo que eliminen o reducua al minimo el grado de riesgos de trabalogo que eliminen o reducua al minimo el grado de riesgos de trabalogo que eliminen o reducua al minimo el grado de riesgos de productos quinicos.  15 medidas adecuadas de higiene del trabajo; (7) (unado las medias que acaban de emunciane no sean suficientes, facilitando, quando trabajo que elimine o reducuar al minimo el grado de riesgos de productos quinicos para el trabajo que regione de protección el reducion a la decuado mantentimo el grado de riesgos de productos quinicos para el trabajo en porsal y trabajo protectora, asegurando el adecuado mantentimo y valoridos para la trabajo en porsal protegos para proteger la seguridad y a salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabajodores y los productos quinicos peligrosos para proteger la seguridad y a salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabajodores de los trabajos en los productos quinicos peligrosos para proteger la seguridad y a salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la delos de los trabajos en los productos quinicos p				1			12	peligrosos, Vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su expuestas a acta ciacan	.		
ambiente de trabajo y de la esposición de los trabajadores que utilizan productos quimicos peligracios se conseiven por el periodo persentido a tonto interpolado de los trabajadores ceberán evaluar los relegacios dinamentes de la utilización de productos quimicos per el trabajo, y asegurar la protección e los trabajadores contra taten riesgos por los medios apropiados, y especialmentes a) Exopiendo los productos quimicos que eliminos en enclusar an aliminos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e relegación a liminos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Unigendo tontología que elimino e revultar a minimos el grado de riesgo, o) Quincio de riesgo, o) Quincio por el ribajo, o) Canado las son de ribago, o por elimino de revultar a minimos el grado de riesgo, o) Quincio por el ribajo, o) Canado las son de ribago, o por elimino de					1		13	seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente- Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio			
la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente: a) Escogiendo los productos quimicos que elimine o reducza al mínimo el grado de riesgo; t) Eligiendo tocrollogía que elimine o reducza al mínimo el grado de riesgo, c) Aplicando medidas adecuadas de los productos quimicos.  15 medidas adecuadas de control técnico; d) Adoptando sistemas y mediodos de trabajo que elimine o reducza al mínimo el grado de riesgo; el Adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo; f) Cuardo las medidas que acaban de emunicane no sean suficientes, facilitariado, Gapacitar a los trabajadores en forma continua sobre los en control por nel ar trabajador, equipos de protección pessonal y rosas protectoras, asegurando el adecuado manterior y evalendo por la utilización de edidos medios de protección, a) lumitar la exposición a los productos quimicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabajadores; l) Procedimientos y superioridas para hacer frete as situaciónes de gracencia. Los productos quimicos perioridas para hacer frete as situaciónes de vegencia- Los productos quimicos proteger la seguridad y la salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabajadores; l) Procedimientos superioridas para hacer frete as situaciónes del gracencia. Los productos quimicos proteger la seguridad y la salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la decida de los protectos quimicos perioridas para hacer frete a situaciónes del gracencia sos productos que deben seguirse con minas a la decida de los protectos que deben seguirse con minas a la decidado manterioridas para hacer frete as situaciónes del gracencia a sos productos que deben seguirse con minas a la decidado manterioridas para hacer frete a situación del seguirse con protectos que deben seguirse con minas a la decidado manterioridas para hacer frete a situación del seguirse con protectos que deben seguirse con minas a l					1		1-2		de protección personal.	Se cuenta con una inspección enfocada hacia el	
eliminen o reductar al mínimo el grado de riesgo; 10 Iligiendo tecnología que elimine o reducta al mínimo el grado de riesgo; 20 Iligiendo (realizar disposiciono initial abecusata de los productos quinnos.  medidas adecusadas de chior (relimino di producto sitemas y mediodos de trabajo; que literamien o reductar an initiamien o reductar an initiamien, clapacitar a los trabalgadores en forma continua sobre los ain conto para el trabalgadore, elegipos de protección personal y rosas protectoras, segurando el descuodo mantenidar o velando por la ultimación de dichos medios de protección, a llumitar la exposición a los productos quinicos peligrosos para proteger la seguridad y a salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabalgadores; 10 Procedimientos su valuridas para hacer frente as situaciónes del segurencia. Los productos de los productos quinticos para la refrente as situaciónes del segurencia. Los productos quinticos para la refrente as situaciónes del segurencia. Los productos quinticos para la refrente as situaciónes del segurencia. Los productos quinticos para la refrente as situaciónes del segurencia. Los productos quinticos para la refrente a situación del segurencia. Los productos quinticos para la refrente a situación del segurencia. Los productos quinticos para la refrente del segurencia del s					1		14				
15 mediadas adeculadas de control tecnrico; o ji Adoptativo sistemas si y mediados de traisas que eleminente o regulactar a mamien de girados de ne necescione de traisa de lacejace de la reduciga, en caudante de neguera de traisagua experimente a refundar se ne soute modificames, facilitardo, adjustifiar a los trabalgadores en forma continua sobre los distribución en control de producción a la militar la exposición a los productos aprincipa peligroso para porteger la seguridad y a label procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabalgadores; b) Produccionar los profundos, acualitica, of traisar encidada para hacer ference a situación es de segurencia. Los productos de los trabalgadores; b) Produccionar los principas cualificas para hacer ference a situación es del progrescia. Los productos de los trabalgadores; b) Produccionar los principas controlas para hacer ference a situación es del gerencia. Los productos de los					1		1-7	eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo; b) Eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo; c) Aplicando Realizar disposición final	I adecuada de los productos químicos.		
sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando el adecuado mantenimiento y eviando por la utilización de dichos medios de protección , a) Limitar la exposición a los productos quínicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la de los trabajadores; p) Proprioriorans los primeros auxilias; ci Toram retudista para hacer frente a situaciónes de urgencia: - Los productos por la composición por la composición por la composición de la compos			1		1		15	medidas adecuadas de control tecnico; d) Adoptando sistemas y metodos de trabajo que eliminen o reduzcan al minimo el grado de riesgo;			
utilización de dichos medios de protección, a) Limitar la exposición a los productos químicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud procedimientos y prácticas que deben seguirse con minas a la de los trabajadores; la Proporcionar los primenos auxilias; or l'amar medidas para hacer frente a situaciónes de vagrencia. Los productos					1				pajadores en forma continua sobre los		
de los trabajadores; b) Proporcionar los primeros auxilios; c) Tomar medidas para hacer frente a situaciones de urgencia - Los productos					1		16		cticas que deben seguirse con miras a la		
químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos en el trabajo riesgo químico responsable de SST					1			de los trabajadores; b) Proporcionar los primeros auxilios; c) Tomar medidas para hacer frente a situaciones de urgencia Los productos	·		
				_[			1	químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos utilización segura de pro	oductos químicos en el trabajo	riesgo químico	responsable de SST

RIESGO QUÍMICO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Dar cumplimiento a las normas legales en medicina, higiene y seguridad industrial, hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de		Х	Inspecciones de seguridad	Jefatura de Talento	
						2 lit. a b d g	salud ocupacional					
						121	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad –	Implementar programas de medicina preventiva de higiene y seguridad				
						172	Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan					
						176	afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos —					
						205 206	Todas las instalaciones máquinas y equipos eléctricos serán instalados protegidos aislados, de tal manera que eviten los peligros de	peligros que puedan afectarles.				
						207	incendio	Establecer planes de emergencia por sitio de trabajo, acorde al análisis				
						207	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc.,	de vulnerabilidad				
						209	los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y					
						210	eficiencia para el usuario En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, por emplearse elementos combustibles o explosivos, se tomarán	Realizar Simulacros y revisión de planes de emergencia.				
						211	medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de	Realizar actividades de capacitación.				
						215	depósito de reserva o aparatos extinguidores, con personal debidamente entrenado en extinción incendios	Instruir y capacitación a las brigadas de emergencia.			Humano - Proveedor	
						220		Instalar extintores en las zonas de riesgo de incendio.			Tidinano Troiccadi	
						221	Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de	•				
						222	entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las	Identificar y etiquetar las sustancias peligrosas.				
						223	ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos	Contar con sistemas de alarmas.				
						224	Las materias primas y productos que ofrezcan peligro de incendio, deberán ser mantenidos en depósitos incombustibles, si es posible fuera de los lugares de trabajo, disponiéndose en éstos solo de las cantidades estrictamente necesarias para la elaboración de los productos. Los	Los consinos contro incondios dobon cos cuárados al manos una sua al				
						225	de los lugares de trabajo, disponiendose en estos solo de las cantidades estrictamente necesarias para la elaboración de los productos. Los depósitos de substancias que puedan dar lugar a explosiones, desprendimiento de gases o líquidos inflamables, deberán ser instalados a					
						226	abrel del cuelo y en lugares especiales a prueba de fuero. No deberón estas cituados debajo de locales de trabajo o babitaciones	año.				
						228	Las sustancias inflamables que se empleen, deberán estar en compartimientos aislados. En estos locales no se permitirán la realización de	Los lugares en donde se encuentren los extinguidores deben estar				
						231	trabajos que determinen producción de chispas, ni se empleara dispositivo alguno de fuego, ni se permitirá fumar	debidamente señalizados.				
						233	El almacenamiento de grandes cantidades de líquidos inflamables se hará en edificios aislados, de construcción resistente al fuego o en	Instruir a cierto personal para el manejo de extinguidores.				
						319	tanques depositos preferentemente subterraneos y situados a una distancia probencial de los edificios, y su distribución a los distintos					
							lugares del establecimiento se hará por medio de tuberías.	Contar con los extintores adecuados para extinguir el posible incendio.			responsable de SST	
RIESGO QUÍMICO	Decreto 1843	Decreto	1843	1991	Ministerio de Salud	Toda	El control y la vigilancia epidemiológica en el uso y manejo de plaguicidas, deberá efectuarse con el objeto de evitar que afecten la salud de		х	Se realiza seguimiento de las fumigaciones de	Jefatura de Talento	
							la comunidad, la sanidad animal y vegetal o causen deterioro del ambiente.					
							El uso y manejo de plaguicidas estarán sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley 09 de 1979, el Decreto 2811 de 1974, Reglamento					
							Sanitario Internacional, el Código Internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas de la FAO, las demás normas			las instalaciones a las adminsitraciones de las		
							Complementarias previstas en el presente Decreto y las que dicten los Ministerios de Salud y de Agricultura o sus institutos adscritos.				Humano - Proveedor	
							Para la aplicación de las disposiciones sobre plaguicidas, los Ministerios de Salud y Agricultura coordinarán las entidades públicas y privadas				namano - Proveedor	
								man and the second seco		edificaciones donde se encuentran ubicadas las		
							que participen en el uso, manejo y disposición de plaguicidas, con el objeto de garantizar la salud de la comunidad y la preservación de los	Hacer seguimiento para el uso y manejo de plaguicidas en las		edificaciones donde se encuentran ubicadas las		
							recursos agrícolas, pecuarios y naturales renovables. Para este fin créanse un Consejo Nacional y Consejos Seccionales de Plaguicidas, que					
							actuarán de acuerdo a lo establecido en el presente Decreto y las disposiciones legales sobre la materia así como un Consejo Intrasectorial					
							en el Ministerio de Salud.	instalaciones		sedes de la FND	responsable de SST	
RIESGO QUÍMICO	Decreto 1496	Decreto	1496	2018	Ministerio de Trabajo	Toda	El objeto primordial del Decreto, es adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos-SGA	La FND deberá contar con:	Х	Se cuenta con soportes de campañas, Asistencia	Jefatura de Talento	
							de la Organización de las Naciones Unidas, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, el cual será					
							aplicable en todo el territorio nacional, a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, dirigido a las actividades de extracción,					
							producción, importación, almacenamiento, transporte, distribución, comercialización y los diferentes usos de productos químicos que					
							tengan al menos una de las características de peligro de acuerdo con los criterios del SGA, ya sean por sustancias químicas puras, soluciones	<ul> <li>El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de</li> </ul>				
							diluidas o mezclas de estas.					
							El Decreto menciona la calificación de los peligros, la cual se realizará con base en los lineamentos del Sistema Globalmente Armonizado de	Productos Químicos- SGA.				
							Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, cuya información será generada a través de ensayos realizados conforme a los métodos y					
							técnicas del SGA, de fuentes confiables y que cumplan una serie de requisitos descritos en la norma.	Etiquetas y fichas de seguridad de conformidad al Sistema				
							Para la comunicación de estos peligros, se deberán adoptar unas Etiquetas y unas Fichas de Datos de Seguridad, definidos en el Sistema					
							Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, los cuales deberán cumplir unas características especiales	Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos				
							para su implementación, cuyos lineamientos serán establecidos por el Ministerio de Trabajo, Agricultura y Desarrollo Rural, Transporte y	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			Humano - Proveedor	
							Salud v Protección Social.	Outmires			Tidinano Troiccadi	
							La clasificación y el etiquetado de los productos químicos dirigidos al consumidor se realizará de acuerdo con lo establecido en el Sistema	quintos.				
							Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos; mientras que el transporte terrestre automotor de	. Involvement of the debites and the decimal advisories and the				
							productos químicos estará sujeto a lo establecido en la regulación vigente de transporte de mercancias peligrosas por carretera en el	Implementar las debidas medidas de control adicionales para los				
							Capítulo 7 del Título I de la Parte 2 del Decreto 1079 de 2015.					
								riesgos por exposición a químicos.				
							Así mismo, la clasificación y el etiquetado de los productos químicos utilizados en lugares de trabajo, se realizará de conformidad con lo establecido en el Sistema Globalmente armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos.	<ul> <li>Realizar las debidas capacitaciones a los trabajadores en relación al</li> </ul>				
								<ul> <li>Realizar las debidas capacitaciones a los trabajadores en relación al</li> </ul>				
							Por último, el Decreto establece una sería de responsabilidades dirigidas al fabricante e importador de productos químicos, comercializador					
							y usuario de productos químicos, el empleador, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Agricultura y la	nesgo quimico.				
							Administradora de Riesgos Laborales.					
RIESGO QUÍMICO	Ley 55	lev	55	1993	El Congreso de Colombia	Arts.	Convenio sobre la Seguridad y Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo Etiquetado y marcado, Fichas de datos de seguridad,		×	a capacitaciones Rotulación y almacenamiento de sustancias	responsable de SST lefatura, de Talento	
	,			2000			Identificación, transferencia de productos químicos, exposición, control operativo, eliminación, información y formación.				ue raiento	
						2 4	Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación -					
						7 núm. 1.	La denominación guímica o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que	warcar y etiquetar los productos químicos.				
							la que aparece en la etiqueta	uevar el listado de los productos químicos utilizados en la				
						8 núm. 3	Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados — Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados	organización.				
							Los empleadores deberán asegurarse de que soto sean utilizados aquellos productos clasificados Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las	Dar instrucción a los trabajadores que manejen los productos				
						10 núm. 1, 2, 3,4	fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro debe ser accesible a todos los interesados y sus representantes.	químicos.				
							Los empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de	Conservar y evaluar la exposición permisible de los trabaiadores				
						11	estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización	expuestos a este riesgo.				
							y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar					
						12	Los empleadores deberán asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de				Humano - Proveedor	
						12	exposición.  Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan  acedurarse vidences religios polícipos se consegue por el podedo exposi	neanzar unsposicion final adecuada de los productos químicos.			numano - Proveedor	
							productos químicos peligrosos se conserven por el período prescrito por la autoridad –	capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los				
						13	Los empleadores deberán: a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan	procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la				
1												
1						14	fichas de datos de seguridad; c) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base	Contar con la hojas de seguridad de todos los productos químicos y				
							para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar; d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el	capacitar al personal en su uso e interpretación				
		l l		1		15 lit. a, b y c						
l l												
							Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de	corresponda.				
						16	Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente: a) Escogiendo los productos químicos que eliminen o	corresponda. Verificar si las sustancias utilizadas se considera como sustancias				
						16	los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente: a) Escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo; b) Eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo; c) Aplicando medidas	Verificar si las sustancias utilizadas se considera como sustancias				
						16	Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos quinicos en el trabajo, y seguar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropidos, y especialmente a l'Escogiendo los productos quinicos que eliminen o reduczan al mínimo el grado de riesgo; b) Eligiendo tecnologio que elimine o reducza al mínimo el grado de riesgo; c) Aplicando medidas adecuadas de control técnico; o) Adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzzan al mínimo el grado de riesgo, e) Adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo; () Cuando las medidas que acaban de emunicare no sean suficientes, facilitando, sin	Verificar si las sustancias utilizadas se considera como sustancias controladas y contar con su correspondiente Certificado de carencia de		químicas SGA	responsable de SST	

RIESGO QUÍMICO	Resolución 773 Res	solución 77:	3 20	21 Ministerio del Trabajo	Art. 1 al 26	El Ministerio del trabajo, emitió la Resolución 773 de 2021, la cual tiene como fin definir las acciones que deben desarrollar los empleadores		х	Campañas de seguridad, Asistencia a	Jefatura de Talento
						en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos,				
						a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, las	Definir las acciones a desarrollar en su lugar de trabajo para la			
						responsabilidades que estos deben asumir junto con los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para su implementación,	aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación			
					1	así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA, la cual será aplicable a los empleadores públicos y privados, a los				
						contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes,				
						contratistas, aprendices, practicantes, cooperados de cooperativas o precooperativas de trabajo asociado, afiliados participes, que				
						manipulen productos químicos en los lugares de trabajo, ya sean sustancias químicas puras, soluciones diluidas o mezclas de estas.	(2015).			
						Razón por la cual, los empleadores, deben garantizar que los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo estén clasificados				
						conforme a los criterios definidos por el SGA de la Organización de las Naciones Unidas en la sexta edición revisada (2015), en caso de que				
						se requiera revisar la clasificación de peligros del SGA provista por los fabricantes, importadores o, distribuidores, o se requiera realizar la	<ul> <li>Garantizar que los fabricantes, importadores y/o proveedores de</li> </ul>			
						clasificación de los peligros de un producto químico utilizado en los lugares de trabajo, y no se disponga de datos experimentales o datos de	productos químicos peligrosos cuenten con las Fichas de Datos de			
						clasificación de peligros del SGA, el empleador o contratante deberá consultar fuentes de información sobre productos químicos individuales o grupos de productos químicos, incluyendo evaluaciones revisadas, así como aquellas fuentes donde las evaluaciones han sido				Humano - Proveedor
						utilizadas en apoyo a notificaciones de medidas reglamentarias, soportadas en estudios primarios y dispuestas por agencias internacionales				
						reconoidas.	las etiquetas y las FDS de los productos químicos peligrosos utilizados			
						Por lo que el etiquetado de los productos químicos peligrosos, según las disposiciones del SGA, deberán contar con ciertas condiciones				
						establecidos en la norma y contener cierto tipo de información específica; mientras que los productos químicos que no sean peligrosos	<ul> <li>Verificar que los envases que contengan productos químicos</li> </ul>			
						utilizarán una etiqueta con la identificación del producto, identificación del proveedor ya se trate de fabricantes, importadores o,				
						distribuidores y consejos de prudencia.	<ul> <li>Incorporar en el SG-SST, como una medida de control del riesgo</li> </ul>			
						Debe tenerse en cuenta que la etiqueta de mezclas o aleaciones debe indicar la identidad química de cada componente o elemento de la aleación que pueda producir toxicidad aguda, corrosión cutánea o daños oculares graves, mutagenicidad sobre las células germinales,	químico, la implementación del SGA en los terminos establecidos en la			
						carcinogenicidad, toxicidad para la reproducción, sensibilización cutánea o respiratoria o toxicidad específica de órganos diana, la mezcla se				
						clasificará como tóxico específico de órganos diana (que deben especificarse), tras una exposición única o repetida, se indicará en la				
						etiqueta cuando al menos un componente se haya clasificado en la Categoría 1 o 2 y esté presenta en una concentración igual o superior a	<ul> <li>Garantizar la comunicación de peligros a todos los trabajadores y</li> </ul>			
						la del valor de corte/límite de concentración (ver tablas en la norma) y el tamaño de la etiqueta será el establecido por el Reglamento 1272	contratistas respecto de los productos químicos peligrosos a los que		capacitaciones, Formato de pausas activas	responsable de SST
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2646 Res	esolución 264	46 20	08 Ministerio de la Protección Social	Arts.	Factores psicosociales entra laborales que deben evaluar los Empleadores, Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los		x	Matriz de identificación de peligros y valoración	Jefatura de Talento
					L	Empleadores, Factores psicosociales individuales que deben ser Identificados y evaluados por el empleador, Instrumentos para la evaluación				
					1	de los factores psicosociales				
					6	Reserva de la información y de la evaluación Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial, Criterios para la	Realizar a todos los colaboradores mínimo una vez al año la			
							all allo, la			
					7	intervención de los factores psicosociales	evaluación de identificación de riesgo psicosocial.			
						Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial En el trabajo				
					8	Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral	Incluir en el programa de Vigilancia epidemiológica los factores de			
						Elaborar códigos o manuales de convivencia- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias. Realizar	riesgo psicosocial en el trabajo.			
					9	actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación-Realizar	riesgo psicosocial en el trabajo.			
					10		Formular política dirigida a prevenir el acoso laboral.			
					1	seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral				Humano - Proveedor
					11	Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores.	Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral.			
						Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las				
					12	conductas de acoso laboral	Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un			
					42	Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral.	procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para			
					13	Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritariosPromover la	procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para			
					14		prevenir las conductas de acoso laboral.			
						participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando				
					16	violencia en el trabajo	Establecer un procedimiento para formular la queja.			
						Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.	Acciones de intervención y control específicos de factores de riesgo			
					1/	-Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.	Acciones de intervención y control específicos de factores de riesgo			
					20		psicosociales identificados como prioritarios.		de riesgos	responsable de SST
Contractual	Regulación sobre el Derecho Ley	y 179	55 20	15 Congreso de la República	20 Todo	Procedimiento de contratación	psicosociales identificados como prioritarios.  Certificaciones contractuales	(	de riesgos Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	responsable de SST Jefatura de N/A
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo			C	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
Contractual RIESGO PSICOSOCIAL			55 20	Congreso de la República Congreso de Colombia	20 Todo	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y	Certificaciones contractuales	c x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		Z0 Todo	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de	Certificaciones contractuales Respuesta a peticiones y consultas contractuales	x x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		ZO Todo Toda	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de	Certificaciones contractuales Respuesta a peticiones y consultas contractuales	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de	Certificaciones contractuales Respuesta a peticiones y consultas contractuales Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privado a política. Conductas atenuantes, son conductas atenuantes ela acoso laboral: a) haber observado buena conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o tenno intenso, o en estado de ria entenso dóre. O Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño cosionados, aumego no sea en forma chata e), elas condiciones de inferioridad álogicas determinados por la edad o por circunstancias.	Certificaciones contractuales  Respuesta a perticiones y consultas contractuales  Incluir en el regismento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrize a la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sou actividades económicas en el contecto de una relación laboral princida o públicar. Conductas atensantes, Son conductas atensantes del acono laborar a la haben observado buena conducta anterior. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de rae intenso delor. Q) Procurse unitariamente, de especia de realizada la conducta, disminuir o anular suo conocuencias. Ol pegarar discresionamiente, el daño coacionado, auruque no sea en forma total el las condicios, disminuir o anular suo comocuencias. Ol pegarar discresionamiente, el daño coacionado, auruque no sea en forma total el las condicios des la mientra de la comocuencia del procurso de considerado en la comocuencia del procurso del procurso del considerado de la condicio d	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accios laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos	X	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20 10 20		ZO Todo Toda	Times por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o pública- Cónductas atenuantes. Son conductas arterni intenso, on estados del rae intenso del conducto anterior. Di Otrar en estados de emoción o pasión excusable, o temor intenso, on estados del rae intenso del conducta anterior. Di Otrar en estados de emoción o pasión escusable, o temor intenso, on estados del rae intenso del conducta, disminuir o anular sus consecuencias. Ol Reparar, discrecionalmente, el daño cosisionados, aumeno en sea en forma total. el jast condicionados de inferioridad ásiguicas determinadas por la edid o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, gl Cuando esiste manifesta o velada provocación o desafío por parte de superior, compafero o subletiron. Di Louglaper circunstancia de antiloga significación à las anteriores- Son direvancianos agravantes: a)	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones y consultas contractuales  Induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accoso laboral que se reciban	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20 10 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vegimenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la laginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades exonémicas en el contexto de una relación labora privada o pública. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acos laborar. a) labate observado buena conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿O Procurar outurariamente, el deposé de realizada la conducta, diminimar o anular sus conscuencias. Ol pegarar, discredonamiente, el daño coasionado, auruque no sea en forma total. e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circustancias orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿D Luando eside reanifienta o velada por porace del superior, compaliero o subalterior. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes-a) generación de los conducta; ¿D Luando eside canulas; ¿D Relación es conducta; por modifica o objeto, fícil to mediante precio, enclarente precio, con considerante precio, enclarente precio, con considera de considera per envision del conducta por modificante precio, con considera per envision de considera per envisionamiente precio, con considera per envisiona de considera per envisiona de considera per envisiona de envisiona de considera per envisionamiente per envisiona de considera per envisionamiente envisionamiente de considera per envisionamiente de considera de considera per envisionamiente de considera de considera per envisionami	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones y consultas contractuales  Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accosa laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Times por objetto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la la dignidad humana que se ejercen sobre quieme realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o pólicira. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acoso liboral: a) histor beservado buena conducta anterior. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿O Procurar un organiza en el pespos de resiliada la conducta, disminurá o anular su conscuencia. S) Reperar, discrecionalmente, el daño coscionado, aurque no sea en forma total: e) las condiciones de interioridad siguiaca determinadas por la edad o por circunstancias organizas que hayan influido en la resilicación de la conducta, de la conducta de la conducta de la conducta. Se conducta de la conducta d	Certificaciones contractuales  Respuesta a periciones y consultas contractuales  Incluir en el regisamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la dignidad humana que se ejecnes sobre quienes realizan sus actividades exonómicas en el contetos de una relación labora privada o pública. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acon laborar a la Nateo Deservado buena conducta anterior. Di Obrar en estado de emoción o pasión exosable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor, ol Procurar oduntariamente, de especia de realizada la conducta, diminimar o anular sus consciuencias. Ol pergar discrescionalmente, el daño coscionado, surque no sea en forma total. e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circustrancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, ¿D Luando eside remanifenta o velada por corcustrancia superior, compatero o subalterno. N) Cualquier circunstancia de analiqua significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Retereación de la conducta; ¿D Luando eside causales; ¿I Realiza is conducta; por unado esidente precio, recompenso o promesa remuneratoria, d) Mediante coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten de defensa del ordendado, o la identificación de da unor participo; e) Aumentar del disconsidencia e hitualmanamente el discon púsico; y biológico	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el actoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capocitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  capocitar a los trabajadores con relación a los mecanismos	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20 10 20		20 Todo Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrizje a la dignidad humana que se ejercen sobre quieme realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuanies. Son conductas atenuanies del acoso liborar: al histor beservado buena conducta anterior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión escusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso diónc. ¿P rocurar conductariamente, el espesó de realizada la conducta, disminuri o anular su consciuencia. Si pleagrar, discrecionalmiente, el daño coscionado, aurque no sea en forma total: e) las condiciones de inferioridad siguisas determinadas por la edad o por cricunstancias organizas que hayan influido en la realización de la conducta, gli cuande cestar enamientas a vedelar provocación o estendo pro pratre del April de la conducta de la conducta. El Cuando este manifesta so vedelar provocación o estendo provocación de la conducta. El Cuando este tempera de la conducta	Certificaciones contractuales  Respuesta a periciones y consultas contractuales  Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos estableccios por la organización.	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20 10 20		20 Todo Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrispa la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acoso liborari. a) labeto elevendo buena conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión escusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dión: ¿I) Procurarie conductariamente, el depende deseguidades la conducta, disminurior o anular sus conscuencias. A) Reparar, discrecionalmente, el daño coasionado, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia agriantes que hayan mitulion en la resilicación de la conducta, ¿I) Cuando este manifesta o velada provocación o esterior por parte del superior, compalero o subaterior. A) Cualquer circumstancia de analique significación a las ametriores "Son circumstancia agravantes a) especial de las conductas, ¿I) cuando este in conducta; po microsi expectos, for este del medica prociono del este del conducta por motivo aleyto, físir lo mediante persón, compalero o subaterior el conducta por motivo aleyto, físir lo mediante persón, considerado el conducta; y lo cualdo este aperior del conducta por motivo aperior, discreta del deredido, o la defensa del referido, o la identificación del autor participe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño púpulor y biológico causado al siegle este significancia de subaterior copical es a sociedad, por us sergo, nego condiciono, butarzón, poder, osficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiendos de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta deselgada por el sujedo con la conducta deselgada por el sujedo con la conducta deselgada por el sujedo con la conducta deselgada por el sujedo.	Certificaciones contractuales  Respuesta a periciones y consultas contractuales  Incluir en el regisamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos estableccidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura de N/A Contratación
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la láginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades exonómicas en el contetos de una relación labora privada o pública. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acon laborar a la Nateo Deservado buena conducta anterior. Di Obrar en estado de emoción o pasión exosable, o temor intenso, o en estado de ira e interno dolor. O Procura violuntariamente, de especia de realizada la conducta, diminimar o anular sus consciuencias. O Reperar discrecionalmente, el daño ocasionado, aureque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circustancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, a) Cuando eside reanificata o velada por corcustancias agravantes: a) Reteración de la conducta; Di Lundo eside esida conducta; do conducta de la conducta de la conducta; de la conducta; de la conducta de la conducta; de la conducta de la conducta; de la conducta de la conducta; de la conducta; de la conducta de la conducta;	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones v consultas contractuales  Induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos establecicos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.	x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la Idiginidad humana que se ejercen sobre quieme realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuanies. Son conductas atenuanies del acoso liborar: al hybito elsevado buena conducta anterior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión escusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso diónc. ¿P rocurar conductariamiente, el pelos de realizada la conducta, disminuri o anular sus consciuencias. ¿B pelos de realizado per la conducta del conducta disminuri o anular sus consciuencias. ¿B pelos parar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total: e) las condiciones de inferioridad siguisas determinadas por la edad o por cricumatancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, de la conducta del conducta de la conducta del conducta de la conducta d	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Diagoner de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos estabelicidos por los organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Repetar la jornadas laboral acocidada con el trabajador, así como de la	×	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono laborar a la histo-bevardo buena conducta anterior. El Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dolor. ¿O Procursa conductariamente, el depense de realizada la conducta, diminimar o anular sus consocuencias. Ol perparar, discrecionamiente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, ¿E) Cuando esiste manifesta o evidada procucación o designo pra prate del superior, compañero o subalterior. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; ¿D Lumdo esiste caudas; ¿C) Realiza in conducta por motivo abyeto, fí fui o mediante pereio, recompensa o promesa remuneratoria, o glavente coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lujar, que dificulten da defensa del ordendo, o la identificación de autor participe; «) Aumentar defensada e inhumamanente el dalión pujuciu y biológico causado si sujeto pasivo, fí la posición predominante que el autor coupe en la societad, por su cargo, range económico, lautración, poderio o digitades; el picultura is conducta delegiades por el augito activo se cuasa un daño en la salud física o pisquienta sonductar o la una cara delegiades el humamanente el dalión pujuciuno y biológico con digitades del concluente de las societas del por la conducta delegiades por el augito activo se cuasa un daño en la salud física o pisquienta sonductar la cuarreción física, independente el su concentración del conducta delegiados por el	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  logioner de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan se cultificados como acoso laboral.  Respetar la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada másima legal.	×	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrizje a la dignidad humana que se ejercen sobre quieme realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o pólicir. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acon loborar al y histor beservado buena conducta anterior. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿P rocurar el conducta anterior. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿P rocurar el conductariamente, el posepos de realizada la conducta, disminurá o anular su conscuencia. S) Reperar discrecionalmente, el daño osalonados, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de intensidad siquiacas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan mislulo en la resistancia de la conducta, de los condiciones de la conducta de la cond	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones v consultas contractuales  Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Diagoner de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedas ser calificacio como acoso laboral.  Respetar la jornada laboral acorduda con el trabajador, así como de la jornada máxima legal.	×	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		555 200		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono laborar a la bieto beservado buena conducta amérior. El Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso doico. ¿O Procursa conductariamente, el depende de pelade se entendada a conducta, diminimar o anular sus consocuencias. Ol pegarar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿E) Cuando este manifesta o evidada procucación o designo por parte del superior, compañero o subalterior. h) Cualquier circunstancia de analiqua significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; ¿D Lumado este causales; ¿C Realiza in conducta por motivo abyeto, físic in organitar perior, intercompensa o promesa remuneratoria, ¿O Mediante coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lujar, que dificultar da defensa del ordendo, o a latientificación de autor participe; e) Aumentar delendad e inhumamanente el daño poliución y biológico causado si sujeto pasivo, fí la posición predeminar que el autor coupe en la societad, por su cargo, range económico, lustración, poderico o digitades que figurator la conducta selegidado por el ajudo con del poderio de conducta selegidado por el ajudo con degidade y pública de caulquiera de las siguientes conductas el caulquieras de caulquieras de caulquieras de las siguientes conductas selegidados en el martino de particion de las caulquieras de las siguientes conductas selegidades en conductas sociedos con administra so decadora de cauda de cauda de cauda de l	Certificaciones contractuales  Bespuesta a porticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el aciono laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se recibar  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecicos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que pueden ser celificados como acoso laboral.  Respetar la jornada laboral escondeda con el trabajador, así como de la  gomada másmia legal.  No exigir trabajar en dominigos y festivos, en forma permanente sin  serificación acimos	×	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		555 20 110 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acos oliborari a) histor beservado buena conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I Procurarie violuntariamente, el pelapo de presenta de conducta, disminurior o anular sus conscuencias. A) Repenzar discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia agriante que ha malha de la caracterioria de la conducta, disminuriorio a maler sus conscuencias. A) Repenzar discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia siguiente companda de la conscuencia conscuencia de la conscuencia en reuseratorio, de Mediante coultiente, o aprovenhante la condiciona de la deregio consciente de la conscuencia de la consciencia de la	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones y consulhas contractuales  Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Diagoner de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajusdores con relación a los mecanismos establecidos por los organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo encomportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Repeter la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la jornada máxima legal.  Ne esigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin justificación alguna.	x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20 20 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vegimenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono loborar a la histo-bevardo buena conducta anterior. El Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductariamente, el depende de pelas de realizada la conducta, diminurior o anular sus conscuencias. Ol Beparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, ¿B Cuando esiste manifesta o evidada procucación o designo por parte del superior, compañero o subalterior. h) Cualquier circunstancia de analiqua significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; ¿D Lumado esiste caudiscuita; Del Lumado esiste manifesta o evidada provocación o designida producta; por lumdo esiste concurrenda de causales; ¿C Realiza in conducta por modera desprecion y lugar, que dificulten a defensa del ordendado, o la identificación de autor participe; e) Aumentar delendad e inhumamanente el daño poliuçar y biológico causado si sujeto pasivo. P La posición predominante que el autor ocupe en la societada, por su cargo, range económico, hastración, poder con o digitada; e) Ejecutar la conducta valedendos e en la valedada e inhumamanente el daño poliuça y biológico causado si sujeto pasivo. P La posición predominante que el autor ocupe en la societada, por su cargo, range económico, hastración, poder activo se consus un daño en la salud fisica o pisquica al sujeto pasivo. Se presumirá que hay acos laboral si se acredita la ocurrenza el condicion de condicion de la condicion de condicion de condicio	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el aciono laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Capacidar a los trabajadores con relación a los mecanismos  estableccios por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Respeter la jornada laboral acordada con el trabajador, saí como de la  primada másmia legal.  No exigir trabajair en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alguna.	c c	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuanies. Son conductas atenuanies del acoso liborar: al y habe observado buena conducta anterior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿P rocurar conducta anterior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿P rocurar conductariamente, el posebo de realizada las conducta, disminuri o anular su consciuencia. Si pleanyr discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de intensidad siguicas determinadas por la edad o por cricumsancias organizas que hapan influido en la realización de la conducta. El Cundo de será por motivo adelegado pro parte del April de la conducta de la conducta. El Cundo de sita concurrencia de causalere, 3 featilisar la conducta por motivo objecto, fulli o mediante prezio cuasado al sieglo ensar errumentarion, del Mediante coultamente, o aprovechando las condiciones de tempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del oferidido, o la identificación del autor participe, e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquico y biológico adignidad; gli Ejecutar la conducta valiendose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujedo rico o dignidad; gli Ejecutar la conducta valiendose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujedo rico o dignidad; gli Ejecutar la conducta valiendose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujedo rico o dignidad; gli pictura la conducta valiendose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujedo la expericione injunicas o utriguant	Certificaciones contractuales  Respuesta a peticiones v consultas contractuales  Incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Diagoner de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en comportamientos que puedas ser calificación como acoso laboral.  Respetar la jornada laboral acorduda con el trabajador, así como de la jornada mánima legal.  No esigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin justificación alguna.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.	c c	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		555 20		20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrispa la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acoso liboraria a) histor beservado buena conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) Procurario conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) Procurario conductariamente, el despose de realizada la conducta, disminurio o anular sus conscuencias. ¿Beperar discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia organicas que hayan insulica en la realización de la conducta, ¿E) Cuando este manifesta o velada provocación o designo praete del superior, compalereo o substenero. I) Cualquer circunstancia de analiques agrinificación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) estretación de las conducta; ¿D) cuando este conducta; por conducta por parte del superior, compalero o substenero. I) cualquer circunstancia de analiques adel medica de la conducta de la conducta por conducta; por considerado este conducta; ¿D) cuando este conducta de la conducta despelegada por el sujecto esto se causa un obtenio de la conducta de la co	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de IV/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición		55 20 20 20		zo Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrispa la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acoso liboraria a) histor beservado buena conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) Procurario conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) Procurario conductariamente, el despose de realizada la conducta, disminurio o anular sus conscuencias. ¿Beperar discrecionalmente, el daño ocasionado, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia organicas que hayan insulica en la realización de la conducta, ¿E) Cuando este manifesta o velada provocación o designo praete del superior, compalereo o substenero. I) Cualquer circunstancia de analiques agrinificación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) estretación de las conducta; ¿D) cuando este conducta; por conducta por parte del superior, compalero o substenero. I) cualquer circunstancia de analiques adel medica de la conducta de la conducta por conducta; por considerado este conducta; ¿D) cuando este conducta de la conducta despelegada por el sujecto esto se causa un obtenio de la conducta de la co	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
BIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En		555 20	OG Congreso de Colombia	20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vegimenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono laborar a la histo-bevardo buena conducta anterior. El Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dolor. O Procursa conductar anterior. El Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dolor. O Procursa conductar anterior. El Obrar en entre dolor. O Procursa conjuntariamente, de espesió se resistanda conducta, de intundo carda, ¿El Cuando esiste enconsecuencia. O Beparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿El Cuando esiste manifesta o evidada procucación o designo por parte del superior, compañero o subalterior. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; por l'unido esiste conducta; por l'unido esidante pericio, recompensa o promesa remuneratoria, d) Mediante coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que difficulte a defensa del ordendido, o la identificación de autor participe; e) Aumentar delendada e inhumamanente el dalión pujución y biológico causado al sujeto pasivo, f) la posición predominante que el autor coupe en la societada, por su cargo, range económico, instración, poderio del designa de las siguientes conductas; e) Los actor de agregarios física, independentement de sus conocciones, el conducta designado por el superio candidado el manifera de caudiaries de las superios de tabajo; el las sinuidades de conductas de las processos por el ca	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento
	Fundamental de Petición Ley 1030 En				20 Todo	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vegimenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono liborar: a) labace besenvado buena conducta anterior. 1) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. 1) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. 1) Obrar en entado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conjuntariamente, del delno casionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿I Cuando esiste manifesta o evidada procucación o designo parte de superior, compañero o subalterior) ¿I Cualque esiste causales; ¿I Realiza in conducta por modion abyeto, físit lo mediante perico, recomperas o promesa remuneratoria, ¿O Mediante coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ordendido, o la identificación de autor participe; «) Aumentar deliberada e inhumamanente el dalión psiquico y biológico causado al systeo pasivo, † La posición predominante que el autor coupe en la sociedad, por su cargo, range económico, ituatración, poder, estado de la conducta del pericado y biológico del periodo y policida del cauditar del pericado y biológico del periodo y policida del cauditar de la cualeriza de las sugentes conductas; el los sucres de apecidad se forma del cauditar del	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	x x	Diarimente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laboral	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor
BIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vegimenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono liborar: a) labace besenvado buena conducta anterior. 1) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. 1) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. 1) Obrar en entado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conjuntariamente, del delno casionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿I Cuando esiste manifesta o evidada procucación o designo parte de superior, compañero o subalterior) ¿I Cualque esiste causales; ¿I Realiza in conducta por modion abyeto, físit lo mediante perico, recomperas o promesa remuneratoria, ¿O Mediante coultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ordendido, o la identificación de autor participe; «) Aumentar deliberada e inhumamanente el dalión psiquico y biológico causado al systeo pasivo, † La posición predominante que el autor coupe en la sociedad, por su cargo, range económico, ituatración, poder, estado de la conducta del pericado y biológico del periodo y policida del cauditar del pericado y biológico del periodo y policida del cauditar de la cualeriza de las sugentes conductas; el los sucres de apecidad se forma del cauditar del	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	X	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de IV/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
BIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por cibjeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso loborar a) si bate observado buena conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conjúntariamente, el desido casionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿I Cuando eside manifesta o evidada procucación o designo praete de superior, compañero o subalterior. b) L'acalquer circunstancia de analiques significación a las anteriores - Son dircunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; por l'unido esidas conducta; por l'unido esidas conductas; de l'unidos objectos de particularios de la conducta de productiva de producta; por l'unidos de autor participe; e) Aumentar definenda e inhumamanente el disón poliques y biológico causado si sujeto pasivo. P la posición predominante que el autor ocupe en la societad, por su cargo, range económico, instración, poderico o digitades e) ejecutaria conducta delegidades por el autor ocupe en la societada, por su cargo, range económico, instración, poderico o digitades el canulpara de las siguientes conductas; o la macto de agrebado la filma anterior de la babor del cargo del participa de la conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	X	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de IV/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por cibjeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utrispa la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acono liborar a) si hade observado buena conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) recourse conducta amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) recourse conductar amérior. I) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿I) recourse considerado casionados, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan infulido en la realización de la conducta, ¿I) Cuando estre manifesta o evalada provocación o desigino por parte de superior, compalere o aubatremo. H) Cualquer circunstancia de antiques agendinación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) extenso de la conducta por motivo adeptivado por parte de superior apricación el conducta por motivo adeptivado por parte de superior apricación de la conducta por motivo adeptivado por las defensas del chempa de la conducta de la conducta por conducta por las defensas del chempa. A conducta y habilitar de la conducta de la conducta de la conducta de la conducta del sucho granicio y humano del producta de la conducta de la conducta y habilitar de cualquera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. I) extra escribación de cualquera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. I) extra escribación de cualquera de las siguientes conductas: a) Los actos de acono, cuya temendad que de companieros de	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ τ	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por cibjeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utiraje a la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contetos de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso loborar a) si bate observado buena conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conductar anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae intenso doiro. ¿I Procurar conjúntariamente, el desido casionado, auruque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de las conducta, ¿I Cuando eside manifesta o evidada procucación o designo praete de superior, compañero o subalterior. b) L'acalquer circunstancia de analiques significación a las anteriores - Son dircunstancias agravantes: a) Restreación de la conducta; por l'unido esidas conducta; por l'unido esidas conductas; de l'unidos objectos de particularios de la conducta de productiva de producta; por l'unidos de autor participe; e) Aumentar definenda e inhumamanente el disón poliques y biológico causado si sujeto pasivo. P la posición predominante que el autor ocupe en la societad, por su cargo, range económico, instración, poderico o digitades e) ejecutaria conducta delegidades por el autor ocupe en la societada, por su cargo, range económico, instración, poderico o digitades el canulpara de las siguientes conductas; o la macto de agrebado la filma anterior de la babor del cargo del participa de la conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el autor conducta delegidade por el	Certificaciones contractuales  Bespuesta a periciones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  lagouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Expecitar ja los procedimientos para el manejo de las que puedas necesidades como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidado com el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alginua.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establece los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.	x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
BIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemunates del acos oliborari a) histo-bevendo buena una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemunates del acos loboraria a) histo-bevendo buena conducta ameriori. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿Procurario conducta ameriori. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿Procurario conscionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, gli Caudeo existe manifesta o velada por concusado a siguiente comparado en la conducta de antilega significación a las anteriores. Son circunstancia siguientes comparado en pormesa remuneratoria, da, Mediante coulcimiente, o aprovechando las condiciones de timeno, modo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico causado al siegle positos y (). La posición positiva de participa de la conducta de la conducta de la deligidad y política de cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. Di extense escriba de cualquieras de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. Di extense escriba de la cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias los comparieros de trabajo, e) Las mitigitados de las desensas de las especiencias el los comparieros de traba	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Revificar que el personal de la empresa no ette incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Respetar la jornada baboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  laboral.	x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
BIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas a tenunaries. Son conductas a tenunaries del acos loboraria a) histo-bevardo buena conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa considerados, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia siguina que por estado en considerado de las conductas. E) Cuando este manifesta o velada por procucación o designo por parte del superior, compalero o substenero. H) Cualquer circunstancia de analique significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Extentado de las conductas; Discurdio estado esta conducta; Discurdio estado esta	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Revificar que el personal de la empresa no ette incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Respetar la jornada baboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  laboral.	x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1030 En	у 10:		OG Congreso de Colombia		Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltirato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemunates del acos oliborari a) histo-bevendo buena una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemunates del acos loboraria a) histo-bevendo buena conducta ameriori. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿Procurario conducta ameriori. S) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. ¿Procurario conscionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, gli Caudeo existe manifesta o velada por concusado a siguiente comparado en la conducta de antilega significación a las anteriores. Son circunstancia siguientes comparado en pormesa remuneratoria, da, Mediante coulcimiente, o aprovechando las condiciones de timeno, modo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico causado al siegle positos y (). La posición positiva de participa de la conducta de la conducta de la deligidad y política de cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. Di extense escriba de cualquieras de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. Di extense escriba de la cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias los comparieros de trabajo, e) Las mitigitados de las desensas de las especiencias el los comparieros de traba	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Revificar que el personal de la empresa no ette incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Respetar la jornada baboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  laboral.	x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCC.	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
MESGO PSICOSOCIAL  MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al o histor beservado buena conducta anterior. Si Otrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de tra e intenso dolor. ¿Procurar conducta anterior. Si Otrar en estado de mención o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de tra e intenso dolor. ¿Procurar considerados, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, gli Caudeo existe manifesta o velada por exocacción o eladipo por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cauliquer corrontatación de anidos significación a las anteriores. Son circunstancia significancia en considerado en la condiciona de lamber, modeo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico causado al siegle positos y (). La posición peredeminante que el autor coupe en las ocidendos es tienes, modeo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico activos e causa un daño en la sual dificacio o piúscia o púscia de presenta de los companies de las superiores circularsos. Partir de las condicionas de las posicionas de las condicionas de las c	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Revificar que el personal de la empresa no ette incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Respetar la jornada baboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  laboral.	c x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Jefatura de N/A Contretación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	у 10:	1 20	OG Congreso de Colombia		Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quiemes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas a tenunaries. Son conductas a tenunaries del acos loboraria a) histo-bevardo buena conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa conducta amérior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. Ol Procursa considerados, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia siguina que por estado en considerado de las conductas. E) Cuando este manifesta o velada por procucación o designo por parte del superior, compalero o substenero. H) Cualquer circunstancia de analique significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a) Extentado de las conductas; Discurdio estado esta conducta; Discurdio estado esta	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Doponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Resperar la jornada laboral acodada con el trabajador, así como de la  primada másmia galea.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alguna.  Care el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.	τ τ	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma  Conformación del Comité de Convivencia  Laboral  Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCL.	Jefatura de N/A Contretación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
RIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al y histor beservado buena conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de trae intenso doico. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de trae intenso doico. ¿P rocurar conductariamente, el despendo casionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia sognizas que hayan misulto en la residiación de la conducta, giórnatir o completo en substancia de la consultar de	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones v consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accoso laboral  Incorporar de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecicolo por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedas ner calificados como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral acordidad con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exejer trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algan.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  baboral.	τ τ	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Jefatura de N/A Contretación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
MESGO PSICOSOCIAL  MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al o histor beservado buena conducta anterior. Si Otrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de tra e intenso dolor. ¿Procurar conducta anterior. Si Otrar en estado de mención o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de tra e intenso dolor. ¿Procurar considerados, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, gli Caudeo existe manifesta o velada por exocacción o eladipo por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cauliquer corrontatación de anidos significación a las anteriores. Son circunstancia significancia en considerado en la condiciona de lamber, modeo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico causado al siegle positos y (). La posición peredeminante que el autor coupe en las ocidendos es tienes, modeo y lagra, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psiquido y biológico activos e causa un daño en la sual dificacio o piúscia o púscia de presenta de los companies de las superiores circularsos. Partir de las condicionas de las posicionas de las condicionas de las c	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Conformar el comité de convivencia  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  estableccios por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Respesta i jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la  pomada makima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alguna.  Carcar el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.	ς c	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Jefatura de N/A Contretación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento
MESGO PSICOSOCIAL  MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda Artículos	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al y bieto prévando buena conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en entre del conscionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia organizas que hayan influido en la realización de la sucondiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia segriar su compañen o subateriore. Son circunstancia segravantes a) desenvolvante de la conscionada son segriar de la conscionada segravantes. A processo de la conscionada se la conscionada segravantes a) de la conscionada segravantes. Son circunstancia segravantes a) conscionada segravantes en reunarizancia, M. Mediante coultimiento, a porvenhando las condiciones de tempo, modor la guar que dificulten la defensa del deriodio, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el dalto psiquido y biológico activos e causas un dado en la sua defensa o pisican participa como como del processo de la conscionada sobre o la conducta seguine de la siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus conscionadas sobre el conscionado de la cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus conscionados de la cualquiera de las si	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones v consultas contractuales  soduir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accoso laboral  logoner de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Repetar la jornada laboral es entidicados como acoso laboral  general pornada laboral es entidicados como acoso laboral.  Bespetar la jornada laboral socidada con el trabajador, así como de la  jornada máxima legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el accos  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y accos  baboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.	c x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	responsable de SST  responsable de SST  responsable de Talento  Humano  Humano  Humano  Humano  Humano
MESGO PSICOSOCIAL  MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al y histor beservado buena conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de trae intenso doico. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de trae intenso doico. ¿P rocurar conductariamente, el despendo casionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por circunstancia sognizas que hayan misulto en la residiación de la conducta, giórnatir o completo en substancia de la consultar de	Certificaciones contractuales  Bespuesta a policiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Disponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Respera la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada másmia egal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alguna.  Care el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.  Capacitar a los trabajos en el término establecido en la ley.  Intropporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Intropporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Intropporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.	c x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento  Humano
MESGO PSICOSOCIAL  MESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda Artículos	Time por objetto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemuaries del acos loborar al y histo-provado buena conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa condicionados, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad singuisas determinadas por la edad o por cricustancias organizas que hayan influido en la realización de la condiciona de l	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Espouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Ros exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  juntificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.	x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	responsable de SST  responsable de SST  responsable de Talento  Humano  Humano  Humano  Humano  Humano
RIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda Artículos	Time por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas suna tenuaries del acos loborar al y bieto prévando buena conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. ¿P rocurar conducta amerior. Si) Obrar en entre del conscionado, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia organizas que hayan influido en la realización de la sucondiciones de inferioridad siguicas determinadas por la edad o por cricunstancia segriar su compañen o subateriore. Son circunstancia segravantes a) desenvolvante de la conscionada son segriar de la conscionada segravantes. A processo de la conscionada se la conscionada segravantes a) de la conscionada segravantes. Son circunstancia segravantes a) conscionada segravantes en reunarizancia, M. Mediante coultimiento, a porvenhando las condiciones de tempo, modor la guar que dificulten la defensa del deriodio, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el dalto psiquido y biológico activos e causas un dado en la sua defensa o pisican participa como como del processo de la conscionada sobre o la conducta seguine de la siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus conscionadas sobre el conscionado de la cualquiera de las siguientes conductas: a) los actos de agresión física, independientemente de sus conscionados de la cualquiera de las si	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Espouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Ros exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  juntificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.	x x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Internation de IV/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST Jefatura de Talento  Humano Jefatura de Talento
RIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda Artículos	Time por objetto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemuaries del acos obtostra à l'obter observado buena una relación labora privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas atenuaries del acos obtostra à l'obter observado buena conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. ¿P rocurar conducta anterior. B) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dólor. ¿P rocurar conducta anterior. B) Obrar en estado la conducta, distinuir o anular su consciuencia. S) Repair discrecionalmente, el daño cossionado, aurque no sea en forma total, e) Las condiciones de intenso dólor. ¿Procurar el conducta e) Lorino del conducta de la con	Certificaciones contractuales  Bespuesta a peticiones y consultas contractuales  incluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el accos laboral  Espouer de un procedimiento para el manejo de las quejas por accos  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no ette incurriendo en  comportamientos que puedas ser cultificados como acos baboral.  Ros exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  juntificación algano.  Crear el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Intropporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral en el  reglamento de trabajo en el término establecido en la ley.  Informar a los trabajadores que el daño generado por hechos de acos  social y otras fórmas de violéncia en contra de las mujeres en el  ambito laboral serán incluidas en la categoría de riesgos biborale.  Informar a los trabajadores que el daño generado por hechos de acos  socialas y otras fórmas de violéncia en contra de las mujeres en el  ambito laboral serán incluidas en la categoría de riesgos biborales.  Informado al Comite de Conviencia laboral que se debe incluir entre  linformado al Comite de Conviencia laboral que se debe incluir entre  linformado al Comite de Conviencia laboral que se debe incluir entre  linformado al Comite de Colviencia and contra de las mujeres en el  minima de cont	x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laborat  Laborat  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo	Jefatura de N/A Contratación Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  Humano de Talento  Humano - Proveedor  Humano - Proveedor  Humano - Proveedor
RIESGO PSICOSOCIAL	Fundamental de Petición Ley 1010 Ley 1010 Ley Resolución 231 Resolución 231 Res	y 10:	1 20	OG Congreso de Colombia  Congreso de Colombia  Ministerio de la Protección Social	Toda  Artículos  2.2.6.7.1	Time por objetto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo utriga la diginidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contecto de una relación laboral privada o públicar. Conductas atenuaries. Son conductas stemuaries del acos loborar al y histo-provado buena conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa conducta amerior. Is) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de irae e intenso dólor. O) Procursa condicionados, aurque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad singuisas determinadas por la edad o por cricustancias organizas que hayan influido en la realización de la condiciona de l	Certificaciones contractuales  Bespuesta a poticiones v consultas contractuales  induir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y corregir el acoso laboral  Roponer de un procedimiento para el manejo de las quejas por acoso  laboral que se reciban  Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos  establecidos por la organización.  Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en  comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.  Respectar la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la  jornada malama legal.  No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin  justificación alguna.  Cara el Comité de Convivencia Laboral.  Establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso  laboral.  Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y acoso  laboral.  Capacitar a los trabajo en el término establecido en la ley.  Intorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para prevenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para general para percenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para general para percenir y corregir el acoso laboral.  Incorporar las medidas para general percenir y corregir el acoso laboral.  Capacitar a los trabajadores que el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ministra el la categoria de riegos batorale.  Garantizar la igualdas distrala entre mujeres y hombre.  Garantizar la igualdas distrala entre mujeres y hombre.	x x x x	Diariamente la lefatura de Contratación asegura el cumplimiendo la norma Conformación del Comité de Convivencia Conformación del Comité de Convivencia Laboral  Actas trimestrales de reuniones del CCL reglamento Interno de Trabajo  Actas de Reunión de Comité de Convivencia	Mumano - Proveedor  Humano - Proveedor

RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1616	Ley	1616	2013	El Congreso de Colombia	Arts.	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"		х	Conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de Taler	ito
							Es derechos de las personas en salud mental, el reconocimiento de las incapacidades dictadas por un profesional de la salud tratante,					
						6		Incluir en su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabaio				
							garantizando su recuperación.					
							Las incapacidades de salud mental deben ser pagadas de acuerdo con la normatividad vigente.	estrategias, programas, acciones o servicios para promover la salud				
						11		mental y prevenir el trastomo mental.		Laboral	Humano - Proveed	lor
							Las ARL deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención de trastorno mental y	Reportar a la ARL las incapacidades de salud mental a que hubiere				
						21	deberán garantizar que las empresas afiliadas incluyan es su SG,SST el monitoreo de la exposición a factores de riesgo en el trabajo.	lugar				
						38	De acuerdo con el artículo 4º de la Ley 1562 de 2012, el Ministerio de Salud y Protección Social deberá actualizar la tabla de enfermedades					
							De acuerdo con el articulo 4- de la Ley 1302 de 2012, el Ministerio de Saldo y Provección Social debella actualizar la tabla de enferinedades					
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 4886	Resolución	4886	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	40	laborales, incluyendo las causadas por la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo.  El Ministerio de Salud y Protección Social, adopto la Política Nacional de Salud Mental, de obligatorio cumplimiento para los integrantes del		v	Actas trimestrales de reuniones del CCL	responsable de SS	
KIESGO PSICOSOCIAL	Resolution 4886	Resolution	4880	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda			^	Actualmente se realiza la aplicación de la	Jeratura de Taler	ito
							Sistema General de Seguridad Social en Salud-SGSSS, con el fin de orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades					
							psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores, programas de	Contar con un programa de vigilancia epidemiológica de salud				
							prevención que articulen los sistemas y servicios de salud mental con los dispositivos de base comunitaria y fortalecer la respuesta de los	mental.				
							servicios de salud con enfoque de atención primaria en salud.	Contar con programas de promoción y prevención, enfocados a los				
								problemas de trastornos mentales, conductas suicidas, violencia y				
							Así mismo brindar atención a los problemas y trastornos mentales, conductas suicidas, consumo de sustancias psicoactivas, violencia y	соличения жени у срперии.				
							convivencia social, epilepsia, entre otros, bajo la dirección de enfoques que relacionen los derechos humanos, curso de la vida, género, como	Contar con el programa de vigilancia epidemiológica psicosocial.		bateria de riesgo psicosocial, esta en creación el	Humano - Proveed	for
							parte integral del derecho a la salud de los miembros de la organización e implementación de la participación social.	Tener constituido el Comité de Convivencia en la empresa.				
							Para lo cual deberán implementar estrategias de generación y fortalecimiento de entornos que promuevan estilos de vida saludable,	Tener una política de alcohol y drogas.				
								Desarrollar actividades que minimicen el riesgo de los miembros de				
							habilidades psicosociales para la vida, fortalecimiento de la cultura como factor protector de la salud, prevención de la conducta suicida,	la organización en sufrir de problemas mentales.				
							prevención de los efectos de la epilepsia.	Desarrollar campañas para el manejo de estrés, relaciones				
								interpersonales y sana convivencia laboral.				
										PVE de riesgo psicosocial.	responsable de SS	r
Contractual	Disposiciones generales para la	a Ley	1581	2012	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	protección de datos personales									el cumplimiento de la norma	Contratación	
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 734	Resolución	734	2006	Ministerio de la Protección Social	Artículo 1 y 2	Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso		х	Reglamento de Trabajo FND	Jefatura de Taler	ito
							laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.					
							Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales	Incluir en el Reglamento Interno de Trabajo un capítulo de Acoso				
							no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.	Laboral			Humano	
RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 2209	Ley	2209	2022	El Congreso de Colombia	Artículo 1	El congreso de Colombia, a través de la Ley 2209, modifica el artículo 18 la Ley 1010 de 2006, estableciendo que las acciones derivadas del		х	Conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de Taler	ito
								Actualizar el término de caducidad de las acciones derivadas del				
								acoso laboral, la cual será de tres (3) años a partir de la fecha en que				
							acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, disposiciones que estarán vigentes desde	hayan ocurrido las conductas.		I shows I	Humano - Proveed	
							acoso laboral caducaran en tres (3) anos a partir de la recha en que nayan ocumido las conductas, disposiciones que estaran vigentes desde	disposiciones de la Ley 2209 de 2022, en aras de que den correcta		Laboral	numano - Proveed	ior
								aplicabilidad al término de caducidad de las acciones derivadas del				
								acoso laboral.				
							la fecha de su promulgación.			Actas trimestrales de reuniones del CCL	responsable de SS	
Régimen Jurídico	Derecho de autor	Ley	23	1982	Congreso de la República	Todo	Procedimiento de contratación	Expedientes contractuales	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura el cumplimiento de la norma	Jefatura Contratación	de N/A
Contractual	Decreto Único Reglamentario	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Artículo 2.2.4.2.2.18	Exámenes médicos ocupacionales para contratistas	Expedientes contractuales	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	Sector Trabajo							Expedientes contractuales		el cumplimiento de la norma	Contratación	de N/A
Contractual	Preservar la moralidad y se fijar disposiciones con el fin de	n Ley e	190	1995	Congreso de la República	Parágrafo del artículo 1°	Certificado de antecedentes emitido por la Procuraduría General de la Nación	Expedientes contractuales	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	erradicar la corrupción									el cumplimiento de la norma	Contratación	
Contractual	Procesos de responsabilidad fisca de competencia de la:	Ley	610	2000	Congreso de la República	Artículo 60	Certificado de antecedentes fiscales emitido por la Contraloría General de la República	Expedientes contractuales	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	contralorías									el cumplimiento de la norma	Contratación	
Contractual	Normas para suprimir o reforma	r Decreto Ley	19	2012	Gobierno Nacional	Artículo 94	Certificado de antecedentes judiciales	Expedientes contractuales	×	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	regulaciones, procedimientos y	y										
S. atau atau d	trámites innecesarios existentes		2007	2024	Consessed to be Boardhill	Non-real State Co. Co.	Control of Design of Desig	See distance and the least		el cumplimiento de la norma	Contratación	4- 1/4
Contractual	Registro de Deudores	Ley	2097	2021	Congreso de la República	numeral 1" del articulo 6"	Certificado de Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM)	Expedientes contractuales	^	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	Alimentarios Morosos (REDAM)									el cumplimiento de la norma	Contratación	1
Contractual	Por la cual se reglamenta e	Ley	1861	2017	Congreso de la República	Artículo 42	Acreditación de la situación militar	Expedientes contractuales	x	Diariamente la Jefatura de Contratación asegura	Jefatura	de N/A
	servicio de reclutamiento, contro	1										
RIESGO PSICOSOCIAL	de reservas y la movilización Resolución 2764	Resolución	2764	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 10	A través de la presente Resolución, el Ministerio del Trabajo, adopto como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación,		×	el cumplimiento de la norma Informe de condiciones de salud	Contratación Jefatura de Taler	ito
					- Trougo		evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de		.		Tale	
							intervención, como lo son:	<ul> <li>Realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de la empresa,</li> </ul>				
					1		Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.	cuando el nivel de riesgo es alto la evaluación es de forma anual y				
					1		• Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.	cuando el riesgo es bajo la evaluación se realizará cada dos años.				
							<ul> <li>Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.</li> <li>Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la</li> </ul>	<ul> <li>Implementar las acciones de intervención y control, según el resultado de la evaluación de los factores riesgo psicosocial de la</li> </ul>				
					1		administración pública.	empresa.				
					1		<ul> <li>Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.</li> <li>Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.</li> </ul>	<ul> <li>Aplicar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial garantizando la reserva y la confidencialidad de la información,</li> </ul>				
					1		• Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la	siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales				
							fatiga laboral.  Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.	del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería.  • Utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores				.
							· Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas	individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que			Humano - Proveed	IOF .
							mentales en el trabajo.	faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al				
					1		<ul> <li>Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.</li> <li>Protocolo de prevención y actuación - Sindrome de agotamiento laboral - "Burn out.</li> </ul>	estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.  • Establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las				
							Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.	acciones y estrategias para la intervención de los factores				
					1		Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.      Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.	psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.				
							Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo	• Implementar acciones y medidas de prevención e intervención				
							Disposiciones que serán aplicables a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los	conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los				
1	1	1	1		Í.	1	contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del	trabajadores.	- 1		l	1
							sector connecativo las empresas de servicios temporales a las agramiaciones o asociaciones que afilian trabajadoses indonomidantes al	Prestar asistencia osicológica remota y decarrollar posiciones do				
							sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la	<ul> <li>Prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales.</li> </ul>			responsable de SS	

RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 0026	Circular	0026	2023	Ministra del Trabajo	Toda la Circular	La Ministra del Trabajo, a través de la Circular 0026 del año 2023, establece los lineamientos para prevenir y atender el acoso laboral y		х	Conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de Talento
							sexual, así como la violencia basada en el género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, con e fin de promover el goce pieno y efectivo de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia y reducir las desigualdades y violación de				
							los derechos humanos, por razón de sexo, genero, etnia, migración o inmigración y capacidad diversa.	Prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.			
							Siendo necesario fortalecer la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones				
							que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.				
							Razón por las que el Ministerio del Trabajo realiza las siguientes apreciaciones, conforme a las competencias establecidas en el Decreto	Realizar Campañas de sensibilización.			
							4108 de 2011:	<ul> <li>Implementar Acciones preventivas y correctivas del acoso laboral y</li> </ul>			
							Artículo 1 «Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para	acoso sexual en el ambiente de trabajo.			
							el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y	Realizar capacitaciones sobre el acoso laboral y acoso sexual, en			
							control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.»	especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia			
							1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo: Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género	Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales.		Laboral	Humano - Proveedor
							afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subvacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de	• Establecer una Política institucional para la prevención del acoso			
							que tenga en cuenta las consideraciones de genero y aborde las causas subyacentes y los factores de nesgo, entre ellos los estereotipos de género. Las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable	sexual.			
							para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas	Realizar el Diagnóstico del clima laboral.			
							territoriales y nacionales, atiendan cualquier tipo de discriminación en sus lugares de trabajo.	Establecer Procedimientos y comités internos para la atención de			
							<ol> <li>Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 establece en su artículo primero que: «la</li> </ol>	este tipo de casos.			
							expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o po	Implementar medidas conducentes a prevenir, atender, sensibilizar v			
							resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos	orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso			
							humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.»	sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las muieres y			
							<ol> <li>Prevención y corrección del acoso laboral: La Ley 1010 de 2006 en el artículo 2, establece que el acoso laboral es «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o</li> </ol>	nersonas con orientaciones sexuales			
							mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral			Actas trimestrales de reuniones del CCL	responsable de SST
OTROS REQUISITOS	Decreto 2614	Decreto	2614	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	Fijar a partir del primero (1.º) de enero de dos mil veintitrés (2023), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y	Norma de Carácter Informativo	N/A N	/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO CUARENTA				
							MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS (\$140.606.00), que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país, donde se preste el servicio público de transporte				U
OTROS REQUISITOS	Decreto 2642	Decreto	2642	2022	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Todo	público de transporte  Modificación del artículo 2.2.4.2.5.3. del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo La afiliación voluntaria al sistema	Norma de Carácter Informativo	N/A N	/A Informativo(a)	Humano Jefatura de Talento N/A
			1	1	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		general de riesgos laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o		· ["		
			1				sin el lleno de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.2.1. 7. de este Decreto y en Título 6 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de				
			1				2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, constituye violación a las disposiciones relativas a la protección y				
			1				seguridad de los trabajadores y se sancionará hasta 131.565, 1 UVT de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código				
							Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la medida de prohibición inmediata de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente para la				
							seguridad de los trabajadores que proceda en los términos del artículo 11 de la Ley 161 O de 2013 y de la interposición de las denuncias				U
Derechos laborales	y Decreto Ley	Externa	2663	1950	Congreso de la Republica	Todos	penales a que hubiere lugar  Se establecen los derechos mínimos de los trabajadores, y las obligaciones tanto de trabajador y empleador en el marco de una relaciór	Expedientes Laborales.	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento N/A
obligaciones de las partes de											,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
contrato de trabajo.							laboral			la norma.	Humano
Derechos y obligaciones de	el Decreto	Externa	1072	2015	Presidencia de la Republica	Libro 2, parte 1, parte 2 (titulo 1, capítulo 1,2,3,4 y	Relaciones laborales. Disposiciones generales sobre el contrato individual del trabajo. Jornada trabajo y trabajo suplementario. Vacaciones	Expedientes Laborales.	X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento N/A
						5. titulo	Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Cesantías. Calzado y overoles para trabajadores				
						2, capítulo 1,2,3,5,6,7,8					
						título 4, título 6, capítulo 3. título	Teletrabajo. Relaciones laborales colectivas. Sindicatos. Contrato de aprendizaje. Afiliación a				
trabajador y empleador.						3. título 7, capítulo 2	caja de compensación. Riesgos laborales.			la norma.	Humano
Sistema de seguridad socia	al Ley	Externa	100	1993	Congreso de la Republica	Todos	Obligación, derechos y responsabilidades del empleador, del trabajador, del Estado y de las	Expedientes laborales. Base de datos del operador Mi Planilla donde se	х	1, Al mometo del ingreso del trabajador. 2, Al	Jefatura de Talento N/A
										mes del ingreso en la revisión de la carpeta	
								pagan los aportes a seguridad social y parafiscales de los trabajadores		laboral de un trabajador nuevo, 3, Cuando sea	
								pagan los aportes a segundad social y paranscales de los trabajadores		requerido por el Trabajador o Empleador en el	
										transcurso de la relación laboral. 4. Al momento	
integral Sistema general de pensiones.	Decreto	Externa	1833	2016	Presidencia de la Republica	T. 4	entidades que integran el sistema de seguridad social en salud Se compilan las normas sobre el sistema general de pensiones, donde se indican los derechos, deberes, obligaciones de los trabajadores	de la FND		de que se termine el vínculo laboral. 1, Al mometo del ingreso del trabajador. 2, Al	Humano
Sistema general de pensiones.	Decreto	Externa	1833	2016	Presidencia de la Republica	Todos	se compilan las normas sobre el sistema general de pensiones, donde se indican los derechos, deberes, doligaciones de los trabajadores	expedientes laborales. Base de datos del operador MI Planilla donde se	^	mes del ingreso en la revisión de la carpeta	Jeratura de Talento N/A
										laboral de un trabajador nuevo. 3. Cuando sea	
								pagan los aportes a seguridad social y parafiscales de los trabajadores		requerido por el Trabajador o Empleador en el	
										transcurso de la relación laboral. 4. Al momento	
							empleadores, Estado y entidades del sistema de pensiones.	de la FND		de que se termine el vínculo laboral.	Humano
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 9	Lev	1-	1979	El Congreso de Colombia	Art. 127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.				
		Ley	9	19/9	El Coligleso de Cololilola				х	Conformación de la brigada de emergencia,	Jefatura de Talento
		Ley	9	1979	El Coligreso de Colonida				х		
		Ley	9	1979	El Congreso de Colombia			Contar con los recursos necesarios para brindar a los trabajadores que	х	Conformación de la brigada de emergencia,  Capacitación a brigada de emergencia,	Jefatura de Talento Humano - Proveedor
		Ley	9	1979	El Congreso de Colonida			Contar con los recursos necesarios para brindar a los trabajadores que lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).	х		
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663	Decreto	2663	1979	Congreso de la República	Arts.	El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grav	lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal	x	Capacitación a brigada de emergencia,	Humano - Proveedor
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663		2663					lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).	x	Capacitación a brigada de emergencia,  Procedimiento de emergencias	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663		2663			Arts. 57 Núm. 3	El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grava de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padecca enfermedad profesional, la asistencia	lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.	x	Capacitación a brigada de emergencia,  Procedimiento de emergencias	Humano - Proveedor responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663		2663				de la victima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia	lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).	x	Capacitación a brigada de emergencia,  Procedimiento de emergencias	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la víctima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria - El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.	lo necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS  PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2663  Ley 1523		2663				de la victima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia	to necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención	x	Capacitación a brigada de emergencia,  Procedimiento de emergencias	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la víctima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar. La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria - El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar. La gesitión del riego de desstres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiriento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la víctima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar. La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal cascitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botigonin de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Mentifica los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita dismurirar o controlar ríos riesgos ríos ríos riesgos resultantes.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riego de desastre, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.	to necestien la prestación de primeros auxillos (botiquín, personal casacitado, etc.).  Prestar los primeros auxillos al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxillos y un sistema para la atención de primeros auxillos.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre. Identificar los noticas naturales a los que está expuesta la empresa. Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padesca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.	to necestien la pretación de primeros auxilios (botiquín, personal caedicitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botigina de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Identificar los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita dismurir o controlar los riesgos identificados.  Implementar un programa de manejo de desastres.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riego de desastre, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.	to necestien la prestación de primeros auxillos (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxillos al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxillos y un sistema para la atención de primeros auxillos.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Identificar los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados.  Implementar un programa de manejo de desastres  Implementar que programa de manejo de desastres	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padecca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riegos de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riegos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riego teniendo en cuenta los siguientes items	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal calentado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador. Contar con botiguia de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Mentilica o riesgos naturales a los que está expuesta la empresa. Realizar actividades que permita diaminar io controlar los riesgos identificados. Implementar un programa de manejo de desastres Informar a los trabajadores los riesgos estientes. Capacitando a los trabajadores los riesgos estientes.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padesca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.	to necestien la prestación de primeros auxillos (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxillos al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxillos y un sistema para la atención de primeros auxillos.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Identificar los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados.  Implementar un programa de manejo de desastres  Implementar que programa de manejo de desastres	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padence enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiniento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad benestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riesgos.	so necessitem la prestación de primeros auxillos (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxillos al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxillos y un sistema para la atención de primeros auxillos.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Identificar los riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados.  Implementar un programa de manejo de desastres intolar un programa de manejo de desastres.  Capacitando a los trabajadores los riesgos existentes.  Capacitando a los trabajadores de cómo actuar antes durante y después de un desastre.	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padence enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiriento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad benestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riesgos.  2. Reducción de riesgos	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal canacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios con seguinar la contra de la contra del contra de la contra del contr	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1523	Decreto		1950	Congreso de la República  El Congreso de Colómbia	57 Núm. 3 205	de la victima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria - El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riego de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión del riegos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riego teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riegos.  2. Reducción de riegos.	to necessiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal calestidad, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiguia del porimeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Mentilica o riesgos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita diaminar io controlar los riesgos informar a los trabajadores los riesgos estatentes.  Capacitando a los trabajadores los riesgos estatentes.  Capacitando a los trabajadores de cómo actuar antes durante y después de un desastre.	x	Capacitación a brigada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
				1950	Congreso de la República	57 Núm. 3 205	de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padesca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiniento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riesgos.  2. Reducción de riesgos.  3. Manejo de desastres.  El Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres de Colombia es una estrategia de desarrollo que debe convertirse en una hoja de rut.	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal canacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios con seguinar la contra de la contra del contra de la contra del contr	x	Capacitación a brisada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST.	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1523	Decreto		1950	Congreso de la República  El Congreso de Colómbia	57 Núm. 3 205	de la victima - El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria - El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riego de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión del riegos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riego teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riegos.  2. Reducción de riegos.	to necesiten la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar política para la gestión de riesgo de desastre.  Identificar los nicipacion naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita disminuir o controlar los riesgos identificados.  Implementar un programa de manejo de desastres informar a los trabajadores los riesgos existentes.  Capacitando a los trabajadores de cómo actuar antes durante y después de un desarro.  Brigada de mengencia.  Simularos, procedimiento de emergencias, entrenamiento de la misma.  Simularos, procedimiento de emergencias.	x	Capacitación a brigada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Hefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1523	Decreto  Ley		1950	Congreso de la República  El Congreso de Colómbia	57 Núm. 3 205	de la victima El empleador puede contratar libremente la astitencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiriento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad benestar, calidad de vida de las personas.  La gestión del riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riesgos.  2. Reducción de riesgos.  3. Manejo de desastres.  3. Manejo de desastres.  Bian Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres de Colombia es una estrategia de desarrollo que debe convertirse en una hoja de rutt para que el país convoque a los diferentes actores del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres -SNGRD- a implementa	so necessiten la pretación de primeros auxilios (botiquín, personal calentado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios.  Implementar politica para la gestión de riesgo de desastre.  Intendica for inegos naturales a los que está expuesta la empresa.  Realizar actividades que permita diaminar lo controlar los riesgos informar a los trabajadores de oriesgos existentes.  Capacitando a los trabajadores de oriesgos existentes.  Capacitando a los trabajadores de riomo actuar antes durante y después de un desastre.  Implementarion de plan de emergencia.  Conformación de la Brigada de emergencias, entrenamiento de la misma.  Sinulatros, procedimiento de emergencias.	x	Capacitación a brigada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1523	Decreto  Ley		1950	Congreso de la República  El Congreso de Colómbia	57 Núm. 3 205	de la victima. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padesca enfermedad profesional, la asistencia médica necesaria. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar.  La gestión del riesgo de desastres, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguiniento y evaluación de políticas estrategias y programas permanentes para el conocimiento y la reducción de desastres, cuyo propósito es contribuir a la seguridad bienestar, calidad de vida de las personas.  La gestión de riesgos de desastres es responsabilidad de las entidades públicas como privadas del territorio nacional.  Las entidades públicas y privadas desarrollaran y ejecutaran el proceso de gestión del riesgo teniendo en cuenta los siguientes items  1. Conocimiento de riesgos.  2. Reducción de riesgos.  3. Manejo de desastres.  El Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres de Colombia es una estrategia de desarrollo que debe convertirse en una hoja de rut.	to necestien la prestación de primeros auxilios (botiquín, personal capacitado, etc.).  Prestar los primeros auxilios al trabajador.  Contar con botiquín de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios y un sistema para la atención de primeros auxilios con reignos naturales a los que entá expuenta la empresa. Salciar actividades que permita distinituri o controlar los riesgos sistentificados.  Intellementa política para la gestión de riesgo de desastres informar a los trabajadores los riesgos existentes. Capacitando a los trabajadores los riesgos existentes. Capacitando a los de menegencias de un desastre. Intellementa política de emergencias, entrenamiento de la Brigada de emergencias, entrenamiento de la simiana.  Simularos, procedimiento de emergencias.	x	Capacitación a brigada de emergencia.  Procedimiento de emergencias  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST  Plan de Emergencias y Contingencias SG:SST	Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Hefatura de Talento Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento

							<del>-</del>				
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1575	Ley	1575	2012	El Congreso de Colombia	Art. 18 Parágrafo 2	Las brigadas contraincendios industriales, comerciales, y similares, deberán capacitarse ante las instituciones bomberiles, de acuerdo a la		x	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
								Capacitar a la brigada de emergencia (contra incendios), con el cuerpo			
							reglamentación que para el efecto expida la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.	de bomberos.			
							reglamentación que para el efecto expida la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.	Asumir los costos que se deriven de la capacitación.			
			1					Deberá vigilar que los servicios de capacitación en las instituciones de			Humano - Proveedor
			1					bomberos, autorizadas para prestar los servicios de capacitación.			- Orccool
							Las brigadas y sus integrantes no podrán utilizar símbolos, insignias, uniformes o cualquier otro distintivo exclusivo de los bomberos de	La empresa deberá vigilar que durante la capacitación no se utilicen			
								símbolos, insignias, uniformes o cualquier otro distintivo exclusivo de			
								bomberos.			
							Colombia.	Solicitar el informe a bomberos de los trabajadores capacitados.		Conformación de la brigada de emergencias	responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 705	Resolución	705	2007	El Secretario Distrital de Salud	Arts. 1 y 2	Obligatoriedad de uso de los elementos de primeros auxilios. Todo establecimiento comercial deberá contar con un botiquín de primeros		x	Inspecciones de Botiquín	Jefatura de Talento
							auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones.				
							Del tipo y contenido de los botiquines. Los botiquines de que trata el artículo anterior son de tres (3) tipos y deberán contar con los				
							siguientes elementos:				
							Botiquín Tipo A.				Humano - Proveedor
							actiquit the st.				
								Contar con un botiquín que cumpla con las especificaciones de la			
							Botiquín Tipo B.				
							Botiquín Tipo C.	norma según el tipo de botiquín que le corresponda.			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 9	Ley	9	1979	El Congreso de Colombia	Arts.	Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del		х	Conformación de la brigada de emergencia,	Jefatura de Talento
						ne .	personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las	Disponer de salidas de emergencia.			
						30		Demarcar y señalizar las vías de acceso a las salidas de emergencia			Humano - Proveedor
			1				vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal	estarán claramente señalizadas.			numano - Proveedor
			1	1		114	adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios-Todo lugar de trabajo tendrá	Contar con una brigada de emergencia entrenada.			
			1				porcentido, metodos, equipos y materiales adecuados y sunicientes para la prevención y extinción de incendios- 1000 lugar de trabajo tendra	Disponer de equipos para la atención de emergencia.			
1			1	1		127	las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.		1	Capacitación a brigada de emergencia	responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Acuerdo 79	Acuerdo	79	2003	Concejo de Bogotá	Capitulo 5, Art 20, Ítem	Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias de acuerdo con los reglamentos		Х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
			1	1	-						
1			1					Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos			
1			1	1		Ì	expedidos por la Secretaría de Gobierno;	para la respuesta a emergencias.			
1			1	1		2.6: 2.7		Prestar a los accidentados o heridos el auxilio inmediato y adecuado	1		Humano - Proveedor
1			1	1				nor parte del personal autorizado y capacitado para ello			
							Prestar a los accidentados o heridos el auxilio inmediato y adecuado por parte del personal autorizado y capacitado para ello;	<ul> <li>Las prácticas de administración, prevención y manejo de los riesgos</li> </ul>			
								impiden que se produzcan incendios y quemas.			
						Capitulo 7	Las prácticas de administración, prevención y manejo de los riesgos impiden que se produzcan incendios y quemas.	impluen que se produzcan incendios y quentas.			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Capitulo 7	Las administradoras de riesgos laborales deberán garantizar y proporcionar a las pequeñas, medianas y grandes empresas afiliadas,		v	Conformación de la brigada de emergencia,	
PEAN DE EINENGENCIAS	Circulai Olillicada	Circulai	Olillicada	2004	Direccion deneral de Riesgos Profesionales		Las autilitistraturas de riesgos raturiates deperair garantizar y proporcionar a las pequeñas, medianas y grandes empresas annadas,		^	contornacion de la brigada de enleigenda,	Jelatura de Talento
							capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo, sin importar el número de				
							trabajadores y cotización de la empresa Se debe capacitar y dar asistencia técnica en lo relacionado con los programas regulares de				
								Solicitar asistencia técnica a la administradora de riesgos laborales			
							prevención y control de riesgos laborales, diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, conforme a la actividad				
							económica de la empresa, sin importar el número de trabajadores Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar hacia sus				
							economica de la empresa, am importan el maniero de d'adoquadores. Est deministratoras de riesgos habolites deserribenta intera sus	para el desarrollo de Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el			
							empresas afiliadas, como mínimo las actividades básicas para la protección de la salud de los trabajadores establecidas en los artículos 1 -				
						Literal A. 4		trabajo, con los programas regulares de prevención y control de			Humano - Proveedor
							Las Administradoras de Riesgos Laborales deben asesorar a sus empresas afiliadas en la conformación, adiestramiento y capacitación de las				
								riesgos laborales, diseño, montaje y operación de los sistemas de			
							Brigadas de Emergencia (alarma y control, evacuación, incendio y primeros auxilios), planes de emergencia y en el proceso de información y	neagos laborales, discrio, montaje y operación de los sistemas de			
							la sensibilización a todos los trabajadores de las empresas sobre la importancia de dichas brigadas.(Ley 9ª de 1979, Resoluciones 2400 de				
							la sensionización a todos los trabajadores de las empresas sobre la importancia de dichas origadas, (cey 3- de 1979, Resoluciónes 2400 de	vigilancia epidemiológica			
							1979 y 1016 de 1989, Decreto 919 de 1989 y Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 35) Las Administradoras de Riesgos Profesionales deben				
								Solicitar asesoría para la conformación, adiestramiento y capacitación			
							realizar campañas para la conformación, adiestramiento y capacitación de las brigadas de emergencia en sus empresas afiliadas, de acuerdo	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			
			1			Literal B. 14	a los factores de riesgo y necesidades de las empresas.	de las brigadas de emergencia.		Capacitación a brigada de emergencia	responsable de SST
Normas sobre la protección a la	Ley	Externa	1857	2017	Congreso de la Republica	Articulo 3	Jornada de trabajo flexible y jornada de la familia.	Actividades de bienestar.	x	Segumiento al plan de bienestar. Constancia de	Jefatura de Talento N/A
familia										asistencia a actividades organizadas con la	Humano
PLAN DE EMERGENCIAS	Acuerdo 341	Acuerdo	341	2008	Concejo de Bogotá	Toda	La Administración Distrital promoverá acciones para que todos los patrones con carácter de empresa y domicilio en la ciudad de Bogotá, de		x	familia.  Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
THE DE EMENGENCIAS					and the suppose					The Principles of Continuenties 30-351	The same of the sa
			1				acuerdo con las normas en materia de riesgos profesionales y salud ocupacional, y en especial la res 1016 de 1989 del Ministerio de la				
			1	1		Ì	Annual Coll Street & Breed & B	Control on the transfer model of the control of the			
			1	1		Ì	Protección Social, informe a la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias -DPAE- sobre la implementación de sus planes de	<ul> <li>contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos</li> </ul>	1		Humano - Proveedor
			1	1		Ì	emergencia, para ello contará con un plazo de cuatro meses contados a partir de la aprobación del presente Acuerdo, a través del	para la respuesta a emergencias.	1		
			1	1		Ì		-	1		
		L.		L			formulario electrónico que para este fin elabore esta entidad.		. +		responsable de SST
Disposiciones aplicables a los	s Reglamento	Interna	N/A	2015	FND	Todos	Disposiciones aplicables a los trabajadores de la entidad, derecho, deberes, obligaciones, sanciones, de trabajadores y empleador	Expedientes laborales	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento N/A
trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos	1		1						1	la norma	Humana
PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículos	Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas		x	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
AN DE EMENGENCIAS				20.0			condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar			oc emergenous y contingencias 30-551	The same of the sa
			1				construidas para que se abran hacia el exterior y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar				
			1	1		16	puertas giratorias las puertas de emergencia no deberán ser de corredera ni de enrollamiento vertical En los establecimientos de trabajo				
			1	1		Ì	en donde se ejecutan labores noctumas, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares.		1		
			1				Este sistema se instalará igualmente en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural Todo establecimiento de trabajo, local o	Implementar un plan de emergencias			
			1	1		86	lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de				
			1				emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el				
			1			207	exterior y estarán libres de obstáculos - Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a	Realizar simulacros			
			1	1		207	los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de				
			1	1		Ì	conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año. El número total de extinguidores no será inferior a uno por	Disponer en los establecimientos de trabajo de salidas de emergencia	1		
			1			220	cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro				
			1	1		Ì	y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad. En las industrias o lugares de trabajo que o ofrezcan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos,	Process de alemantes de atro-11			
			1	1		Ì	trabajo que o ofrezcan peligro de incendio o explosión deberán tomarse las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos, pueda ser rápidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales- Los establecimientos de trabajo por sus características	Disponer de elementos de atención de emergencia tales como	1		Humano - Proveedor
			1			221	pueda ser rapidamente combatido, para salvar el personal y los bienes materiales- Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal				
			1	1		Ì	industriales y tamano de sus instalaciones estableceran entre sus trabajadores una Brigada de incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. – sistemas	extinguidores	1		
			1	1			voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento. – sistemas de alarma - En los establecimientos industriales, comerciales, hoteles, escuelas, hospitales, etc. en donde trabajen o se congreguen gran				
			1	1		222	número de personas, se procurará instalar rociadores automáticos, distribuidos adecuadamente en todos los locales, para suministrar un	Realizar inspecciones a los equipos de seguridad			
			1	1			rocío de agua al iniciarse el calor del fuego en el lunar en que comience el incendioEn todos los establecimientos de trabajo se tendrán en	neanzan inspecciones a los equipos de seguridad			
			1			223	cuenta las siguientes consideraciones respecto a las salidas de escape o de emergencia: a) Ninguna parte o zona del establecimiento				
			1	1		1	(edificio o local) deberá estar alejada de una salida al exterior y dicha distancia deberá estar en función del grado de riesgo existente. b)	Conformar una brigada de emergencia entrenada para atender las	1		
			1	1		Ì	Cada piso deberá tener por lo menos dos salidas, suficientemente amplias protegidas contra las llamas y el humo y bien separadas entre sí.		1		
			1	1		231	c) Las escaleras de madera, las escaleras de caracol, los ascensores y escaleras de mano no deberán considerarse como salidas de	emergencias, que se puedan presentar en los centros de trabajo			
			1				emergencia. d) Las salidas deberán estar marcadas y bien iluminadas. e) El acceso a las salidas de emergencia siempre deberán mantenerse				
1			1	1		Ì	sin obstrucciones. f) Las escaleras exteriores y de escape para el caso de incendios, no deberán dar a patios internos o pasajes sin salida.		1		
								Dispanar da un cistama da alarma u calidas da amargancia	- 1	i i	responsable de SST
		ļ.,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,			+	234		Disponer de un sistema de alarma y salidas de emergencia			responsable de SST

PLAN DE EMERGENCIAS	Resolución 256	Resolución	256 2	2014	Dirección Nacional de Bomberos	Arts.	La norma reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energéticos,		х	Conformación de la brigada de emergencia	, Jefatura de Talento
						1	industriales, petroleros, mineros, portuarios, comerciales y similares. – términos y definiciones que se deben aplicar a los términos usados				
						-	en la presente resolución brigadas contra incendio- Los brigadistas contraincendios deberán ser escogidos entre los trabajadores de la	Capacitar la brigada de emergencia contraincendios con bomberos.			
						2	organización - Los miembros de la brigada contraincendios deben cumplir las obligaciones y normas propias de la brigada contra incendio y	Designar el director y el coordinador de la brigada contra incendio.			
							el programa de formación capacitación y entrenamiento – funciones del jefe de brigada contra incendio – obligaciones del director de la	- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			
						3	brigada contra incendios (las brigadas de emergencia se organizaran así Brigadista - Jefe y/o líder de la brigada contraincendios- Director de				
						4	la brigada contraincendios)- clasificación de las brigadas de emergencia - La clasificación de las brigadas deben responder de manera segura				
						_	y eficaz y se identifican tres niveles así: 1. Brigada contraincendios Básicas o clase I - 2. Brigada contraincendios Intermedia o clase II - 3.	Definir el nivel de la brigada de emergencia de la organización.			
						5	Brigada contraincendios Especializada o clase III- entrega de elementos de protección personal y herramientas de acuerdo a la clasificación	Suministrar los elementos de protección, ropa y herramientas de			
						6	de la brigada- póliza de responsabilidad civil contractual y seguro de accidentes – certificado de capacitación brigadas de emergencia	and and ded at about the before the annual and an annual and an			
							-reentrenamiento- los cuerpos o procesos de formación deberán impartirse en los lugares destinados por las partes, siempre y cuando se				
						10	cumpla con los requerimientos básicos para el cumplimiento de los objetivos tratados — contenido mínimo de los certificados de				Humano - Proveedor
						15	capacitación- informe final por empresa a cargo de la dirección nacional de bomberos o de la entidad que capacita- los costos de la	Solicitar la capacitación a la brigada de emergencia de acuerdo al nivel			
							capacitación serán asumidas por las empresas solicitantes.	a implementar, de igual forma deberá solicitar la constitución de la			
						16	Adicionalmente el cuerpo de bomberos debe establecer un programa de capacitaciones; los cuerpos de bomberos por intermedio de sus	póliza contractual y de accidentes, que cobijara a los integrantes de la			
						17	escuelas, academias, departamentos o áreas de capacitación deberán adoptar parámetros de formación, capacitación y entrenamiento. De acuerdo con cada nivel se podrá ampliar en cada una de las especialidades cumpliendo el contenido mínimo curricular según la necesidad y	brianda da amaranaria			
						19	los escenarios propios de las empresas a entrenar, igualmente podrán apoyarse en empresas del Estado en los diferentes sectores que tengan instalaciones para entrenamiento de brigadas las disposiciones de este reglamento es de carácter obligatorio para las partes				
						20	tengan instalaciones para entrenamiento de origadas las disposiciones de este regiamento es de caracter dolligatorio para las partes linvolucradas en la capacitación y entrenamiento.	la brigada de emergencia.			
						10		Reentrenar anualmente la brigada contraincendios con bomberos.			
						21	Teniendo en cuenta cada nivel se establece un contenido mínimo curricular que se encuentra adaptado según su complejidad, por medio de módulos con un número de horas de capacitación.	No utilizar insignias o símbolos exclusivos de los bomberos de			
						25	modulos con un numero de noras de capacitación.	Colombia.		Capacitación a brigada de emergencia	responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 93	Decreto	93 1	1998	El Presidente de la República de Colombia	Artículo	Evaluación de riesgos. Se deben desarrollar instrumentos metodológicos para la evaluación de amenazas, vulnerabilidades y riesgos con	Colonibia.	x	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
						7 Literal 1 numeral .2.	fines de prevención y mitigación Desarrollo y actualización de planes de emergencia y contingencia. Se deben elaborar metodologías e	Desarrollar metodologías para la evaluación de amenazas			
						Literal 3numeral .5.	instructivos para el desarrollo de planes de emergencia, contingencia y de ejercicios de simulación y elaborar y probar los planes				Humano - Proveedor
						Literal 3numeral .5.	instructivos para el desarrollo de planes de emergencia, contingencia y de ejercicios de simulación y elaborar y probar los planes	Desarrollar y actualizar los planes de emergencia.			
							interinstitucionales de emergencia y contingencia.				responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 652	Norma Técnica	a 652 2	2005	Icontec	Toda	Esta norma establece los requisitos de fabricación, funcionamiento y el desempeño durante los ensayos de fuego, de extintores		х	Inspecciones a extintores	Jefatura de Talento
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades.			Humano - Proveedor
		NTC					portátiles de polyo químico seco.	Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1141	Norma Técnica	a 1141 1	1981	Icontec	Toda	Establecer las clases de extintores que deben usarse en vehículos automotores, así como los requisitos que deben cumplir dichos extintores		х	Inspecciones a vehículos	Jefatura de Talento
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de actividades.			Humano - Proveedor
		NTC						Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1446	Norma Técnica	a 1446 1	1996	Icontec	Toda	Normas relativas a medios de extinción de fuego de uso común, los cuales necesitan especificaciones para dichos propósitos.		х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		NTC						con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1458	Norma Técnica	a 1458 1	1978	Icontec	Toda	Clasificar, de acuerdo al tipo de combustible, los fuegos de diversas naturalezas.	contair con an programa at majorceones	х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		NTC					Esta clasificación es especialmente útil para extintores en el área de la lucha contra incendios	con su respectivo cronograma de actividades. Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1478	Norma Técnica	a 1478 1	1979	Icontec	Toda	Términos concernientes a seguridad y lucha contra	Contair con un programa de hispecciones	×	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST:	Jefatura de Talento
			1				,				
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		NTC					ta anada	con su respectivo cronograma de actividades.			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1483	Norma Técnica	a 1483 1	1979	Icontec	Toda	Establece las definiciones y la clasificación de los diferentes tipos de detectores de incendio.	Contar con un programa de inspecciones	х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
			1 ~				, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		1		
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		NATE OF THE PARTY						con su respectivo cronograma de actividades.			and the second second
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1867	NTC Norma Técnica	a 1867 1	1983	Icontec	Toda	Regulaciones para la instalación, el mantenimiento y el uso de las alarmas o señales contra incendio, en edificaciones	Contar con un programa de inspecciones	x	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	responsable de SST Jefatura de Talento
DE EMENGENCIAS		. recince					personal personal residence of the second personal person			22 Emergencius y contingencius 30°331	
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		1	Humano - Proveedor
		NATE OF THE PARTY						con su respectivo cronograma de actividades.			and the second second
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Térnica NTC 1868	NTC Norma Técnica	1959 4	1983	Icontec	Toda	Requisitos mínimos de instalación y localización de los detectores automáticos de incendio, para la protección de los ocupantes de	Contar con un programa de inspecciones	v	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	responsable de SST Jefatura de Talento
- DAIN DE EINIENGENCIMS	nomia recilca NTC 1808	-torna recnica	12030		conce	TOUR	responde remained of included by included on the los detectores automaticos de incentino, para la protección de los ocupantes de		^	1 Id. GC Emergencias y Contingencias 3G-5S1	Science of Intellio
		1						Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		1						con su respectivo cronograma de actividades.			
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1931	NTC Norma Técnica	1021	1997	Isontos	Toda	edificaciones, de los edificios, espacios, estructuras, áreas u objetos	Contar con un programa de inspecciones	_	Dian de Emergencias y Contingonsia: SC SCT	responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Tecnica NTC 1931	Norma Técnica	1 1931	199/	Icontec	1008	Especifica las señales de seguridad para uso en el campo de la protección y lucha contra incendios. Su campo de aplicación cubre, en lo		×	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
		1						Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
								con su respectivo cronograma de actividades.			
		NTC					posible, todas las situaciones en que es necesario o deseable indicar públicamente la ubicación y/o la naturaleza de:	Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Norma Técnica NTC 1916	Norma Técnica	a 1916 1	1996	Icontec	Toda	Requisitos tratan de la clasificación y funcionamiento durante los ensayos de fuego, de los extintores empleados para combatir fuegos clase		х	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento
								Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
		1						con su respectivo cronograma de actividades.			
1	1	NTC	1				A, B, C y D, como se definen en esta norma.	Contar con un programa de inspecciones	1 1	I	responsable de SST

		_									
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto 2157	Decreto	2157	2017	Departamento Administrativo de la Presidenci	Artículos	Las entidades públicas o privadas, que desarrollen actividades en el territorio nacional de obras civiles mayores o que desarrollen	x	Plan de Emergencias y Contingencias SG-SST	Jefatura de Talento	
							actividades industriales, o de otro tipo que puedan significar un riesgo, deberán desarrollar la elaboración e implementación del PGRDEPP, tenie				
							Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, teniendo en cuenta los eventos físicos peligrosos de origen natural, socio-natural, tecnológico, cuenta los eventos físicos peligrosos de origen natural, tecnológico, cuenta los eventos físicos peligrosos de origen natural, tecnológico.				
						2.3.1.5.1.2.1. y Parágrafo	biosanitario o humano no intencional.  tecnologico, biosanitario o numano no intencional, meia articulación, el fortalecimiento y el mejoramiento de los siste				
							gestión.				
							El PGRDEPP, deberá formularse de conformidad al proceso de gestión del riesgo establecida en la Ley 1523 de 2012, articulado con el				
							sistema de gestión que tensa la entidad.				
						2.3.1.5.2.1.1.					
							® Valoración del riesgo				
							Después de formularse y adaptar el PGRDEPP, la empresa privada deberá destinar los recursos técnicos, tecnológicos, logisticos, humanos El proceso de reducción del riesgo				
							ara el maneio de una eventualidad o desastre establecido en el plan.  □ El processo de reduccion del riesgo □ Intervención correctiva □ Intervención correctiva				
						2.3.1.5.2.3.1.	para el manejo de una eventualidad o desastre establecido en el pian.  el intervención prospectiva  - intervención prospectiva			Humano - Proveedor	
							® Protection financiera				
							Después de que se formule el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, las entidades privadas deberán verificar los avances y el impacto de 🛭 El proceso de manejo del desastre				
						2.3.1.5.2.4.1.	la gestión para el meioramiento del PGRDEPP.				
						2.3.1.3.2.4.1.	ia gestion para et mejoralmento dei Pokoberr.				
							Tener establecido cuales son los recursos económicos, té	icos,			
							El PGRDEPP, deberá ser aplicado por las entidades públicas o privadas, que desarrollen actividades en el territorio nacional de obras civiles tecnológicos, logísticos, humanos, que destinara la empresa	a la			
						2.3.1.5.2.7.1.	mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo, en los seis meses siguientes a su entrada en vigencia y deberá ser revisado				
						2.3.1.3.2.7.1.					
							y ajustado anualmente, o cuando se considere necesario.  Desarrollar las actividades descritas a continuación:  (B) Establecer parámetros e indicadores de ejecución y gest	del			
							PREDEPT	uc.			
					de la República	2.3.1.5.2.8.1.	© Controles eficaces y eficientes			responsable de SST	
SEGURIDAD VIAL	Decreto 2851	Decreto	2851	2013	Ministerio de Transporte	Arts.		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento	
							El presente decreto tiene por objeto reglamentar los artículos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011- definiciones		1		
							Planes estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial. Además de las acciones contenidas en el Implementar plan de seguridad vial de acuerdo a los linean				
							Artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, los Planes estratégicos de Seguridad Vial adoptados por las entidades, organizaciones o empresas que establecidos por el Ministerio de Transporten la guía metodológ				
							para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posean, fabriquen, ensamblen, comercialicen, contraten, o El plan de seguridad vial deberá contener Fortalecimiento de la	tión			
							administren flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contraten o administren personal de institucional Comportamiento humano				
						1	conductores. Tanto del sector público como privado deberán adecuarse a lo establecido en las lineas de acción del Plan Nacional de El COPASST deberá implementar mecanismos de capacitacco.				
							Seguridad Vial 2011 - 2016 o al documento que lo modifique o sustituya y deberán adaptarse a las características propias de cada entidad. Seguridad Vial que cuenten con personal técnico experto, que Organización o empresa. Dichas líneas de acción son: a. Fortalecimiento de la gestión institucional. Deberá liderar el proceso de creación e estudios del estado general de salud de sus empleados con la f				
							implementación de su Plan Estratégico de Seguridad Vial. Dicho Plan, entre otros aspectos, deberá contribuir a generar conciencia entre el periodicidad que estableca el Ministerio del Trabajo.	,			
							personal y lograr el compromiso de toda la institución o compañía para emprender acciones y/o procedimientos a favor de la Realizar jornadas de capacitación con personal experto en sej	idad			
							implementación de la política interna de Seguridad Vial b. Comportamiento humano: La organización, a través de su Comité Paritario de vial.				
							Salud Ocupacional (COPASO) y su Administradora de Riesgos Laborales (ARL), implementar mecanismos de capacitación en Seguridad Vial Establecer mecanismos que permitan la sensibilización y capac				
						2	que cuenten con personal técnico experto, que realice estudios del estado general de salud de sus empleados- , los mecanismos de de los trabajadores con el fin de que adopten buenas prác	as y		Humano - Proveedor	
							capacitación en Seguridad Vial que implementen las organizaciones, empresas o entidades públicas o privadas establecerán mecanismos conductas seguras de movilidad.				
							que permitan la sensibilización y capacitación del recurso humano con el que cuentan, con el fin de que adopten buenas prácticas y Diseñar e instituir un plan de mantenimiento preventivo	sus			
							conductas seguras de movilidad- c. Vehículos Seguros: La organización, empresa o entidad pública o privada, deberá diseñar e instituir un vehículos.  plan de mantenimiento preventivo de sus vehículos de ajuste periódico, en el que se establezcan los puntos estratégicos de revisión, Se deberá realizar una revisión del entorno físico donde se ope				
							plant or manteriminetor prevention de assistantiano de ajosse personato, en le el que se escapacidad de entre entr				
							de la organización, empresa o entidad pública o privada, se deberá realizar una revisión del entorno físico donde se opera, con el propósito donde circulan los vehículos, al igual que al ingreso y la salida o				
						10	de tomar medidas de prevención en las vías internas por donde circulan los vehículos, al igual que al ingreso y la salida de todo el personal el personal de sus instalaciones.				
							de sus instalaciones e. Atención a Victimas: la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) deberá encargarse de asesorar a las entidades, Registrar los Planes Estratégicos en materia de Seguridad Vial, i				
							organizaciones o empresas sobre el protocolo de atención de accidentes - Registro, Adopción y Cumplimiento.  Organismo de tránsito que corresponde a la jurisdicción en la	al se			
							Las organizaciones, empresas o entidades públicas o privadas de las que trata el artículo 10 del presente Decreto deberán registrar los encuentra su domicilio, o quien haga sus veces. Si la empresa				
							Planes Estratégicos en materia de Seguridad Vial, ante el organismo de tránsito que corresponde a la jurisdicción en la cual se encuentra su orden nacional el registro deberá hacerse ante la Superintende	a de			
						1.	domicilio, o quien haga sus veces. Los organismos de tránsito donde se efectúe el registro revisarán técnicamente ente los contenidos del Plan Estratégico de Seguridad Vial,		I	responsable de SST	
SEGURIDAD VIAL	Circular 20221010000601	Circular	2,0221E+13	2022	Viceministerio de Transporte	Toda la Circular	Los urganismos de unanto donne se riectude en regiono i revisiani ente in succinamente mento a como en riente por entre en entre de la revisión de la FIND deberá tener en cuenta que:  A través de la Circular 20221010000601 de 2022, el Viceministerio de Transporte, estableció que se entenderá cumpilida la obligación de la FIND deberá tener en cuenta que:	×	Implementación del PESV	Jefatura de Talento	
			,	1			portar la licencia de tránsito del vehículo y la licencia de conducción, cuando la persona presente al agente de tránsito el documento en	[" ]			
							físico, o presente el mensaje de datos derivado de la consulta en línea y en tiempo real en el Registro Nacional Único de Tránsito – RUNT.		I		
							Siendo un objetivo de la circular orientar a las diferentes autoridades respecto de cómo los habitantes del territorio deben cumplir la		I		
							obligación de portar los documentos del asunto, en concordancia con disposiciones legales tales como la Ley 527 de 1999 y el Decreto ley  Las orientaciones no modifican las obligaciones en cabeza	lac	I		
							019 de 2012.	ius	I		
							Sin embargo, la presente circular, no tiene el alcance de ordenar la virtualización de los documentos del asunto, solamente emite orientaciones para coordinar a las diferentes autoridades en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas vigentes, para efectos del conductores: se mantiene la exigencia de contar con la licer	.1 1	I		
							orientaciones para coordinar a las orientes autoriados en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas vigentes, para efectos del conductores: se mantiene la exigencia de contra con la licer control en via realizado en su respectiva jurisdicción.	de			
							En consecuencia, en los procedemientos de control en vía el conductor tiene la obligación de presentar a los agentes de tránsito los conducción y la licencia de tránsito.				
							documentos señalados en el anexo Manual de Infracciones, título 1, capítulo 5 de la Resolución 3027/2010:				
							"Previamente a la imposición del comparendo, la autoridad de control procede a requerir al presunto infractor la presentación de los				
							documentos tanto del conductor como del vehículo para lo cual el presunto infractor debe inmediatamente presentar en forma obligatoria • Las orientaciones no afectan la posibilidad de realizar control	vía:			
							los documentos en original, así:			Humano - Proveedor	
							Cedula de ciudadanía, tarjeta de identidad o pasaporte según sea el caso.     las orientaciones se limitan a señalar la posibilidad de que el con	ıl de	I		
		1			1		Licencia de Conducción.     Licencia de Tránsito.	1 1	1		
							Licencia de Tránsito.     Sexuro Oblitatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT).     esos requisitos se realize con la información que reposa en el RI.	ſ. Lo	I		
							Seguro Unigatorio de Accidentes de Iransito (SUAI).  Certificado de Revisión técnico-medañcia y de gases."  (		I		
							*Certification de revision technicalmas y de gases.  Una vez establecido que es obligación del ciudadano portar los documentos, se procede a establecer cómo se cumple con esa acción del anterior materializa el principio de celeridad, al incentivar el us	e las	I		
					I		"portar".		II.		
							Al respecto, hay por lo menos cuatro argumentos que permiten concluir que se cumple con esa obligación portando y presentando los tecnologías de la información y las comunicaciones pa	los	I		
							documentos en físico, o portando y presentando la información que reposa en el RUNT:	~~	I		
							En primer lugar, "portar" no es sinónimo de llevar en físico.      procedimientos de control en vía (L. 1437/2011. Art. 3 núm. 13).      procedimientos de control en vía (L. 1437/2011. Art. 3 núm. 13).		I		
							• En segundo lugar, cuando en la normatividad se na querido que se lleve un documento fisico, así se na senalado expresamente.		I		
				1			En tercer lugar, los mensajes de datos derivados de la consulta en línea y en tiempo real en el RUNT deben recibir el mismo tratamiento que un documento físico consignado en un papel y debe otorgársele la misma eficacia jurídica. Tanto el documento físico, como el mensaje		I		
	1	1	1		1	1	que un useamento nato conagnado en un poper y ucue utulgancie la misma cinacia juniura. Tanto el uscamento insto, como el mensaje		1	responsable de SST	

SEGURIDAD VIAL	Ley 2251	Ley	2251	2022	El Congreso de Colombia	Artículos 1 al 24	El Congreso de Colombia, a través de la presente Ley, establece las disposiciones normativas que orientan la formulación, implementación y		Х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
							evaluación de la política pública de seguridad vial con el enfoque de sistema seguro, la cual esta establecida bajo unos principios generales				
							que garantizan la protección de la vida, la integridad personal y la salud de todos los residentes en el territorio nacional, promoviendo la				
							circulación de las personas y los vehículos, la calidad de las infraestructuras de la red vial, la seguridad vehicular, para el libre movimiento, circulación y convivencia pacífica de todas las personas sobre las vías públicas, bajo los principios de sistema seguro, responsabilidad				
							vehicular, seguridad vehicular y seguridad en las vías.				
							Para lo cual el Ministerio de Transporte y la Agencia Nacional de Seguridad Vial unificarán y armonizarán todas las regulaciones				
							relacionadas con la seguridad vial vehicular, de manera que sean consistentes con la normativa internacional, lo cual se realizara de manera				
							gradual y en un plazo no mayor a 3 años, para lo cual se elaborara un cronograma y el plan de trabajo para la implementación del Acuerdo				
							de las Naciones Unidas de 1958, siendo necesario incluir en este proceso a los fabricantes, con el fin de que estos cumplan las normas				
							técnicas de producción y fabricación e imponer las sanciones en caso de incumplimiento.				
							Siendo obligatorio incorporar al diseño vial nacional:  • Especificaciones que prevengan y disuadan comportamientos de los usuarios que puedan poner en riesgo su vida, su integridad personal y				
							<ul> <li>especificaciones que prevengan y disuadan comportamientos de los usuarios que puedan poner en riesgo su vida, su integridad personal y su salud o la de terceros</li> </ul>				Humano - Proveedor
							<ul> <li>Especificaciones que consideren el conjunto de vehículos equivalentes para los modos de tránsito en vías urbanas y carreteras del Sistema</li> </ul>				Humano - Proveedor
							Nacional.				
							Así mismo, la presente Ley modifica las condiciones para el otorgamiento de la licencia de conducción, su contenido, requisitos, condiciones				
							mínimas de validez de los cursos sobre normas de tránsito y sanciones por fraude, así como las obligaciones de motociclistas, motociclos y	Implementar el PESV			
							mototriciclos, el registro de las personas fallecidas y lesionadas en las vías del país, límites de velocidad en las vías urbanas y carreteras	*			
							municipales, carreteras nacionales y departamentales y la implementación de planes locales de seguridad vial. Siendo la superintendencia de Transporte, quien establezca el sistema de control y vigilancia, en aras de auditar el recaudo y traslado de los				
							recursos a favor del Fondo Nacional de Seguridad Vial y del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de conformidad con lo				
							dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1753 de 2015, para la disminución de accidentes de tránsito.				
							Estableciéndose algunas modificaciones en relación a la responsabilidad por daños materiales en los accidentes de tránsito, donde sólo se				
							causen daños materiales en los que resulten afectados vehículos asegurados, o no asegurados, inmuebles, cosas. o animales y no se				
							produzcan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas: ala colisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas.				
Licencia de Paternidad	Lev	Externa	2114	2021	Congreso de la Republica	Todos		Expedientes laborales	v .	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	responsable de SST
excircia de naternidad	ace y	LACCING	2.1.14	2021	compreso de la Republica	10003	Se amplía la licencia de paternidad, otorga el derecho a una licencia parental compartida y flexible de tiempo parcial.	Expenses about ares	^	la norma.	Humano
SEGURIDAD VIAL	Resolución 7495	Resolución	7495	2020	La Ministra de Transporte	Todo	Derogar la Resolución 1231 de 2016 «Por la cual se adopta el Documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad	Norma de Carácter Informativo	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
	1			1	1						Humano - Proveedor
	1	1	L	1			Vial» del Ministerio de Transporte.				responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Ley 336	Ley	336	1996	Congreso de la República	Arts.	Las empresas de transporte público están obligadas a vigilar y constatar que los conductores de sus equipos cuenten con la licencia de		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
				1			conducción vigente y apropiada para el servicio, así como su afiliación al sistema de seguridad social según los prevean las disposiciones				
	1			1	1		legales vigentes sobre la materia. La violación de lo dispuesto es este artículo acarreará las sanciones correspondientes.				
				1							
	1		1	1	1		Las empresas de transporte deberán desarrollar a través del instituto de Seguros Sociales o de las EPS autorizadas, los programas de	Vigilar y constatar que los conductores de los equipos estén afiliados a			
				1			medicina preventiva establecidos por el Ministerio de Transporte, con el objeto de garantizar la idoneidad mental y física de los operadores				
								seguridad social y tengan la licencia de conducción vigente			
						34	de los equipos prestatarios del servicio.	seguridad social y terigan la licencia de conducción vigente			
							Las empresas de transporte público deberán desarrollar los programas de capacitación a través del SENA o de las entidades especializadas,				
							autorizadas por el Ministerio de Transporte, a todos los operadores de los equipos destinados al servicio público, con el fin de garantizar la	Desarrollar los programas de medicina preventiva que el Ministerio de			
							eficiencia y tecnificación de los operarios.	Transporte determine			Humano - Proveedor
							Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de				
								Contratar laboralmente a los conductores y su jornada será la máxima			
							transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.				
						35		loral			
								iegai.			
							La jornada de trabajo de quienes tengan a su cargo la conducción u operación de los equipos destinados al servicio público de transporte				
							será la establecida en las normas laborales y especiales correspondientes.	Apoyar los cursos de capacitación y en caso que el SENA los ofrezca			
							Los equipos destinados a la prestación del servicio público de transporte deberán reunir las condiciones técnico mecánicas establecidas para				
								facilitar su acceso.			
							su funcionamiento, circunstancia que se presumirá con la adquisición de los seguros legalmente exigidos, sin perjuicio de que las				
						36	autoridades competentes ordenen su revisión periódica o para determinados casos.	Los vehículos deberán mantener la revisión técnico mecánica vigente			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Ley 769	Ley	769	2002	Poder Público - Rama Legislativa	Arts.	CONDICIONES TÉCNICO-MECÁNICA, DE GASES Y DE OPERACIÓN. Modificado por el art. 8, Ley 1383 de 2010. Para que un vehículo pueda		Х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
	1	1			_		transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo el perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema				
	1			1	1		de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de				
				1		28	llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisión de gases que establezcan las autoridades ambientales.				
	1		1	1	1		ambientales. EQUIPOS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD: ningún vehículo podrá transitar por las vías del territorio nacional sin portar el siguiente equipo de	Realizar revisión técnico- mecánica a los vehículos.			
				1			carretera como mínimo, Un gato con capacidad para elevar el vehículo, Una cruceta, Dos señales de carretera en forma de triángulo en				
	1		1	1	1	30	material refractivo y provistas de soportes para ser colocadas en forma vertical o lámparas de señal de luz amarilla intermitentes o de	Capacitar a los trabajadores en maneio defensivo.			
	1		1	1	1		destello, Un botiquin de primeros auxilios, Un extintor, Dos tacos para bloquear el vehículo, Caja de herramienta básica que como mínimo				
				1		50	deberá contener: Alicate, destornilladores, llave de expansión y llaves fijas, Llanta de repuesto, Linterna.	Verificar que los vehículos cuenten con su cinturón de seguridad.			
				1		30	CONDICIONES MECÁNICAS Y DE SEGURIDAD. Modificado por el art. 10, Ley 1383 de 2010. Por razones de seguridad vial y de protección al				
	1		1	1	1		ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, que transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas y de seguridad.	Proveer los vehículos de equipos y herramientas para atender alguna			
	1			1	1	55	comportamiento del optimas condiciones mecanicas y de seguridad.  COMPORTAMIENTO DEL CONDUCTOR, PASAJERO O PEATÓN. Toda persona que tome parte en el tránsito como conductor, pasajero o	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			Humano - Proveedor
				1			peatón, debe comportarse en forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a las demás y debe conocer y cumplir las normas y	emergencia, equipo de carretera y atención de emergencias.			
	1		1	1	1		señales de tránsito que le sean aplicables, así como obedecer las indicaciones que les den las autoridades de tránsito	, esquipe an annual y steriori de emergenous.			
	1			1	1	82	OBLIGATORIEDAD DE TRANSITAR POR LOS CARRILES DEMARCADOS. Los vehículos deben transitar, obligatoriamente, por sus respectivos	Realizar capacitación a los trabajadores con relación a las señales de			
				1			carriles, dentro de las líneas de demarcación, y atravesarlos solamente para efectuar maniobras de adelantamiento o de cruce. CINTURÓN DE SEGURIDAD. Reglamentado por la Resolución del Min. Transporte 19200 de 2002 En el asiento delantero de los vehículos.				
	1		1	1	1		CINTURON DE SEGURIDAD. Reglamentado por la Resolución del Min. Transporte 19200 de 2002 En el asiento delantero de los vehículos, solo podrán viaiar, además del conductor, una (1) o dos (2) personas de acuerdo con las características de ellos.	tránsito. límites de velocidad y comportamientos en las diferentes vía.			
				1		85	Es obligatorio el uso del cinturón de seguridad por parte del conductor y de los pasajeros ubicados en los asientos delanteros del vehículo en				
	1		1	1	1		todas las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas.	Cumplir con los límites de velocidad establecidos.			
				1			Los menores de diez (10) años no podrán viajar en el asiento delantero del vehículo. Por razones de seguridad, los menores de dos (2) años	compinicon nos milites de velocidad establecidos.			
	1		1	1	1	106	solo podrán viajar en el asiento posterior haciendo uso de una silla que garantice su seguridad y que permita su fijación a él, siempre y	Establecer en el PESV actividades para garantizar el comportamiento			
				1			cuando el menor viaje únicamente en compañía del conductor.	estaniecei en ei resv actividades para garantizar ei comportamiento			
				1		107	A partir de los vehículos fabricados en el año 2004, se exigirá el uso de cinturones de seguridad en los asientos traseros, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Transporte.	adecuado de pasajeros.			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 19200	Resolución	19200	2002	El Ministro de Transporte	Todo	Todos los vehículos automotores que transiten por las vías	ouccours of pasajerus.	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
	1			1	1						
	1			1	1			Realizar revisión técnico- mecánica a los vehículos.			
	1			1	1			Capacitar a los trabajadores en manejo defensivo.			Humano - Proveedor
				1				Verificar que los vehículos cuenten con su cinturón de seguridad.			
	1			1	1		del territorio nacional, incluyendo las urbanas, deberán portar en los asientos delanteros el cinturón de seguridad.	, a see a se			responsable de SST
Trabajo en Casa	Ley	Externa	2088	2021	Congreso de la Republica	Todos	Trabajo en casa	Expedientes laborales	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	
					-					la norma.	Humano
Desconexión laboral	Ley	Externa	2191	2022	Congreso de la Republica	Todos	Desconexion laboral	Expediente laboral	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	
proceso de administración d	e Constitucion	Externa	N/A	1991	El pueblo de colombia	ariculos 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene	En la entidad se garantiza el Derecho al Trabaio	×	la norma.  Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Humano e Jefatura de Talento N/A
personal v/o contratación d				2001	- passio de colonida		and a special protection of the component sector y goes, an econo sos incualidades, de la especial protection del estado. Toda persona tiene	ac gurante di Derecho di Habajo		amenic a sc asegura der cumplimento de	The same of the sa
personal	1	1	<u> </u>		<u> </u>		derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas			la norma.	Humano
-								-			

SEGURIDAD VIAL	Ley 1383	Ley	1383	2010	El Congreso de Colombia	Arts.	Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo un perfecto funcionamiento de frenos, d	el X	Imp	olementación del PESV	Jefatura de Talento	
							sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases;	y				
							demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emision	Destinar la cuición machaira de les volvícules				
						8					Humano - Proveedor	
							contaminantes que establezcan las autoridades ambientales.	Realizar mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, incluirlos				
							Por razones de seguridad vial y de protección al ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, qu	e en el programa de mantenimiento				
SEGURIDAD VIAL	Ley 1239	Lev	1239	2008	Congreso de la República	10 Arts.	transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas, ambientales y de seguridad.  En las vías urbanas las velocidades máximas y mínimas para vehículos de servicio público o particular será determinada y debidament	Realizar inspecciones pre operacionales permanentes.	Imc	olementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Talento	
	,	,					señalizada por la autoridad de Tránsito competente en el distrito o municipio respectivo. En ningún caso podrá sobrepasar los 80 kilómetro		'			
							por hora.					
							El límite de velocidad para los vehículos de servicio público, de carga y de transporte escolar, será de sesenta (60) kilómetros por hora. I	a				
							velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales será hasta de treinta (30) kilómetros por hora".	Respetar y verificar que se respeten los limites de velocidad				
						1 Inc.,1,					Humano - Proveedor	
							En las carreteras nacionales y departamentales las velocidades autorizadas para vehículos públicos o privados, serán determinadas por					
							Ministerio de Transporte la Gobernación, según sea el caso teniendo en cuenta las especificaciones de la vía. En ningún caso pode					
							sobrepasar los 120 kilómetros por hora.	Capacitar en manejo defensivo incluyente temas de conducción segura				
							Para el servicio público, de carga y de transporte escolar el límite de velocidad en ningún caso podrá exceder los ochenta (80) kilómetro.					
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1906	Decreto	1906	2015	Ministerio de Transporte	2 Inc. 1 Arts. 1 y 2	por hora.  Por medio del cual se modifica el parágrafo 2 y se incluye en parágrafo nuevo en el articulo 2.3.2.3.2 del decreto 1079 del 2015 los cuals	y normas de tránsito	Imp	olementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Talento	
							quedaran así; Las entidades, organizaciones o empresas públicas o privadas, tendrán plazo hasta el último día hábil del mes de junio o	e				
							2016, para efectuar la entrega del Plan Estratégico de Seguridad Vial.					
							Parágrafo 3. Las condiciones en que serán realizadas las visitas, así como la forma y criterios como deberá efectuarse el control					
							seguimiento serán establecidos mediante resolución expedida por el Ministerio de Transporte.	Radicar o modificar el Plan Estratégico de Seguridad Vial hasta el			Humano - Proveedor	
							Parágrafo 4. *Adicionado por el Decreto 1906 de 2015* Las entidades, organizaciones o empresas públicas o privadas, que a la fecha de la f	le				
							entrada en vigencia del presente parágrafo ya hayan efectuado la entrega del Plan Estratégico de Seguridad Vial en cumplimiento de lo	os último día hábil del mes de junio de 2016.				
							plazos inicialmente indicados en el Decreto 2851 de 2013 o entre el 26 de mayo de 2015 y la fecha de entrada en vigencia del present	re				
							parágrafo, podrán ajustarlo y modificarlo teniendo como plazo de entrega el indicado en el parágrafo 2 de este artículo.				responsable de SST	
SEGURIDAD VIAL	Ley 1503	Ley	1503	2011	El Congreso de Colombia	Arts.	La presente ley tiene por objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales	у х	Imp	elementación del PESV	Jefatura de Talento	
							comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos					
							Son actores de la vía, todas las personas que asumen un rol determinado, para hacer uso de las vías, con la finalidad de desplazarse entre u	in .				
						1	lugar y otro, por lo tanto se consideran actores de tránsito y de la vía los peatones, los transeúntes, los pasajeros y conductores de vehículo	os				
							automotores y no automotores, los motociclistas, los ciclistas, los acompañantes, los pasajeros, entre otros	Diseñar el plan estratégico de seguridad vial.				
							Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de su	IS Bealiner Jaronder de concibilización del nerconal en materia de				
						2	actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores					
							diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente Ley Para tal efecto, para t				Humano - Proveedor	
							efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser aiustado en lo que se requiera.					
						12	Este Plan contendrá como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial.	Firmar Compromiso con los conductores para cumplir fielmente todas				
			1									
							Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización	las normas de tránsito.				
							empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en mater					
							de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir la	Implementación de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la				
							normas de seguridad vial.					
process do administração da	- Constitucion	Externa	N/A	1991	El pueblo de colombia	ariculo 53	Principios minimos fundamentales del trabajo	conducción.  En la entidad se aplican los principos laborales X	P*-	riamento a co acoquea del cumplimiento de	responsable de SST	N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de	e consulución e	Externa	N/A	1991	ci puedio de colombia	ariculo 53	гтисьрых пинико никоаписнайех dei tradajo	x X	Dia	riamente a se asegura del cumplimiento de	Jeracura de Talénto	N/A
personal proceso de administración de	e Decreto	Externa	2663	1950	Congreso de la Republica	Todos	Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica	y En la entidad mediante los procesos establecidos, da cumplimiento a X	la n Dia	iorma. riamente a se asegura del cumplimiento de	Humano Jefatura de Talento	N/A
								los Principios generales, Contrato individual de trabajo, Modalidades		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
personal y/o contratación de	e							del contrato, (Forma, contenido, duración, revisión, suspensión y				
personal							equilibrio social.	prueba del contrato), Ejecución y efecto del contrato, Terminación del contrato de trabajo	la n	iorma.	Humano	
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1310	Decreto	1310	2016	Ministerio de Transporte	Todo	Las organizaciones o empresas públicas o privadas, tendrán plazo hasta el último día hábil del mes de diciembre de 2016 para efectuar		Imp	plementación del PESV	Jefatura de Talento	
							entrega del plan estratégico de seguridad vial.	diciembre de 2016, de igual forma procede en los casos en los que			Humano - Proveedor	
			1		1		Si se entregó el plan de acuerdo a la fecha del Decreto 2851 y el 1906 de 2015, tendrán este término para ajustarlo o modificarlo si es	el apliquen ajustes o modificaciones.	1 1			
								1 1				
							caso.				responsable de SST	

SEGURIDAD VIAL	Ley 2050	Ley 2	2050 2	2020 El Congreso de Colombia	Toda	El Congreso de Colombia, a través de Ley 2050 de 2020, modifica y adiciona a la Ley 1503 de 2011 y dicta otras disposiciones en seguridad	1	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
						vial y tránsito, delegando la verificación de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial a la Superintendencia de Transporte,				
						los Organismos de Tránsito o el Ministerio de Trabajo, en cumplimento de la metodología que para tal fin expida el Ministerio de				
						Transporte y estipula las funciones que deberán desempeñar las diferentes entidades delegadas por el Gobierno Nacional como lo son la				
						Agencia Nacional de Seguridad Vial, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo.				
						Y es que si bien la Ley en mención, no establece de manera puntual alguna obligación a la que las empresas, deban dar cumplimiento, si				
						contiene algunas disposiciones a las cuales las organizaciones deberán hacer seguimiento y tener presentes, en aras de poder recibir en un				
						plazo de doce (12) meses capacitaciones por la Agencia Nacional de Seguridad Vial, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, en				
						el que les den las herramientas suficientes para implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, articulado con el Sistema de Gestión en				
						Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, manejen la formación de conductores, la evaluación de la aptitud médica, las revisiones técnico-				
						mecánicas de los vehículos y la rehabilitación de conductores infractores, conozcan sus derechos y deberes ante los organismos de apoyo y				Humano - Proveedor
						control, las obligaciones de estos y el procedimiento técnico o educativo que se debe adelantar.				
						Deben tener presente, que la Ley señala que las empresas que cumplan con el diseño e implementación del PESV, serán beneficiarias de un				
						reconocimiento o incentivo a través de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, cuyas condiciones de otorgamiento serán definidas por la	Implementar el PESV			
						Agencia Nacional de Seguridad Vial en un plazo de doce (12) meses, quienes resulten reconocidos, podrán publicar en sus avisos, imágenes				
						corporativas o cualquier publicidad, el reconocimiento otorgado por la Agencia Nacional de Seguridad Vial.				
						Recordándole la Ley a las entidades, organizaciones o empresas cuya misionalidad no se encuentra relacionada con el transporte y que				
						omitan el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en artículo 13				
						de la Ley 1562 de 2012.				
						Ge is Ley 1302 de 2012.				responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 2106	Decreto 2	2106	2019 Departamento Administrativo de la Función	Art. 110	El artículo 12 de la Ley 1503 de 2011 quedará así:	La FND deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial de la	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
		T	· [	Tarana and a same a sa						
						superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de	contenga como mínimo:			
						Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y				
							1. Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la			
						articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST.	empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de			
						En ningún caso el Plan Estratégico de Seguridad Vial requerirá aval para su implementación.	conductores.			
						Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que contendrá como mínimo:				
							2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad			
						1. Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de	organización o empresa independientemente del cargo o rol que			Humano - Proveedor
						conductores.	desempeñe.			
						2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que	3. Compromisos claros del nivel directivo de la entidad organización o			
						2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o roi que	empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en			
						desempeñe.				
						<ol> <li>Compromisos claros del nível directivo de la entidad organización o empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en</li> </ol>	seguridad vial.			
							<ol> <li>Actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos</li> </ol>			
						seguridad vial.	de la entidad organización o empresa incluidos los vehículos propios de			
						4. Actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos de la entidad organización o empresa incluidos los vehículos propios	los trabajadores puestos al servicio de la organización para el			
						de los trabajadores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento misional de su objeto o función.	cumplimiento misional de su obieto o función.			
							cumplimiento misional de sa objeto o función.			
										responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	2022400000005	Pública  2022 Director de Transporte y Tránsito (F)	Toda	El Director de Transporte y Tránsito (E) a través de la presente circular externa establace las instrucciones para el cumplimiento del		Y	Implementación del DESV	lefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	2022400000005	2022 Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	El Director de Transporte y Tránsito (E), a través de la presente circular externa, establece las instrucciones para el cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 2751 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 2769 de 2002, la qual menciona que nara los accidentes de tránsito	3	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	2022400000005	2022 Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	2022400000005	2022 Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda		,	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	2022400000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (iniestros wides) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. Toto accidente de tránsito donde solos se causen daños materiales en los que resulten afectados	Informar a la respectiva compañía de seguros donde se encuentre	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (siniestros viales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente:	Informar a la respectiva compañía de seguros donde se encuentre	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Articulo 16 de la Ley 2751 de 2022, que modifica el articulo 133 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (simiestros valales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente:  "Articulo 143, Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personale, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las productas relativos a los colisión mediante la cultilación de		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Grcular Externa 2	202240000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (siniestros valee) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguientes: "Artículo 143. Disos materiales. En lodo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados selículos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzcan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de Heramientas técnicas y tecnológicas, tou permitala la atendró del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la auteriticidad,		х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Articulo 16 de la Ley 2751 de 2022, que modifica el articulo 133 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (simiestros valales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente:  "Articulo 143, Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personale, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las productas relativos a los colisión mediante la cultilación de	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la tey 2751 de 2022, que modifica el artículo 134 de la tey 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (uniscrtos valea) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzen lesiones personales, los conductores, entidades aseguradora y demás interesados en el accidente receutadarin fodas las pruebas relativos a los colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integriado, consecutor/o posterior consolar y usor postarior de la información. Para tal efecto, el misma fiprobatorio receutados con estas condicions reemplazará el informe de accidente de stránsito que espide la autoridad competente. Independientemente de que los verbiculos reconsidores consecutados con estas condicions reemplazará el informe de accidente de set los condicions on los conductores deben en elizar imientalisamente los verbiculos colisionados v	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil,	x	implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Artículo 16 de la tey 2751 de 2022, que modifica el artículo 134 de la tey 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (uniscrtos valea) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzen lesiones personales, los conductores, entidades aseguradora y demás interesados en el accidente receutadarin fodas las pruebas relativos a los colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integriado, consecutor/o posterior consolar y usor postarior de la información. Para tal efecto, el misma fiprobatorio receutados con estas condicions reemplazará el informe de accidente de stránsito que espide la autoridad competente. Independientemente de que los verbiculos reconsidores consecutados con estas condicions reemplazará el informe de accidente de set los condicions on los conductores deben en elizar imientalisamente los verbiculos colisionados v	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil,	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Gircular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Asriculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito directores volatej no tos cuales so los epresentes dafos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones genoniales, los conductores, entidades aseguradora y desensi interesados en el accidente recursidarán fodas las pruebas relativos a lo cosidio mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, consecución y posterior consulta y uso probatorio de la información. Para tal efecto, el metalir probatorio recursidado con estas condicions reemplasará el informe de accidente de estipo de la sutoridad competente. Independientemente de que los velicidos involucardos en un accidente de este los pedes nasegurados on, los conductores deben entrar i immediatamente los velicitorios colisionados y dos delemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Jastición.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Asriculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito directores volatej no tos cuales so los epresentes dafos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones genoniales, los conductores, entidades aseguradora y desensi interesados en el accidente recursidarán fodas las pruebas relativos a lo cosidio mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, consecución y posterior consulta y uso probatorio de la información. Para tal efecto, el metalir probatorio recursidado con estas condicions reemplasará el informe de accidente de estipo de la sutoridad competente. Independientemente de que los velicidos involucardos en un accidente de este los pedes nasegurados on, los conductores deben entrar i immediatamente los velicitorios colisionados y dos delemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Jastición.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airciculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito dimenstros valuela por los cualers so los presenten dadios materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vericulos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demas intereasdos en el accidente reactualarán focia las pruebas relativos a los cosidos mediantes la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridado, conservición y posterior consulta y suo probatorio de la información Para la fetca, de material probatorior reaculados con estas condicions reemplazará el informe de accidente de tarisnito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos molvulorados en un accidente de este tipo estén asegurados o, no, los conductores deben retirar inmedialmanne los velecicios colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Justicio del Derecho. El ficacia las condizionis, cualquieras de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justicio. Para tal efect, on será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva autiliencia de recrusionismo.	asegurado el automóvil, del accidente de trámito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente. - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Circular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airciculo 16 de la tey 2751 de 2022, que modifica el artículo 134 de la tey 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inicistros viales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehículos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzen lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente receutadarin fodas las pruebas relativos a los colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, consensión y posterior consulta y suo probatorio de la información. Para tal efect, el mismal probatorior receutados con estas condicions recemplazará el informe de accidente de textino que espole la autoridad competente. Independientemente de que los vehiculos violos calemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente a uvelvicios colisionados y del Decebro. Si fraccas la conciliación, cualquiera de las partes puede acudir a los deniss mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la apequicida del faindor el a respectiva audiencia de conciliación.	asegurado el automóvil, del accidente de trámito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente. - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Grcular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros valelay los incuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Arficulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito dinde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enholutos asegurados o no asegurados inmuebles, casos a onaimales y no se producan leisones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de harramienta técnica y tecnológicas, que permitan la atención del minor en forma oportuna, segura y que garantica la auteridad entegridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de información. Para tal efecto, el material probatorio recendado con estas condicions reemplasará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente, independientemente de que los velículos unducardos en una cedente de esta poes estas asegurados on, los considucros deben retirar inmediatamente los velículos colisionados y del Derecho. El fracas las condicionis, cualquiera de las partes puede acudir a los demás macanismos de aceso a la justica. Para tal efecto, on será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, nía presencia de autoridad de tránsito e la incapidadica de condicionido."  Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, akaldes, Organismos de Tránsito, Cimpolisios de Seguros, empresas de transporte y	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Groular Externa	Grcular Externa 2	202240000005	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airciculo 16 de la tey 2751 de 2022, que modifica el artículo 134 de la tey 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inicistros viales) en los cuales solo se presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehículos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzen lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente receutadarin fodas las pruebas relativos a los colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, consensión y posterior consulta y suo probatorio de la información. Para tal efect, el mismal probatorior receutados con estas condicions recemplazará el informe de accidente de textino que espole la autoridad competente. Independientemente de que los vehiculos violos calemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente a uvelvicios colisionados y del Decebro. Si fraccas la conciliación, cualquiera de las partes puede acudir a los deniss mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la apequicida del faindor el a respectiva audiencia de conciliación.	asegurado el automóvil, del accidente de trámito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente. - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que	x	implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Grcular Externa 2	202240000005	Drector de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientoros viales) no los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito dinde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enholucia esagenatora o no asegurados inmuebles, casos a onaimales y no se producian lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudaria todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de harramienta técnica y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la audenticidad, entegridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de el mismo en forma oportuna, segura y que garantice la audenticidad entegridad. Conservación y posterior consulta y uso probatorio de el información. Para tal efecto, el material probatorio recuedado con estas condicions reemplasará el informe de accidente de terinario, no los condictores deben relariar inmediatamente los velículos colisionados y del Derecho. El fracas las condicionicos, cualquiera de las partes puede acudir a los demás macanismos de aceso a la puntado. Para tal efecto, en será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, na la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva delegidado, considerado de conficialicado."  Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, acateles, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — DiTRA, Curpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañas de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehículos.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa	Grcular Externa 2	2022440000005 2	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros valelay los incuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Arficulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito dinde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enholutos asegurados o no asegurados inmuebles, casos a onaimales y no se producan leisones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de harramienta técnica y tecnológicas, que permitan la atención del minor en forma oportuna, segura y que garantica la auteridad entegridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de información. Para tal efecto, el material probatorio recendado con estas condicions reemplasará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente, independientemente de que los velículos unducardos en una cedente de esta poes estas asegurados on, los considucros deben retirar inmediatamente los velículos colisionados y del Derecho. El fracas las condicionis, cualquiera de las partes puede acudir a los demás macanismos de aceso a la justica. Para tal efecto, on será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, nía presencia de autoridad de tránsito e la incapidadica de condicionido."  Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, akaldes, Organismos de Tránsito, Cimpolisios de Seguros, empresas de transporte y	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL	Externa	Grcular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 750 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros violate) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados entúculos asegurados o no asegurados inmuebles, cosa o animales y no se productan leionises personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de terminante a forma oportuna, segura y que garantico la asternicidad, enterministad, coneencación y posterior consulta y suo probatorio de la información. Para tal efecto, el material probatorio recaudado con estas condiciones reemplazad e l informe de accidente el tránsito que espide la autoridad competente, independientemente el que los verbiculos integridad, coneencación y posterior de accidente de este tipo e seña asegurado o no, los conductores dehen estra immediatamente los velhucios colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acusel a las ocertos de conciliar debidamente autorizados por el al insisterio de autorizado de elemento que pueda interrumpir el tránsito y acusel a la socientos de conciliar los demás mecanismos de accesso a la insisterio de autorizado de la demás la conciliación cualquiera de accidente de tránsito, nil a presencia de autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la respectiva del conciliar debidamente autoridad de tránsito en la res	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda servicamente de servicamente de servicamente de la consenio del la consenio de la	x	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros valuela por los cualers so los presenten dalion santeriales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vericiolos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demais intereasdos en el accidente readarán fodas las pruebas relativos a los cosidios mediantes la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridado, conservidor y posterior consulta y suo probatorio de la información Para la fetect, en mismalar probatorio recaudado con entas condiciones reemplazará el informe de accidente de tránsito que explet la autoridad competente. Independientemente de que los verbiculos vidos elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridados por el Ministerio de Justicio 40 del Derecho. Si facasa las condicionico, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicio. Para tal efecto, no será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva autilencia de conciliación."  Osposiciones que serán apliciables a los Gobernadores, akaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de verbiculos.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda servicamente de servicamente de servicamente de la consenio del la consenio de la	x	Implementación del PESV	
SEGURIDAD WAL		Groular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 750 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito (inientros valela) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enticulos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosa o anianles y no se productan letiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización del extermienta factoras y recognización, uso permitan la atendicidad, entegridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de la información. Para tal efecto, el material probatorio recaudado con estas condicions reemplasará el informa de accidente de est tipo este inasegurados o, no, los conductors deben eritaria immediamente de que los velículos de valor de la capacidad de la conservación y posterior de pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Justicio y del Derecho. Si fracas las conciliación, cualquiera de las partes puede acudir a los demás macanismos de accesa la al impidio del informa de accidente de tránsito, na presencia de autoridad de tránsito en la respectiva del descripción de la forma de accidente de tránsito, cualquiera de las partes puede acudir a las permanentes que la valor a los combientes de actividad de tránsito en la respectiva del capacidad de la forma de accidente de tránsito, na presencia de autoridad de tránsito en la respectiva de la combiente de considerador de accidente de tránsito, na presencia de autoridad de tránsito en la respectiva de la combiente de considerador de accidente de tránsito, na presencia de autoridad de tránsito en la respectiva del considerador de la combi	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda servicamente de servicamente de servicamente de la consenio del la consenio de la	x	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Circular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito dimenstros valuela por los cualers so los presenten dalion materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vericulos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personales los conductores, entidades aseguradoras y demais intereasdos en el accidente readardarin fodas las pruebas relativos a las ciclisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantico la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta y suo probatorio de la información Para la efecta, en material probatorio recaudado con estas condicions recemplazará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliciudos vidos elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridados por el Ministerio de Justicio y del Derecho. Si facasa las condicionios, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicio. Para tal efecto, materiales de autoridad de tránsito en la respectiva audiencia de conciliación."  Disposiciones que serén aplicibles a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Acidanía – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehiculos.  *En los accidentes de tránsito (siniestros váles) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados estén asegurados o no, los conductores deben retirar inmediatamente los véhiculos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, pervisor exodos de lanteria probatorio del accidente.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que exios tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos collisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.	x	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Occular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros violeta) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales en los que resulten afectados enticulos aseguradors o no asegurados inimuebles, cosa o animales y no se productan leiones personales, los conductores, entidades aseguradors y demás interesados en el accidente recaudarán todas los pruebas relativos à la colisión mediante la utilización de terramientas factorias, y tecnológicos, to que permitan la ademónido del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la sustenticidad, conservación y postentor consulta y uso probaterio de la información. Para tal efecto, el material probaterio recaudados con estas condiciones recemplazará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente, Independientemente de que los vehiculos involucirados en un accidente de testo que altra asegurado o no, los conductores deben reforar immediatamente los vehiculos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y ausancia las concrisos de occupitar de los demás mecanismos de accesso a del Misisterio de institución del desenta la conclusión. Cualquiera de la coertro de occupitar de desenta de tránsito el autorio de exceso a la Misisterio de institución del como parte de la como del como del como del misisterio de institución del como del com	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que exios tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos collisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Circular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito climisterso vialegi e los cuales so los presentes dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exclusor a la composição de la composição d	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito dinestros violenje nos cuales so los presentent adison materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados o no asegurados, immuelles, cosas o animales y no se produzan lesiones genonales, los conductores, entidades aseguradora y demisi intereados en el accidente recaudarán fodas las pruebas relativos a los colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la auteriticidad, integridad, conservidor y posterior consulta y sus probatorio de la información Para la efecta, el metalir probatorior recaudado con estas condicions recemplazará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente, independientemente de que los velniculos violentes de memor que punda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridado per el Ministerio de Justicio del Derecho. Si faccas la condicionico, cualquiera de las parters puede acudir a los demás mezanionos de acecoa la justicio. Para tal efecta, el materia de conciliación."  Para lo cual, se deberán tener en cuenta, los siguientes lineamientos:  * En los accidentes de tránsito (siniestros vales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados en tener de cualdos de los interezados del material probatorio de accidente.  * En los accidentes de tránsito (siniestros vales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados estén asigurados o no, los conductores de bene relar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, o no los conductores de vehículos.	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 2	7	Drector de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito (initenteros viales) e los cuales so los presenten dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exclusor a la composição y demás interesados en el accidente rectudarán todas las pruebas relativos à su colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autienticados con citargriada, conseverándo y posterior consulta y suo probatorio de a información Para al efecto, di materia probatorio recualedo con estas condicions reemplazará el informe de accidente de tarinstito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos violente de este por esta espurados on no, los conductores deben retirar inmedialamente los veliculos colisionados y del Derecho. Si flacas las condicionicos, cualquieras de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justica. Para tal efecto, no será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva del Derecho. Si flacas las condicionicos, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justica. Para tal efecto, no será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva del condiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Raccidad. Policia Raccidado de la respecta de la compalia de descon de la	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito,	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Occular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (5)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito dimienteros valuela por los cuales so los queserentes dafos materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados verbiculos asegurados, o masegundos, immuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones gensonales, los conductores, entidades aseguradoras y demais intereasdos en el accidente recaudarán focia las pruebas relativos a los cosidos mediantes la utilización de herraimentas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autenticidad, integridad, conservición y posterior consulta y suo probatorio de la información Para tal efecto, el material probatorior recaudados con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente, independientemente de que los veliculos violou-lorados en un accidente de este tipo estén asegurados o, no, los conductores deben retirar immedialamente los veliculos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridado per el Ministerio de Justicio 4 del Derecho. En facas las condizionicos, cualquiera de las partes puede acudir a los demás meanismos de acceso a la justicio. Para tal efecto, no será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva adiencia de consiliación."  Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, profese refuerbicion.  *En los accidentes de tránsito (siniestros vales) donde solo se	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  « Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  « Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito.	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD WAL		Orcular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros vialele) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito domice sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enhiculos aseguradoras y ordenás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entegrados proservición y poterior constala y uso probator do la información Para al efect, de material probatorio recuedado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente: independientemente de que los veliculos involucrados en un accidente de este pose esta asegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamen los veliculos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridados por el Ministerio de Justicia defecto, no será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, no la presencia de autoridados per el Ministerio de Justicia adiencia de conciliación."  Disposiciones que serán aplicibales a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OTIRA, Cuepes Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OTIRA, Cuepes Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehículos.  **En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados estén asigurados o no los conductores debidos enteriar immediatamente los vehículos cilionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y cinici	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Occular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito dimienteros valuela por los cuales so los persentent adion smateriales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vericiolos asegurados o no asegurados, immuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demais interezados en el accidente reactualar focas las pruebas relativos a los cosidos mediantes la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridado, conservidor y posterior consulta y suo probatorio de la información Para la fetect, en mismal probatorio receaudado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tránsito que explét la autoridad competente, independientemente de que los verbiculos vidos elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridados por el Ministerio de Justicio 40 del Derecho. Si facas las condicionico, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicio. Para tal efecto, en acudiración de condicionico."  Osposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional – DITRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compelhias de Seguros, empresas de transporte y conductores de verbiculos.  *En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados estén asegurados o no, los conductores deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todos elemento que pueda interrumpir el tránsito, per velor revolucios.  *En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin impor	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito,	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD WAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito (inienteros vialele) e los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito domice sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados en alegurador o no asugarnodo; inmunebles, cosa o aniambel y no se productan letiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conorecidor poporterior constal y uso probatorio de la información Para tal efect, de material probatorio recuedado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente: independientemente de que los veliculos univolucados en un accidente de este poe este nasegurado no, nos conductores deben retrar immediaramen los overbiculos colisionados y del Derecho. Si flexas las condicionados, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicio. Para tal efecto, no será necesaría la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva del considerados en la competica de autoridad de tránsito en la respectiva del considerados en la competica de autoridad de tránsito en la respectiva del considerados en la competica de la competica de la competica de autoridad de tránsito en la respectiva del considerados en la competica de la competic	asegurado el autonóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de medicias o que producto del accidente se genere el derrame de	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Occular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 183 de la Ley 760 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito dimienteros valuela por los cualers so los presentent adison materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vericulos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se produzan lesiones personales to conductores, entidades aseguradoras y demais intereasdos en el accidente recadenária focial las pruebas relativos a las ciclisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantico la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta y sus probatorio de la información Para la efecta, en material probatorio recaudado con estas condicions recemplazará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliciudos recemplazará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliciudos volos elemento que punda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridados por el Ministerio de Justicio vido elemento que punda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autoridado de tránsito el autoridad del Derecho. El fracas las condilición, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicia. Para tal efecto, mos será necesaria las expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva audiencia de conciliación."  Disposiciones que serán aplicibles a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Accident. Dirección de Pránsito y Transporte de la Policia Accidente de veláculos.  *En los accidentes de tránsito (siniestros váles) donde solo se causen daños materiales	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  • Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (5)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros vialele) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito domice sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados en alegurador o no asugarrados (inmuebles, casos a naimales y no se producan letiones personales, los conductors, entidade aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conorecidor poporterior constal y uso probatorio de la información Para al efecto, mismalar probatorio recupidad con entas constituires recepitados en accidente de estra por el actividad de competente independientemente de que los veliculos involucrados en un accidente de este pose esta esegurado o no, los conductores deben retrar inmediatar probatorio recupiciolismolos y del Derecho. Si flexas las contilación, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mezantamiente los veliculos colisionados y del Derecho. Si flexas las contilación, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mezantamiente los veliculos defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva conductores de verificulos.  Para los cual, se deberán tener en cuenta, los siguientes lineamientos:  **En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados estén segurados on con c	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen diaños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda enterrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias.	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Circular Externa 2	7	Drector de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual memciona que para los accidentes de tránsito climisterso vialegi e los cuales so los persenten dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dafos materiales. En todo accidente de tránsito dende solo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exhiculos asegurados o no asegurados; inmuebles, cosas o animales y no se producan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recuedarán todas las pruebas relativas si a Locisión mediante la utilización de herramentas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integriada, consevidor y posterior consulta y suo probatorio de la información Para al efecto, en material probatorior recuedado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tafrantio que espole la autoridad competente, independientemente de que los veliculos condiciones reemplazará el informe de accidente de tafrantio en los informacións per bar al efecto, en material probatorior recuedado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tafrantio en los informacións per bar al efecto, en material probatorior recuelos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsisto y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Justicio 4 del Decenho. El fracas las condicionales, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicio. Para tal efecto, en será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, nil a presencia de autoridad de tránsito e la respectiva del decenho que será apricibilidado."  Disposiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — DITRA, Curipos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañíses de Seguros, empresas de transporte y conductores de	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen diaños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda enterrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sustancias.	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (5)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros vialele) en los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente: "Arficulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito dinde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados enholucia seagenardora o no asegurados inmuebles, casos a caninales y no se producan letiones personales, los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de harramentas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del minmo en forna oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entergidad, conservidor y posterior constala y uso probatorio de la información Para tal efect, de material probatorio recendido con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espide la autoridad competente, independientemente de que los veliculos involucrados en una coderne de este poes des asegurados o no, los conductores debene retirar immedial probatorio recendio colisionados y del Derecho. El forsas las condicionados, cualquiera de las partes puede acusir a los demás macantimos de acceso el Misisterio de Justicio del Derecho El forsas las condicionados, cualquiera de las partes puede acusir a los demás macantimos de acceso el Misisterio de Justicio adientica de condicionado." Disposiciones que serán aplicibiles a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — DiTRA, Curpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — DiTRA, Curpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Compañías de Seguros, empresas de transporte y conductores de vehículos.  * En los accidentes de tránsito (siniestros viales) dionde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados este el atriculo 16 de la Le	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (initentero vialeiga los ino cualeis so los presenten dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito dende sólo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exclusor da los propositos y demás interesados en el accidente rectudarán todas las pruebas relativas à su colsión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autilización de integriada, consevaria probatorio recuados con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tafrantico el aintornicado remanda en accidente de este pose este nasegurados on, los conductores deben retirar inmediatamen los overbiculos colisionados y del Derecho. Si ficacia la condicionado, cualquiras de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justica. Para tal efecto, en será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, cualquiras de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justica. Para tal efecto, en será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva del consecuente de acudirados de tránsito en la respectiva del consecuente de acudirados de tránsito en la respectiva del consecuente de acudirados de tránsito en la respectiva del consecuente de la consecuente del conse	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un	X	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (5)	Toda	Airstado 15 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros valela) en los cuales so los persenten daños materiales lo siguientes.  "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten africados entre de composito de la co	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un	×	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 2	7	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (initentero vialeigo les cualues a dos presenten dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito dende sólo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exclusor da los productores personales, los conductores, entidades aseguradors o no asegurados; inmuebles, coaso a animales y no se productora lesiones personales, los conductores, entidades aseguradors y demás intereados en el accidente rectendarán todas las pruebas relativas à la cidisión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integriada, conservidor y posterior comunica y ou probatorio de la información Para al efecto, el material probatorior reculeado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tarinstito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos indivolucados en una cedente de este pos este ansegurado no, los conductores deben retirar inmedialamente los veliculos colisionados y del Derecho. Si ficasa las condicionicos, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, nos será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, a la presencia de autoridad de tránsito el atestica portamiento de accidente.  • En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados esté a	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un	×	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL		Orcular Externa 3	7	Director de Transporte y Tránsito (5)	Toda	Airstado 15 de la Ley 2351 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 769 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inientros valela) en los cuales so los persenten daños materiales lo siguientes.  "Africulo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten africados entre de composito de la co	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un	×	Implementación del PESV	Humano - Proveedor
	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros viales) e los cuales so los presenten dalos materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito desdo se causen dalos materiales en los que resulten afectados eleviculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente recacadarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atendión del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Para at efecto, di material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucrados en un acidente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamen los overbiculos colisionados y del Derecho. Si ficaca las condicionados, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica por acidente de servicion de considerados de compositores de verificación del considerados de considerados de considerados del tránsito, en la respectivo de conductores de verificación del considerados del del considerados del	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por la correspondiente autoridad de tránsito.	***		Humano - Proveedor
Proceso de administración de	2032400000057	Orcular Externa 3	,	Director de Transporte y Tránsito (ŝ)  Congreso de la Republica	Todos	Airsiculo 3 de la Ley 225.1 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (initentero vialeigo les cualues a dos presenten dalos materiales lo siguiente: "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito dende sólo se causen dalos materiales en los que resulten afectados exclusor da los productores personales, los conductores, entidades aseguradors o no asegurados; inmuebles, coaso a animales y no se productora lesiones personales, los conductores, entidades aseguradors y demás intereados en el accidente rectendarán todas las pruebas relativas à la cidisión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integriada, conservidor y posterior comunica y ou probatorio de la información Para al efecto, el material probatorior reculeado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tarinstito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos indivolucados en una cedente de este pos este ansegurado no, los conductores deben retirar inmedialamente los veliculos colisionados y del Derecho. Si ficasa las condicionicos, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, nos será necesaria la espedición del informe de accidente de tránsito, a la presencia de autoridad de tránsito el atestica portamiento de accidente.  • En los accidentes de tránsito (siniestros viales) donde solo se causen daños materiales, sin importar si los vehículos involucrados esté a	asagurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sostancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por la correspondiente autoridad de tránsito.	×	Implementación del PESV  Diariamente a se asegura del cumplimiento del	Humano - Proveedor
	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 3 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros viales) e los cuales so los presenten dalos materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Dalos materiales. En todo accidente de tránsito desdo se causen dalos materiales en los que resulten afectados eleviculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente recacadarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atendión del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Para at efecto, di material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucrados en un acidente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamen los overbiculos colisionados y del Derecho. Si ficaca las condicionados, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica defecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito el atestica por acidente de servicion de considerados de compositores de verificación del considerados de considerados de considerados del tránsito, en la respectivo de conductores de verificación del considerados del del considerados del	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por la correspondiente autoridad de tránsito.	x		Humano - Proveedor
	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Todos	Airsiculo 15 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual ameniciona que para los accidentes de tránsito (inienteros viales) e los cuales sos os persenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito dinde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados exhiculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atendión del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Parta el efecto, en material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucrados en un accidente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamente los veliculos colisionados y del Derecho. El ficaca las condicionados cualquarse de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la Misisterio de Justicio del Derecho. El ficaca las condicionados, cualquarse de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la Misisterio de Justicio del Carticio del Policio Aguadorio de los condiciones que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policio Aguadoria de Dirat, Cuepos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policio Aguadoria de Transporte de tránsito y conductores de vehículos.  **Far los cuals, se deberán tener en cuenta, los siguentes lineamientos:**  **En los accidentes de fránsito (cinistros viales) donde solo se causen dáños materiales, sin importar si los vehículos imolucrados estén asegurados no no, los	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico- mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por la correspondiente autoridad de tránsito.	×		Humano - Proveedor
proceso de administración de	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airsiculo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (inienteros viales) e los cuales sos os presenten daños materiales lo siguiente: "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados eviculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atendión del mismo en forma oportuma, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Para al efecto, di material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucrados en un acidente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamente los veliculos colisionados y del Derecho. El ficaca las condiciones, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la pratición de acidente de tránsito, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la viantica en la respectivo del Derecho. El ficaca las condiciones, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la viantica en la respectivo de la considera de autoridad de tránsito en la respectivo de la considera de autoridad de tránsito en la respectivo acudación es que serán aplicables a los Gobernadores, alcaldes, Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OITRA, Cuepos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OITRA, Cuepos Caperativos de Control de los Organismos de Tránsito, profesion de tránsito de la viantito d	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparrendo por la correspondiente autoridad de tránsito.  La entidad es garante que los trabajadores y/o contratistas estem affiliados al Sistema de Seguridad Social, los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con	×		Humano - Proveedor
proceso de administración de personal y/o contratación de	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Todos	Airsiculo 16 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual menciona que para los accidentes de tránsito (initentes value) e los cuales so los presenten daños materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados exhiculos asegurados o no asegurados; inmuebles, coaso a nimales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente rectendarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del minom en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Para atel efecto, en material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tárinsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucados en una cedente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retirar inmedialamente los veliculos colisionados y del Derecho. Si ficacia la condicionado, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de aceso a la justica. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la testado efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito e la respectiva del considerado este productores de verificación del so Coparaismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OTIRA, Cuerpos Operativos de Control de los Organismos de Tránsito, Dirección de Tránsito y Transporte de la Policia Nacional — OTIRA, Cuerpos Coperativos de Control de los Organismos de Tránsito, productores de verificación del so conductores de verificación del so de control de los deletivas de la control de la control.  **En los accidentes de	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las heramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágit, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  - Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnicomecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del sugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparendo por las correspondiente autoridad de tránsito.  La entidad es garante que los trabajadores y/o contratistias esten affiliados al Sistema de Seguridad Social, los derechos irrenaciades de la gerona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que	×		Humano - Proveedor
proceso de administración de	2032400000057	2	,	Director de Transporte y Tránsito (E)	Toda	Airstoud 5 de la Ley 2251 de 2022, que modifica el artículo 143 de la Ley 760 de 2002, la cual ammicrona que para los accidentes de tránsito (inienteros viales) e los cuales sos os presenten daños materiales lo siguiente:  "Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados eviculos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales y no se productan lesiones personales, los conductores, entidades aseguradoria y demás intereados en el accidente recuedarán todas las pruebas relativas à la colsión mediante la utilización de herramienta técnicas y tecnológicas, que permitan la atendión del minom en forma oportuma, segura y que garantice la autenticidad, entergridad, conservidor y posterior consulta y uso probatorio de la información Para atel efecto, en material probatorior recendado con estas condiciones reemplasará el informe de accidente de tránsito que espole la autoridad competente. Independientemente de que los veliculos involucrados en un acidente de este pos este nasegurado no, nos conductores deben retrar inmediatamente los veliculos colisionados y del Derecho. El ficaca las condicionis, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la Ministerio de Justicio del Derecho. El ficaca las condicionis, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la Ministerio de Justicio del Carlos del Carl	asegurado el automóvil, del accidente de tránsito, para definir las herramientas técnicas y tecnológicas que permitan el recaudo ágil, oportuno y suficiente de las pruebas del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, con el fin de que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito donde solo se causen daños materiales, deben retirar immediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que puesta interrumpir el tránsito, previó recaudo del material probatorio del accidente.  * Brindar formación a los conductores de la empresa, para que estos tengan en cuenta, que cuando se presente un accidente de tránsito, donde sea imposible retirar los vehículos por sus condiciones técnico-mecánicas o que producto del accidente se genere el derrame de sustancias, para que este sea retirado por personal capacitado del lugar del accidente, sin que esto genere la imposición de un comparrendo por la correspondiente autoridad de tránsito.  La entidad es garante que los trabajadores y/o contratistas estem affiliados al Sistema de Seguridad Social, los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con	×		Humano - Proveedor

SEGURIDAD VIAL	Norma Técnica NTC 1467	Norma Técnica	1467	2001	Icontec	Toda	vidrio de seguridad; vidrio para automóviles; vidrio; ensayo de impacto; ensayo de fragmentación; distorsión de la	х	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
									***************************************	
							Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
							con su respectivo cronograma de actividades.			
		NTC					visibilidad; productos de vidrio Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Norma Técnica NTC 1570	Norma Técnica	1570	2003	Icontec	Toda	Cinturones de seguridad y sistemas de retención, diseñados para instalar en vehículos de las Categorías M y N y para uso	X	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
							Contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo			Humano - Proveedor
							con su respectivo con ou respectivo de con su respectivo de catividades.			Trainano Troiccadi
		NTC					individual Contar con un programa de inspecciones			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Arts.	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art. 8 Núm 6, Art. 15, 23,25	Х	Se cuenta con un cronograma de plan de trabajo	Jefatura de Talento
							Será obligación del empleador brindar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la			
							normatividad vigente. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:			
							El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de			
							promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente			
							El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades			
							rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores			
						2.2.4.6.8	independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y			
							salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se			
									en SST	
							requieraA partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, Realizar actividades que permitan minimizar el riesgos di		en 551	
							evaluación y valoración de los riesgos. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la			
							empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y			
							salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. Público, psicosociales,			
							entre otros Implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergenciasIdentificar sistemáticamente todas las			
					1	2.2.4.6.15	amenazas que puedan afectar a la empresa - Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes			Humano - Proveedor
					1		al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes			[
					1					[
					1		institucionales y de ayuda mutua. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de			[
					1		prevención y control existentesValorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la			[
					1		empresaDiseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no Mantener la Matriz de identificación de peligros, evaluación y		Se cuenta con la matriz de peligros y evaluación	[
							prioritarias-Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos-			
							Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas , planos de instalaciones y rutas de			
						2.2.4.6.23				
							evacuación-Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e			
							integridad, ante una emergencia real o potencial. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los valoración de riesgos actualizada.			
							trabajadores Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles,			
							que incluya la atención de primeros auxilios Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados			
							con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma Desarrollar programas o planes de ayuda			
							mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.			
										responsable de SST
						2.2.4.6.25	implementar de las medidas de control según el riesgo.		de riesgos	
SEGURIDAD VIAL	Circular Externa 0014	Circular Externa	0014	2014	Ministerio del Transporte	Todo	Cumplimiento de la normatividad relacionada con el Programa de Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductores de	×	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
							Dar cumplimiento de la normatividad relacionada con el Programa de			Humano - Proveedor
							Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore			Humano - Proveedor
							Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.			
							Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  las empresas de servicio público.			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Las empresas de servicio público.  Se modifica el literá il a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el	x	Implementación del PESV	
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore las empresas de servicio público.  se modifica el litera il a dei articula o 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendens el Para Estratégico de Seguindad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de	х	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Iss emoficia el literal a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse de Pâna Estratégico de Seguidad Vial, como una hernamienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes emidades, organizaciones o empresas del sector	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  3e modifica el literal al gele articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendens el Pana Estratégico Asgundad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 de Decreto le y 210 de 2015, para los cual deberá entredens el sector público o privado de conformidad con el artículo 110 de Decreto le y 210 de 2015, examinadas a general riabiloto, compensamentos y	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  se modifica el litera la del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense de Parte 3 del Cibro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense de plan Estratégico Aseguinda Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguinar ela vials signa prevenir relegac, reducir la escidentalidad vial y disminirias sefectos noncios.	x	implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Ise modifica el litera il guide al retuculo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Para Estratégico de Seguided VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 de Decreto le y 2010 de 2015, examinadas a generar hábitos, comperimientos y conductas seguras en las visas para pervenir riegos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguidad VIal implementados por las entidendos, organizaciones o empresas del sector público o	x	implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y segúmiento a las infracciones de tránsito de los conductore  las empresas de servicio público.  se modifica el litera la del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el  lam Estratégico de Seguridad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de  planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector  público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2105 de 2019, encaminadas a generar hábitor, comportamiento sy  conductas seguinas en las viais para prevenir negos, reducir na accidentalidad vial y diominuir sus efectos nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguidad VIal implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o  privado, que cuentem con una filoda de vehiculos automotores o no automotores superior a dele (10) unidades, o que contraten o  privado, que cuentem con una filoda de vehiculos automotores o na outomotores superior a dele (10) unidades, o que contraten o	x	implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Le modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderas el Plan Estratégico de Seguidad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrafegias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público por público de norfimada con el artículo 110 del Decreto le y 2106 de 2015, examinadas a genera hábito, comportamientos y conductas seguras en las vials para pervenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.  Por lo que los Plenes estratégicos de Seguidad Val implementados por las entidedes, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de velhculos automotores o no automotores superior a dele; (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberéan alienarea con del Plan Nacional de Seguidad Val implementa las caracteristicas propisa de	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Yoda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  se modifica el literal a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendens el Pan Estratégico de Seguindas VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado e conformidad con el artículo 110 de Decreto le y 210 de 2015, examinadas a generar hibitos, comportamientos y conductas seguiras en las vidas para pervenir resgos, reduir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguirdad VIal implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una filota de velículos automotroes o no automotroes superior a diez (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberán alienariac on el Plan Nacional de Seguirdad VIal, considerar las características propias de cada entidad, organización en organe, ada cauredo con su misonalidad y tamalos, calculardo con si Sistema de Cestifión de Seguirdad VIal unique de Cestifión de Segui	х	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Yoda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Isa modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Flan Estratégico de Seguridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado per artículo 110 de Decerco le y 2105 de 2015, examinadas a generar hábiloto, comportamientos ty or lo que los Planes estrategicos de Seguidad Val implementación por las entidades, organizaciones co empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diet. (10) unidades, o que contraten o diministren personal de conductores, deberéan alineares con del Plan Nacional de Seguindad Val, incidente las caracteristicas propios de cada entidad, organización en empresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, articularlo con su Sistema de Cestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-Sóds, Eguin lo establección en la metodologia de Desten, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Isse modifica el litere ial gole al raticulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el Pana Estratégico Aseguinda VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado e onformidad con el artículo 110 de Decreto le y 210 de 2015, examinadas a generar hábitos, compremamientos y conductas seguras en las visas para prevenir reagos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguidad VIal implementados por las entidedas, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a dez (10) unidades, o que contraten o administrar personal de conductores, deberán alienares con el Plan Racional de Seguidad VIal uniquental de Sesión de Seguidad VIal unique de Destablección en las medicología de Diseño, implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguidad VIal, que adopte del Ministerio del Transporte.	x	Implementación del PSSV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Yoda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Isa modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Flan Estratégico de Seguridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y recipio en artículo 110 de Decerco la y 2016 de 2015, para los construentes al producto privado, seguimiento privado, per activa entre artículo 110 de Decerco la y 2016 de 2015, examinadas a generar hábitos, compranismento y conductos seguras en las vidas para prevenir regios, reducir la accidentalidad vial y disminiar sus efectos nocivos.  Per lo que los Planes estratégicos de Seguridad Val implementación por las entideses, organizaciones compresas, de sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a delez (10) unidades, o que contraten o disministren personal de conductores, deberéan alinenares con del Plan Ascional de Seguridad Val, que adopte el Ministerio no empresa, de acuerdo con su misionalidad y tamalio, artícularlo con su Sistema de Cestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-Sofs, según los estadecidos en la motodoliga de Deslos, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Val, que adopte el Ministerio de Transporte.	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de se empresas de servicio público.  Las empresas de servicio público.  La la Estratégico de Seguindad Vial, como una herramienta de gestión que contienes las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público por judos, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público por la público por la público públic	x	implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Is emodifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el Plas Estradejo: de Seguridad Val., como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad com el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encanimadas a generar hibitoto, comportamientos y conductos seguimas en las visis para preventir negos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.  Per lo que los Pilenes estrategioss de Seguindad Val implementados por las entidiedes, organizaciones cempresas del sector público o privado, que cuenten con una filota de vehículos sutionnotores o no automotores superior a delez (10) unidades, o que contraten o administrator personal de conductores, debederá alinearies con del Plan Nacional de Seguindad Val, a que adopte el Ministerio de mempresa, de acuerdo con su misionalidad y tamaño, articularlo con su Sistema de Cestión de Seguinda y Salud el efector de Plan Estratégios de Seguinda Val, que adopte el Ministerio de Transporte.  Is verificación del Plan Estratégios de Seguinda Val. en el Estaplaco de Estaplaco de Seguinda Val. que adopte el Ministerio de Transporte.  Is verificación del Plan Estratégios de Seguinda Val. en el Estaplaco de Estaplaco de Seguinda Val. que adopte el Ministerio de Transporte.  Is verificación del Plan Estratégios de Cestión de Estaplaco Residual de Seguinda Val. que adopte el Ministerio de Cestión calconal.	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de se empresas de servicio público.  Las empresas des servicio público.  Las empresas des servicio público.  Las empresas que prestan es sucionarios empresas.  Las empresas que prestan es su	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  Plas Estratégico de Seguridad VIal, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad com el artículo 110 del Decreto Ley 2105 de 2015, excaminadas a generar hibitos, comprotramientos y conductas seguras en las vieis para prevenir megos, reducir la accidentalidad vial y disminar sus efectos nocioso.  Per lo que los Pilenes estratégicos de Seguridad Vial implementado, por las enterientados por las enterientados, organización en operación el conductores, debederá alienzarec no el Plan Nacional de Seguridad Val, que adopte el Ministerio en empresa, de acuerdo con su miscionalidad vial y disministra processor, legis por esta enterientados por las enterientados y el entre entre de Seguridad vial su entre entre de Seguridad vial su entre de section section acuerdos esta de acuerdos escolamientados y el entre entre de acuerdos escolamientados per acuerdos escolamientados por esta entre de acuerdos escolamientados por esta del section social de acuerdos escolamientados por esta entre de acuerdos escolamientados es	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Ise modifica el literal a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense er Para Estratégico de Seguidad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y especial de vial produce privado que cambiento per la entidade divid y disminuir sus efectos nocivos.  Per lo que los Pilanes estratégicos de Seguidad VIal implementación por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diec 100 unidades, o que coortraten o administren personal de conductores, deberéan alimenzen con Plan Nacional de Seguidad VIal, que adopte el Ministerio de Ception de Cardentina del conductores, deberéan alimenzen con Plan Nacional de Seguidad VIal, disputar las canacteristicas proprios de cada entidad, organización en empresa, de acuerdo con su misionalidad y fumanto, articulario con su Sistema de Gestión de Seguidad y Salud en el Trabajo-SSAT, segui ho establecido en la metopologia de Diseño, implementación y Verificación del PSIA, se realizará por las siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:  Per la Sugerinteriendencia del Transporte.  A verificación del PSIA, se realizará por las siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:  Per la Cargentientederica del Transporte.  A verificación del PSIA, se realizará por las siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:  A Per los Organismos del Triansto en en su prindicción, a las emp	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  Para Estratégico de Seguidad VIal, como una harmamienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y moyor que deben adoptar la diferente exidade, organizaciones o empresas del sestor público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2105 de 2015, encuminadas a generar hábitor, comportamientos y consciusis seguras en las valas para prevenir rieggos, reducir la accidentalidad vial y disminiar sus efectos nocios.  Per lo que los Pilanes estratégicos de Seguidad VIal implementados por las entidiedes, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuerten con una fota de vericulos automotores o no automotores superior a delez (10) unidades, o que contraten o administrar personal de conductore, debeden alinerares con del Para Nacional de Seguidad VIal, que adopte el Ministerio o empresa, de acuerdo con su misionalidad vial y dismanto, articulario con su sistema de Esistión de Seguridad VIal, que adopte el Ministerio de Transporte a las empresas que pretens servicios público de transporte terrestre de pasajeros, carga y misto, en las modalidades de riando escola miscoria, districta, o metropolitario.  **Por la Superintendencia del Transporte a las empresas que pretens esvicios público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el radio de acción miscoria, distritario, o metropolitario.  **Ail mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público de privado podrán optar por certificarse en la norma 150 35001.  Sistema de Cestión de la Seguidad Vial para acentar el deben implementacion del Plan Estratégico de Seguidad Vial para este efecto	x	Implementación del PESV	responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de la empresas de servicio público.  Ise modifica el litera il que la ristruzio 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Para Estratégico de Seguirdad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento presente entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberéan alimenze con del Plan Nacional de Seguindad VIal ingenienta de conductores, deberéan alimenze con del Plan Nacional de Seguindad VIal, que adopte el Ministério de mempras, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, articulario con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-535, reguim lo establecido en la metodología de Diseño, implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad VIAL que adopte el Ministério de Transporte.  I a verificación del Plan Estratégico de Seguridad VIAL que adopte el Ministério de Transporte a las empresas que presten en marco de sus competencias, de la siguiente manera:  Por la Superintendencia de Transporte a las empresas que presten envicio público de transporte terrestre de pasajeros, carga y mixto, en el radio de acción nacional.  Por la Congramación en en la prindicción, a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y mixto en el radio de acción municipal, distrital, o metropolitano.  Al mismo, las entidades, organizaciónes con empresas del sector público o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 39001:  Sis	х	Imglementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Iss empresas de servicio público.  Iss emodifica el literal a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del a Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Para Estratégico de Seguridad Val., como una harmamienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimento y meyor que deben adoptar la diferencia estidade, operaziaciones o empresas del sester público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2105 de 2015, encaminadas a generar hábito, comportamientos y consistios seguras en las vales para prevenir riegos, reducir la accidentalidad vial y disminiar sus efectos nocios.  Per lo que los Pilases estratégicos de Seguidad Val implementados por las entidiedes, operaziaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una fota de verificios automotores o no automotores superior a delez LIO unidades, o que contraten o administrar personal de conductores, debedená alienares con de Para Nacional de Seguindad Val, que adopte el Ministerio o empresa, de acuerdo con su misionalidade del Para Nacional de Seguindad Val, que adopte el Ministerio de Transporte.  La verificación del PSIS, regalin de statelodes en la metodologia de Diseño, implementación y verificación del Para Estratégico de Seguindad Val, que adopte el Ministerio de Transporte.  Per la Superintendencia del Transporte.  Per la Superintendencia del Transporte a las empresas que prestens esvicios público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el radio de acción mucición, a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el radio de acción mucición, partica de acción mucición, parta centra del centro de mison, las estratos en su su prindicción vigente.  Por los Cognisionos de Trianstos en su pirridicción vigente.	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de la empresas de servicio público.  Ias emoffica el Recei al y del articulo 2.3.1.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Plan Estratégico de Seguidad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y especial de Vali implementación, seguimiento y especial de Vali implementación y especial de Vali implementación per la entidade, organizaciones co empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a delecto nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguidad Val implementación por las entideses, organizaciones compresas de sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a delecto nocivos.  Por lo que los Planes estratégicos de Seperidad Vall, que adopte el Ministerio no empresa, de acuerdo con su misionalidad y tamallo, articulario con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSA, segui ho establecido en la metodologida de Diseño, implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vall, que adopte el Ministerio de Transporte.  1. el valenticación del Transporte a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros, carga y minto, en las mobilidades de radio de acción municipal, distrital, o metropolitano.  1. Por los Organismos de Tránsito en su jurisdicción, a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y minto en el radio de acción municipal, distrital, o metropolitano.  1. Por los Organismos de Tránsito en su jurisdicción, el al	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de las empresas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Iss emodifica el literal al jel articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del a Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Para Estratégico de Seguridad Val., como una harmamienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimento y moyor que deben adoptar la diference exidade, oguaziaciones o empresas del sescer público o privado de conformidad con el articulo 110 del Decreto Ley 2105 de 2015, encuminadas a generar hábitor, comportamientos y concentral seguimenta de parte entretide; os des genidad Val implementados por las entretides, organizaciones co empresas del sector público o privado, que cuerten con una fota de verificaciones adomentados por las entretides, organizaciones co empresas del sector público o privado, que cuerten con una fota de verificaciones de Parla Nacional de Seguridad Val, que adopte el Ministerio en perca, de acuerdo con un unicionalidad del parla Rocanizado de Seguridad Val, que adopte el Ministerio de Transporte. La verificación del Parla Estrategia de Seguridad Val, que adopte el Ministerio de Transporte. La las empresas que pretens servicios público de transporte terrestre de pasajeros, carga y minto, en las modalidades de ación encionación, al las empresas que pretens esvicios público de transporte terrestre de pasajeros y mintos en el radio de ación mucición, platrica de mento de seguridad Val.  Por los Organismos de Triansto en su piriadicción y esterios esvicios público de transporte terrestre de pasajeros y mintos en el radio de ación mucición, platrica de mento público o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 35001.  Sistema de Cestión de al Seguridad Val, para acretatre el deberá en implementar el Plan Estratégico de Seguridad Val, a para ester efecto deberán contar con la respectivo certificario mejerne.	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de la empresas de servicio público.  Las empresas de servicio.  Las empresas de servi	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infrasciones de tránsito de los conductore de semeresas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Is em codifica el literal al jel articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el la empresas de servicio público o publico de Seguridad Vial. como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de publicación, pumpementación, seguimento y mojor que deben adoptar la diferente entidades, oparazicaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hibitito,, comportamiento y conductas seguras en las vias para prevenir resgos, reducir la accidentalidad vial y disministr usu efectos nocion.  Por lo que los Planes estratégicos de Seguridad Vial implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que coerten con una tota de verificación su automotores supriera e ade 120 del Capito de 100 del parte de 100 del parte del 100	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Isas empresas de servicio público.  Isa empresas de servicio público.  In modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendersa el Plan Estratégico de Seguidad VIal, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores (por los que los planes estrategicos de Seguidad VIal implementados por las entidedes, organizaciones co empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a delec (10) unidades, o que contraten o diministren personal de conductores, deberéa nilenerare con del Plan Koscoland de Seguindad VIal, disendera las caracteristicas proposis de cada entidad, organización e empresa, de acerdo con su misionalidad y tamallo, articularlo con su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSA, seguin los establecidos en la metodologia de Desido, implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad VIal, que adopte el Ministerio de Transporte.  La serficación del PSS, se realizar pola los siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manen:  - Por los Organismos de Triansforte en su juridicición, a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y ministo en i cada de cación microla, distritario, metopolismo.  Alí mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrín optar por certificarse en la norma ISO 39001:  Sistema de Gestión de la Seguindad VIII, apra acerditar el diseño e implementar	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las Infracciones de tránsito de los conductore de se empresas de servicio público.  Iss emportesas de servicio público.  Is em codifica el literal al jedi articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Plan Estratégico de Seguridad VIal, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimento y mipor que deben adoptar la diferente entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hábitoro, comportamientos y conductas agentar en la visia gara prevenir regas, rescior i accidentalido da vi y diminimir usa efectos nobleco. Comportamientos y conductas y considera en la visia gara prevenir regas, rescior i accidentalido da vi y diminimir usa efectos nobleco. Por lo que los Planes estratégicos de Seguridad Vial implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que coerten con una toto de vericicios automotivos en catomotores suprieiros e dele (10) unidades, o que contrater o administrar paronal de conductores, deberán alinearias com como el Plan Raccionad de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Cardonalizado en la mediodolgia de Desido, migiementados y Verificación del Plan Estrategico de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte. a las empresas que presens evicio público de transporte terrestre de pasajeros y mixtos en il cado de acción mucicio, distrito, in metropolítico.  **Por la Superintendencia del Transporte a las empresas que presens evicio público de transporte terrestre de pasajeros y mixtos en il cado de acción mucicio, distrito, in metropolítico.  **Por los Organismos de Triansto en su jurindicción vigente.  **Por los Organismos de Triansto en su jurindicción vigente.  **Por los Organismos de Triansto en su jurindicción vigente.  **Por los Organismos de Triansto en su jurindic	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Yoda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Isa modifica el literal a) del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendersa el Flan Estratégico de Seguidad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores con automotores superior a diect (10) unidades, o que contraten o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superiora el diec (10) unidades, o que contraten o diministren personal de conductores, deberéa nilamerace no del Plan Nacional de Seguindad Vali, que adopte el Ministerio ne empresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-Sórs, Seguin lo estabedición en la metodoliga de Desido, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el Ministerio de Transporte.  La werflicación del PSS, se realizar a polica de la Siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:  - Por la Superintendencia de Transporte a las empresas que presten servicio público de transporte terrestre de pasajeros y misto en el radio de acción mistorio, al mistrita, o emeroportamo.  Así mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrán opara por certificarse en la norma EO 30001.  Sistema de Gestión de la Seguridad Vali, para acreditar el diseño e implementación de Plan Estratégico de Seguridad Vali, qua para este efecto deberán dionaria con la respectiva certificación vigente.  En el caso de los vehículos de s	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las Infracciones de tránsito de los conductore de se empresas de servicio público.  Iss emportes de servicio público.  Is em codifica el literal al jedi articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Plan Estratégico de Seguridad VIal, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de publicio privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hábitor, comportamientos y conductas agenar en la vial gara prevenir regas, redicir à siccentralido vial y diminimir usa efectos nomicalizaciones co empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hábitor, comportamientos y conductas agenar en la vial gara prevenir regas, redicir à siccentralido vial y diminimir usa efectos nomical en la vial gara prevenir regas, redicir à siccentralido vial y diminimir usa efectos nomical del sector público o privindo de conductores, debetina alimanira con el Plan Nacional de Seguridad Vial, que accerten con una titota de veleviciolas audimoticres o no automotivore superior a dele 1200 vialdades, o que contraten o automotiva de conductores, debetina alimanira con el Plan Nacional de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Conductores, debetina alimanira con el Plan Nacional de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte a las empresas de broikes, implementación y verificación del Plan Estrategico de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte a las empresas que presens sevicios público de transporte terrestre de pasajeros y mixtos en el radio de acción micional, daltrical, o metropolíticos o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 39001.  Sistema de Cestión de la Seguridad Vial, que accerte el redicción vigente.  Por la Superintendencia de Transporte a las empresas del sector público o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 39001	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Yoda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Isa modifica el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el Flan Estratégico de Seguiridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diflerentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diflerentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores con automotores superior a diec 1,001 unidades, o que contraten o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diec 1,010 unidades, o que contraten o diministren personal de conductores, deberéan alineares con del Plan Nacional de Seguindad Vali, que adopte el Ministerio de compresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, artícularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSA, seguin los estabecidos en la metodologia de Debera, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el Ministerio de Transporte.  La verificación del PSSS, seguimiento alteridade en la metodologia de Debera, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el divinistrato en la su juridición, a las empresas que pretente servicio público de transporte terrestre de pasajeros y misto en el radio de acción mocional.  - Por los Organismos de Triansto en su juridición, a las empresas que pretan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y misto en el radio de acción microla, distritar, o metopolismo.  Así mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrán opatar o retrificarse en la norma EO 30001.  Sistema de Cestión de la Seguridad	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las Infrasciones de tránsito de los conductore de se emercesa de servicio público.  Isa emperesas de servicio público.  Is modifica el literal al del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Plan Estratégico de Seguindad Vial, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de aplanticación, implementación, seguimento y mipora que deben adoptar la diferente estidades, ogualizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el articulo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hábito, comportamientos y conductas agenar en la vial gan par prevenir egas, rescior in accidentatión da vial puntimira usi efectos nonhibitos, comportamientos y conductas agenar en la vial gan par prevenir egas, rescior in accidentatión da vial puntimira usi efectos nonhibitos, comportamientos y conductas agenar en la vial gan par prevenir egas, rescior in accidentatión da vial puntimira usi efectos nonhibitos, comportamientos y conductas agenar en la vial gan par prevenir en la vial gan prevenir especial del socior público a privindo, que cuenten on usa fiota de vehiculos automotores un particular de Seguindad Vial, considerar las caracteristicas propas de cuda entidad, organización en compresa, de acuerdo con el Plan Risconida de Seguindad Vial, que adopte el Ministerio de rifracion de la mentodica de be Tiene, implementación y Verificación del Plan Estrategico de Seguindad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte a las empresas que presten es elevicio público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el radio de acción micución, altórita o, metropolítica o privado podrán optar por certificarse en la norma ISO 39001.  Sistema de Cestión de la Seguindad Vial, com para central en el destina de la seguindad Vial, que accidenta de la seguindad Vial, que accidenta de la composición de la la adopción de la berdación guina de la cardio de la seguindad Vial, que	x	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Is modifico el librerá a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendens el Flan Estratégico de Seguiridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diflerentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y mejora que deben adoptar las diflerentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores con automotores superior a diec 10,00 unidades, o que contraten o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diec 10,00 unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberéa nileneares con del Plan Nacional de Seguindad Vali, que adopte el Ministerio de compresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, artícularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSA, seguin los establecidos en la metodologia de Destion, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el Ministerio de Transporte.  La verificación del PSSS, serallador particular de su significata autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manen:  - Por la Superintendencia de Transporte.  La verificación del PSS, se realizar a politaria, o metropolismo.  Así mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrán opar por certificarse en la norma EO 39001.  Sistema de Cestión de accion municipal, distrita de metropolismo.  Así mismo, las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado podrán opar por certificarse en la norma EO 39001.  Sistema de Cestión de la Seguridad Vali a), para averstate el deben implementación del Plan Estratégico de Seg	х	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las Infrasciones de tránsito de los conductore de se emoresas de servicio público.  Isa emoresas de servicio público.  Is modifica el literal al del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá emendense el Plan Estratégico de Seguindad Vial, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de publicio co privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto 10/20 de 2015, encaminadas a generar hábito, comportamiento y conductas seguina en la vials gara prevenir regar, selecir la residentalido del y disminir usa efectos nonhibito, comportamientos y conductas seguina en la vials gara prevenir regar, selecir la residentalido del y disminir usa efectos nonhibito.  Por lo que los Planes estrategicos de Seguindad Vial implementados por las entidades, organizaciones e empresas del sector público o privindo, que cuentem com una florá, de veleciolas automores o non automores supeitors a des 10/20 mididade, o que contretor o administrero personal de conductores, deberán alinearize con el Plan Nacional de Seguindad Vial, considerar las caracteristicas propias de cade entidad, organización en o meyeras, de acuerdo con un misionalidad per apundo, enticulardo con a Satema de Cestión de Seguindad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte a las empresas que presten servicio público de transporte a las empresas que presten servicio público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el rado de acción macional, distrito, in metropositario.  **Por la Superintendencia de Transporte a las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre de pasajeros y mistos en el rado de acción macional, distrito, in metropositario.  **As in cisco de las aguindad Vial, para acretater el deberá notar con la respectiva en lasargo, prante o le implementar de l'Assistante de la Seguindad Vial, que acreta de esción macional, distrito, in metropositario.  **As in cisco de las seguindad Vial, care al desti	X	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1752	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Is modifico el librerá a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Flan Estratégico de Seguiridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y recipiro que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuerten con una filota de vehículos automotores con automotores superior a diec 10,000 un contraten o privado, que cuerten con una filota de vehículos automotores o no automotores superior a diec 10,000 unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberóa alineares con del Plan Nacional de Seguindad Vali, que adopte el Ministerio de compresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, artícularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSAS, regal no establecidos en la metodologida de Destión, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el Ministerio de Transporte.  La verificación del PSSS, seralizado establecido en la metodologida de Destión, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el diministro de ransporte.  Por la Superintendencia del Transporte a las empresas que presten servicio público de transporte terrestre de pasajeros y minto, en las modalidades de acción unicipal, distritario, emetopolitario, a metopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario de seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la adopción de la morta de la cuerdo	х	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infrasciones de tránsito de los conductore de se emoresas de servicio público.  Se modifica el literal al del articulo 2.3.2.1 del Titulo 2 del a Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entenderse el Plan Estratégico de Seguindad VIal, como una heramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de apalinicación, implementación, seguimento y mipora que deben adoptar la diferente estidades, oparaziones co empresas del sector público o privado de conformidad con el articulo 110 del Decreto Ley 2106 de 2015, encaminadas a generar hábito, comportamientos y conductas seguina en las vias para preventir regas, refucir la sicuentacidad y la via divinimir usa efectos noncivos.  Por lo que tos Planes estratégicos de Seguindad Vial implementados por las entidades, organizaciones e empresas del sector público o privado, que cuentem con una foto de vehicolas autonomicos superiors a des (1) unidades, o que contrate n definidad privado de venicos de vehicolas de Seguindad Vial, que adopte el Ministro de Vehicolas de Seguindad Vial, que adopte el Ministro de Vehicolas de Seguindad Vial, que adopte el Ministro de Vehicolas de Seguindad Vial, que adopte el Ministro de Transporte e las empresas que pretens servicios público de Plan Nacional de Seguindad VIAI, que adopte el Ministro de Transporte e las empresas que pretens servicios público de transporte e de pasajeros y ministro el riado de acción micional, distritar de marcia de acción micional, distritar de marcia del acción micional, distritar de marcia del acción micional, distritar de marcia del acción micional distritar de marcia del acción micional, distritar del marcia del carcia del micional de la seguindad VIAI, que accide del comicional del riamporte terrestre de pasajeros y ministro en el rado de acción micional, distritar	X	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Talento Humano - Proveedor
SEGURIDAD VIAL	Decreto 1252	Decreto	1252	2021	Ministerio de Transporte	Toda	Control y seguimiento a las infracciones de tránsito de los conductore de sempresas de servicio público.  Iss emperesas de servicio público.  Is modifico el librerá a) del artículo 2.3.2.1 del Titulo 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, para lo cual deberá entendense el Flan Estratégico de Seguiridad Vial, como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, seguimiento y recipiro que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuerten con una filota de vehículos automotores con automotores superior a diec 10,000 un contraten o privado, que cuerten con una filota de vehículos automotores o no automotores superior a diec 10,000 unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deberóa alineares con del Plan Nacional de Seguindad Vali, que adopte el Ministerio de compresa, de acuerdo con su misionalidad y tamatio, artícularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSAS, regal no establecidos en la metodologida de Destión, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el Ministerio de Transporte.  La verificación del PSSS, seralizado establecido en la metodologida de Destión, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vali, que adopte el diministro de ransporte.  Por la Superintendencia del Transporte a las empresas que presten servicio público de transporte terrestre de pasajeros y minto, en las modalidades de acción unicipal, distritario, emetopolitario, a metopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario, a des compositorio de accion unicipal, distritario, emetopolitario de seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la adopción de la morta de la cuerdo	х	Implementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Tafento

SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Artículos 1 al 5	El Ministerio de Transporte, a través de la presente Resolución, adopto la Metodología para el diseño, implementación y verificación de los	×	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
							planes estratégicos de seguridad vial, la cual será aplicable a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector pública o privado			
							obligadas diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011.  Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (P.	V),		
							modificado par el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y			
							Construction of Fig. 12. A second of the construction of the const			
							Organismos de Francis como autornoade e vernicación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad de la Ley 2050 de 2006 de 30			
							Los sujetos obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la entrada en de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo e	un		Humano - Proveedor
							vigencia de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de su plazo máximo de un (1) año, cont			
							Mientras que las entidades, organizaciones o empresas obligadas a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que h registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad compet	an		
							hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto administra	ite		
							administrativo deberán actualizar lo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.	***		
							Disposiciones que estarán vigentes desde el momento de publicación en el diario oficial y derogando la Resolución 1565 de 2014.	o a		
							par un de la citulada en vigencia de la presente resolución.			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo	Para el diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial, la organización se ubicará en alguno de los siguientes tres (3)	×	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
SEGONIDAD VIAL	11000000101120223040040333	Nesoración	2,02232123	2022	La ministra de Transporte	Allexo	Iniveles: básico, estándar o avanzado, de acuerdo con su misionalidad y tamaño, donde la ubicación en uno de los mencionados niveles le	^	Imperioritation acri Esv	sciatoro de Talento
							determinará los pasos antigables de conformidad con lo definido en esta Metodología			
							uecerimina a los pasos apricacios e cumoriminato uno truemino en esta mecuoloxiga.  La misionalidad de las organizaciones para efectos del PESV, se define en función de la exposición del riesgo en seguridad vial y la prestación			
							on odel servicio de transporte, por lo que en esta Metodología se establecen dos misionalidades diferentes:			
							u no der servicio de transporte, poi no que en esta meculoniga de estaducien dus insistinantiades univerientes.  Misionalidad I. La de las empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte terrestre automotor.			
							Misionalidad 2. La de las organizaciones dedicadas a actividad diferente al transporte.  Respecto del transporte de define de define de define en función de:			
		1	1		1		a ) Flota de vehículos automotores o no automotores: incluye el número de vehículos automotores y no automotores puestos al servicio de		1	
		1	1		1		la organización para el cumplimiento de sus funciones en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, ya sean vehículos propios,		1	
		1	1		1		arrendados, en leasing, renting, entre otros, o que hagan parte de cualquier modelo de vinculación, contratación, intermediación o		1	
		1	1		1		administración que realice la organización con el propietario, tenedor o conductor del vehículo, también incluye los vehículos utilizados por		1	
			1				los contratistas y trabajadores de la organización.			
		1	1		1		b) Conductores contratados o administrados por la organización: corresponde al número de personas que utilizan un vehículo automotor y		1	
							no automotor puesto al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones, independientemente del modelo de contratación			
							o administración (vinculación o intermediación) que utilice la organización.			
							De acuerdo con lo anterior, la ubicación de la organización en alguno de los niveles de diseño e implementación del PESV, en función de la			
							misionalidad y el tamaño de las organizaciones.  Implementar el PESV, según el nivel de ubicación, la misionalidad	al		Humano - Proveedor
							Misionalidad 1. Empresas dedicadas a la prestación día servicio da transpone terrestre automotor: Organizaciones cuya misionalidad es la			Tunidio Trovecadi
							prestación del servicio de transporte terrestre automotor.			
							Tamaño 1. Nivel Básico: Organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores entre once (11) y diecinueve (19)			
							unidades, o que contraten o administren entre dos (2) y diecinueve (19) conductores.			
							Tamaño 2. Nivel Estándar: Organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores entre veinte (20) y cincuenta (50)			
							unidades o que contraten o administren entre veinte (20) y cincuenta (50) conductores.			
							Tamaño 3. Nivel Avanzado. organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a cincuenta (50) unidades o			
							que contraten o administren más de cincuenta (50) conductores.			
							Misionalidad 2. Organizaciones dedicadas a actividad diferente al transporte: Organizaciones cuya actividad es diferente a la prestación del tamaño de la organización			
							servicio de transporte.			
							Tamaño 1. Nivel Básico: Organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores entre (11) y (49) unidades o que			
							contraten o administren entre dos (2) y cuarenta y nueve (49) conductores.			
							Tamaño 2. Nivel Estándar: Organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores entre cincuenta (50) y cien (100)			
							unidades o que contraten o administren entre cincuenta (so) y cien (100) conductores.			
							Tamaño 3. Nivel Avanzado: Organizaciones con una flota de vehículos automotores o no automotores o un cien (100) unidades o que			
							ramano 3. Neer variazous. Organizaciones com ina more de venicios automotores o no automotores soperior a cien (100) unidades o que contraten o administrem nás de cien (100) conductores.			
						Capítulo I	contraten o administren mas de cien (100) conductores.			responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo	La metodología para la elaboración del PESV, se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una	×	Implementación del PESV	Jefatura de Talento
		1	1		1		manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:		1	
		1	1		1		Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cue		1	
			1				Designar un líder del diseño e implementación del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel directivo, el cual debe contar  Usienar la metodologia para la elaboración del PESV (Aplica para todos Los niveles), por parte del nivel del nivel del n	20		
		1	1		1		con una serie de requisitos y competencias. encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos,	ue	1	
		1	1		1		Un comité de seguridad vial, (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), serán designados por el nivel directivo de la organización.      deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA,	wa	1	
		1	1		1		- Una politica de seguridad vial, es el documento en el que el nivel directivo de la organización se compromete a suministrar y garantizar los	10	1	
		1	1		1		Oils poinca de seguinado val, ce a locumento de 1 que en inverti uniculto de so ganización se compromere a suministral y garantuzar lo lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es: recursos para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV.		1	
			1				recursos para la pianinicación, impliementación, seguimiento y mejora del PESV.			
			1				Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo (Aplica para todos los niveles)			
		1	1		1		Un diagnóstico, para realizar el diagnóstico y evaluación inicial del PESV, la organización debe conocer el escenario de partida por medio     Designar un líder del diseño e implementación del PESV		1	
		1	1		1		de la definición de la línea base o primera medición del estado actual de la seguridad vial, conforme se explica en el Paso 21. Registro y		1	
		1	1		1		análisis estadístico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado) para identificar los problemas de seguridad vial.		1	Humano - Proveedor
			1				Se realice la caracterización, evaluación y control de riesgos, la organización debe definir y aplicar uno (1) o varios procedimientos de      Una política de seguridad vial			
			1		1				1	
		1	1		1		evaluación y control de riesgos en seguridad vial, que tenga alcance sobre todos los procesos, funciones y actividades relacionadas con el Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo		1	
		1	1		1		tránsito para el cumplimiento de su misión.  • Un diagnóstico		1	
		1	1		1		Se establezcan los objetivos y metas del PESV, en este paso se deben definir los objetivos y metas del PESV de conformidad con la política		1	
			1				de Seguridad Vial de la organización, los cuales deben estar enfocados a la prevención, ser claros, medibles y cuantificables.			
			1				Se diseñen los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, los programas de gestión de riesgos críticos establecen     Se establecen os programas de gestión de riesgos críticos establecen de consecuencia de			
			1		1		los lineamientos y factores de decempaño para tratar (aliminarlo sustituir o reducir o controlar) y manejar los riessos identificados		1	
	1			1	1		• Se diseñen los programas de gestión de riesgos críticos y factore	de	1	
							desempeño			
							desempeño			
						Capítulo I	desempeño			responsable de SST

SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo	Plan anual de trabajo (Aplica para todos los niveles), el plan anual de trabajo del PESV, es el documento de gestión orientado al     X	li	nplementación del PESV	Jefatura de Talento	
							cumplimiento de las acciones y estrategias de la organización en seguridad vial para la planificación, implementación, seguimiento y mejora				
							del PESV, la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
							Competencia y plan anual da formación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir la competencia en seguridad vial de				
							los colaboradores que realizan desplazamientos laborales al servicio de la organización Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cual se				
							Responsabilidad y comportamiento seguro (Aplica para nivel Avanzado), para la definición de la responsabilidad de los colaboradores en el encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que				
							PESV y la evaluación de su comportamiento en relación con la seguridad vial.				
							Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales (Aplica para todos los niveles), la gestión en la atención integral a victimas deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para				
							permite mitigar los efectos de los siniestros viales. Para ello, la organización, debe elaborar y documentar uno (1) o varios Plan(es) de				
							Preparación y Respuesta Ante Emergencias Viales (PPRAEV). lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:				
							<ul> <li>Investigación interna de sinestros viales (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), la organización debe documentar y aplicar una (1) o</li> </ul>				
							varias técnicas(s), metodología(s) o procedimiento(s) para la investigación interna de siniestros viales, con el fin de reportar, registrar,				
							investigar, analizar y divulgar los siniestros viales en los que se ven involucradas los colaboradores de la organización en los desplazamientos				
							Plan anual de trabajo				
							Vias seguras administradas por la organización (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar en un (1) protocolo de     Competencia y plan anual da formación			Humano - Proveedor	
							vias seguias autimistradas por la digalización (Aplica para codos los inveres), la digalización debe documental en un (1) protocolo de     Competencia y plan anual da formación				
							operación y mantenimiento de las vias públicas y/o privadas que tenga a cargo, que administre o que controle la organización, así mismo				
							debe documentar los siniestros viales ocasionados por sus colaboradores en dichas vías o por terceros generando afectaciones a sus • Responsabilidad y comportamiento seguro				
							colaboradores.				
							Planificación de desplazamientos laborales (Aplica para todos los niveles), la organización debe documentar uno (1) o varios Plan de preparación y respuesta ante emergencias				
							procedimientos para la planificación de desplazamientos laborales de los colaboradores de la organización, incluyendo las salidas				
							extramurales (salidas de integración, salidas pedagógicas), teniendo en cuenta Nos riesgos en relación con la seguridad vial y el sistema * Investigación interna de sinestros viales				
							seguro, la identificación de rutas con puntos críticos de siniestralidad vial, riesgos en ruta, riesgos de sitios que utiliza la organización				
1		1	1	1							
1		1	1	1							
1		1	1	1			salida de los colaboradores de la organización de sus instalaciones, con el fin de que se realice de manera ordenada y disminuyendo riesgos  • Planificación de desplazamientos laborales				
1		1	1	1			relacionados con su entorno.				
		1	1	1			Inspección de vehículos y equipos (Aplica para todos los niveles), La organización debe definir uno (1) a varios procedimientos y     Inspección de vehículos y equipos				
1		1	1	1			mecanismo(s) para el registro de la inspección pre operacional diaria de vehículos automotores y no automotores que se utilizan para				
						Capítulo I	desplazamientos laborales al servicio de la organización, teniendo en cuenta el nivel de riesgo vial de la operación por cada tipo de vehículo.			responsable de SST	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2.0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Anexo	Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos (Aplica para todos los niveles), la organización debe diseñar e implementar uno     X		mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGORIDAD VIAL	Resolucion 20223040040393	Resolution	2,02235413	2022	La Millistra de Transporte	Alleko			iipieriieritaciori dei FESV	Jelatula de Talento	
							(1) o varios planes de mantenimiento preventivo para vehículos automotores y no automotores que se utilizan para los desplazamientos				
							laborales al servicio de la organización.				
							Gestión del cambio y gestión de contratistas (Aplica para et nivel Estándar y Avanzado), para la Gestión del Cambio, la organización debe				
							disponer de un (1) procedimiento para evaluar los impactos que puedan generan cambios e eternos e internos en la seguridad vial, dichos Diseñar la metodología para la elaboración del PESV, la cual se				
							cambios pueden ser: nuevas rutas, nuevas tecnologías para vehículos o equipos, nueva legislación, nuevos clientes, nuevos productos y				
							servicios, entre otros. El impacto de los cambios planeados y no planeados debe ser analizado y gestionado previamente para prevenir encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que				
							riesgos y consecuencias en la seguridad vial de la organización.				
							Archivo y retención documental (Aplica para el nivel Estándar y Avanzado), la organización debe establecer un (1) procedimiento para deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA, para				
							mantener disponible, debidamente controlada y actualizada la documentación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y la retención				
							documental de registros y evidencias que soportan la implementación del PESV, asegurando s u identificación, legibilidad, accesibilidad y lograr resultados en mejora de la seguridad vial, como lo es:				
							protección contra dañoso perdida, los cuales deben almacenar se al menos por cinco (5) años, salvo norma especial en contrario; excepto				
							los registros de las inspecciones preoperacionales que deben ser almacenados por un (1) año.				
							Indicadores y reporte de autogestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de  Mantanimiento y control de autógestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de  Mantanimiento y control de autógestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de  Mantanimiento y control de autógestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de  Mantanimiento y control de autógestión PESV (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir un (1) protocolo para el manejo de  Mantanimiento y control de autógestión per la control de autógestión per				
							los indicadores que le permitan realizar segui miento, medición, análisis y evaluación en la gestión de la seguridad vial, los cuales deben			U Brownedge	
										Humano - Proveedor	
							acciones y estrategias definidas en el Paso 9. Plan anual de trabajo (Aplica para todos los niveles). Los datos de las variables a medir, los				
							resultados de la medición de estos indicadores y su cumplimiento deben ser analizados y evaluados por et comité de seguridad vial.  • Archivo y retención documental				
							Registro y análisis estadístico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado). la Organización debe definir y documentar su nivel de				
							Registro y análisis estadístico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado). la Organización debe definir y documentar su nivel de				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida dissificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodolocia de la Prámidie de la Souridad Val.</li> <li>indicadores y reporte de autogestión PESV</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida dissificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodolocia de la Prámidie de la Souridad Val.</li> <li>indicadores y reporte de autogestión PESV</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida dasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, segin la metodología de la Prámidie de la Seguridad Vial.</li> <li>Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el registro y análisis estadistico de siniestros viales</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico des sinestros viales (Aprilca para meir Aunzazón), la Organización debe definir y documentar su meir de pérdida clasificando sus siniestros viales con minar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, segon la intercolotiquia de la Prémitide de la Segunidad Vial.</li> <li>Auditoria anual (Aprilca para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar a cumplimiento y la se edefonciar de la planificación, implementación, segunimiento y mejora del PESV, metodólogia del desafio,</li> <li>Segistro y análisis estadistico de siniestros viales un proposito de percenta de la planificación, implementación, segunimiento y mejora del PESV, metodólogia del desafio,</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida dasificando sus siniestros viales com miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Péramide de la Segúnidad Val.</li> <li>Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluate cumplimiento y las evidenciar de la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, metodologia del desalfo, implementación, espuimiento y mejora del PESV, metodologia del desalfo, implementación y esperiados del verificación de Pelane Estratégico de Seguidad Val, los requisitos legales apliciables en materia de seguindad vial y demás</li> <li>Auditoria anual</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Apilica para melt Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mele de judicida classificando su sinientos viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, genina de la Seguridad Vial.</li> <li>Auditoria anual (Apilica para todos los revies), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evolusar el cumplimiento y las evidenciar de la planticación, implementación, seguiniento y mejora del PEXV, metodologia del desalfo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (seguines aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos) que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (seguines aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos).</li> <li>Auditoría anual</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de siniestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida dasificando sus siniestros viales com miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Péramide de la Segúnidad Val.</li> <li>Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluate cumplimiento y las evidenciar de la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, metodologia del desalfo, implementación, espuimiento y mejora del PESV, metodologia del desalfo, implementación y esperiados del verificación de Pelane Estratégico de Seguidad Val, los requisitos legales apliciables en materia de seguindad vial y demás</li> <li>Auditoria anual</li> </ul>				
							<ul> <li>Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Apilica para melt Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mele de judicida classificando su sinientos viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, genina de la Seguridad Vial.</li> <li>Auditoria anual (Apilica para todos los revies), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evolusar el cumplimiento y las evidenciar de la planticación, implementación, seguiniento y mejora del PEXV, metodologia del desalfo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (seguines aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos), que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (seguines aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos), que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (seguines).</li> </ul>				
							Registro y análisis estadistico des sinestros viales (Aplica para nied Auszazdo), la Organización debe definir y documentar su mivel de pérdida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según ia metodologia de la Pirámide de la Segunidad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y las evidenciar de la planificación, implementación, seguniniento y mejora del PESV, metodologia del desaflo, implementación y verificación de Planes Estratégico de Segunidad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de segunidad vial y demás requisitos que establecca la organización.  **Additoria anual**  **Adjera continua, acciones preventivas y correctivas (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir e implementar las acciones				
							Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aprica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nivel de pérdida clasificando sus siniestros viales con mina a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, segin la indicadores y reporte de autogestión PESV indicadores y auditoria suma interna piar a la registro y análisis estadistico de siniestros viales autogestión pestigator y reporte de autogestión PESV indicadores y auditoria suma interna piar a la registro y análisis estadistico de siniestros viales autogestión pestigator y reporte de autogestión PESV indicadores y auditoria suma interna piar a la registro y análisis estadistico de siniestros viales a la registro y análisis esta				
							Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nieva Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mivel de péridia de alsolicando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los miomos, según la metodologia de la Pirlamíde de la Seguridad Val.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se edencizar de la planificación del Peralizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se edencizar de la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, metodologia del dessifio, implementación y verificación de Planes Extratégico de Seguridad Val, los requisitos que establecca la organización.  **Aduttoria anual**  ***Aduttoria anual**  **Aduttoria anual**  **Aduttoria anual**  ***Aduttoria anual*				
						Capitulo I	Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevid Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevid pedidad clasificando sus siniestros viales con minar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la indicadores y reporte de autogestión PESV indicadores y vanilisticator de desinicadores y auditoria anual indicadores y auditoria anual i			responsable de SST	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte	Capitulo I Anexo	Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nieva Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mivel de péridia de alsolicando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los miomos, según la metodologia de la Pirlamíde de la Seguridad Val.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se edencizar de la planificación del Peralizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se edencizar de la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, metodologia del dessifio, implementación y verificación de Planes Extratégico de Seguridad Val, los requisitos que establecca la organización.  **Aduttoria anual**  ***Aduttoria anual**  **Aduttoria anual**  **Aduttoria anual**  ***Aduttoria anual*	Į.	replementación del PESV	responsable de SST Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevid Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevid pedidad clasificando sus siniestros viales con minar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la indicadores y reporte de autogestión PESV indicadores y vanilisticator de desinicadores y auditoria anual indicadores y auditoria anual i	li	riplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Apilica para mela Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mede précisa dasiliación dos sinistentos viales com miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Apilica para todos los reviesla), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y las evidenciar de la planificación, implementación, según las ejuncidades y verificación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, sos requisitos (que establece la organización debe definir el implementación, verificación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización debe definir el implementar las acciones preventivas y correctivas proventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditoria y visitas de verificación del PESV.  Mecanismos de comunicación y participación (Apilica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  Ia verificación del PESV la realizariar el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Transporte o los Organismos de Trabisto, casu una en el marco de sus competencias, y bajo sus propos procesimientos.	Is to	riplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevel pédida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la introdoción de la Farindide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar excursipiente y la se evidenciar de la planificación, implementación, seguiniento y mejora del PESV, metodiologia del desafio, implementación y verificación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableces la organización.  Mejora continua, acciones preventivas y correctivas (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir e implementar las acciones preventivas y correctivas consultación y correctivas recentivas y correctivas consultación y participación.  Mejora continua, acciones preventivas y correctivas de la medición y análisis de los indicadores y visitas de verificación del PESV.  Mecanismos de comunicación y participación.  Is verificación del PESV.  Is verificación del si implementación del PESV la realizarán el Ministerio de Trabajo, is Superintendencia de Transporte o los Organismos de Tránsito, cada una en el marco de sua competenciax, y bajo sus propios procedemientos.  If Ministerio de Trabajo verificará el PESV en todo tipo de organización cuya misionalidad no sea la prestación del servicio de transporte y	li e	riplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y andisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nied Auanzado), la Organización debe definir y documentar su mivel de pérdida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Segunidad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se evidenciar de la planificación, implementación, segunitento y mejora del PESV, metodologia del desaflo, implementación y verificación de Planes Estratégico de Segunidad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de segunidad vial y demás requisitos que establecia la organización de Planes Estratégico de Segunidad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de segunidad vial y demás requisitos que establecia la organización de Planes Estratégico de Segunidad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de segunidad vial y demás requisitos que establecia la organización de Planes estadistico de siniestros viales auditoria anual verificación del PESV.  Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir e implementar las acciones preventivas y correctivas preventivas y correctivas preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del PESV.  Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecani	In the second	mplementación del PESV		
SEGUNDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevel pédida clasificando sus siniestros viales con mina a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Prémide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y la se edefonciar de la planificación, implementación, seguiniento y mejora del PESV, metodologia del desafo, implementación o ePlanes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos, que alaberca la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos, que alaberca la organización de PESV (a redistribus o de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del FESV).  Mecanismos de comunicación y participación.  Is vertificación del FESV (a realizarán el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Transporte o los Organismos de comunicación y participación.  Is vertificación del si implementación del SESV (a realizarán el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Transporte o los Organismos de comunicación y participación.  X Taristic, cada una en el marco de sus competencias, y bajo sus propios procedimientos.  B Ministerio de Trabajo vertificará el FESV en todo tipo de organización cura misionalidad no sea la prestación del servicio de transporte y realizará la vertificación del SG-SST en las empresa de transporte terrestre automotor de conformidad con las normas que rigen la materia de SG-SST en las empresas de transporte terrestre automotor de conformidad con las normas que rigen la materia de SG-SST en las empresas de transporte terrestre automotor de conformidad con las normas que rigen la materia de SG-SST en las empresas de transporte terrestre automotor de conformid	li-	mplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,02236+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y antilisis estadistico des sinestros viales (Aplica para nivel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mede pedida da ladisación os us sinientos viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la indicadores y reporte de autogestión PESV indicadores y antilisis estadistico des injuntementación según la participación, implementación, según las evidenciar de la planificación, implementación, segúniente y mejora del PESV, metodologio del desaflo, implementación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos que estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación el Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) so requisitos (apes estadación de Planes Estrafégico de Seguridad VIII a) superintendencia de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del PESV.  Mecanismos de comunicación y participación.  Ia verificación de la implementación del PESV la realizarian el Ministerio de Trabajo, la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  X Y Tránistro, cada una en el marco de sus competencias, y bajo sus proposo procedimientos.  B Ministerio de Trabajo verificación del PESV in redo topo de organización cova misionalidad no sea la prestación del servicio de tranaporte y econosilamiento al proceso de verificación de la Maceriamiento o socionalización de la mecellazaria de Ministerio de trabajo verificación de la superificación del Sci-SST en las empresas de transporte terrestre automotor de conformidad con las normas que rigen la materia.  **Registro y análisis estadistico de siniestros viales antigos de destifi	ls ls	mplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevel pédida clasificando sus siniestros viales con mina a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodología de la Prámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar cumplimiento y la se evidenciar de la planificación, implementación, seguiniento y mejora del PESV, metodologia del desafo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que aelableca la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que aelableca la organización de PESV in estodologia del desafo, implementación y entretivas y correctivas preventivas y correctivas on base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del ETSV.  Mecanismos de comunicación y participación.  Is verificación de la implementación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir e implementar las acciones preventivas y correctivas comunicación y participación.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de manunción debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de manunción debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para	11	mplementación del PESV		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223640040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para mela Avanazado), la Organización debe definir y documentar su mede profesio dasilidaridos su sineitorios viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los reveela), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y las evidenciar de la planticación, implementación, seguiniento y mejora del PEXV, metodologia del desallo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización.  * Negria continua, acciones preventivas y correctivas proventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del PESV.  **Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  Ia verificación del PESV la realizaria el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Tranaporte o los Organismos de Carralismos de Carr	la de la companya de	implementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para nevel Avanzado), la Organización debe definir y documentar su nevel pédida clasificando sus siniestros viales con mina a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodología de la Prámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar cumplimiento y la se evidenciar de la planificación, implementación, seguiniento y mejora del PESV, metodologia del desafo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que aelableca la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que aelableca la organización de PESV in estodologia del desafo, implementación y entretivas y correctivas preventivas y correctivas on base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del ETSV.  Mecanismos de comunicación y participación.  Is verificación de la implementación (Aplica para todos los niveles), la organización debe definir e implementar las acciones preventivas y correctivas comunicación y participación.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de manunción debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de manunción debe definir e implementación del ETSV.  Necenismos de comunicación y participación (Aplica para	la de la companya de	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,02236+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y análisis estadistico de sinestros viales (Aplica para mela Avanazado), la Organización debe definir y documentar su mede profesio dasilidaridos su sineitorios viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los reveela), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar el cumplimiento y las evidenciar de la planticación, implementación, seguiniento y mejora del PEXV, metodologia del desallo, implementación de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización de Planes Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (que establece la organización.  * Negria continua, acciones preventivas y correctivas proventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la medición y análisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación del PESV.  **Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  Ia verificación del PESV la realizaria el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Tranaporte o los Organismos de Carralismos de Carr	lat de la companya de	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040049595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y anditis estadistico de sinestros viales (Aplica para neir Avanzado), la Organización debe definir y documentar su neir de pérdida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodología de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar cumplimiento y la se evidenciar de la planificación, implementación, seguinited vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales auditoria anual requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales estadistico de siniestros viales estadistico de siniestros viales (implementación de Pisas Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 festiva (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 festiva (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 medición y analisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación y participación.  In verificación de 18 festiva.  In verificación de 18 participación.  In verificación de 18 medición y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de desponer de mecanismos de comunicación y participación.  In verificación de 18 medición y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de la realización de la medición y participación (estableco de la medición y participación (estableco de verificación de la medición y participación (estableco de verificación de la medición de la implementación del PESV incluye las siguientes etapas:  1 Esque	In the state of th	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2,02235+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y antilisis estadistico de sineitorio viales (Aplica para mele Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mede précisad califación dos usiniserios viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria amual (Aplica para todos los revierla), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar e cumplimiento y la se evidenciar de la planticación, implementación, seguintento y mejora del PEXy, metodologia del desaflo, implementación de Planes Estrafejor de Seguridad Vial, los requisitos que establece la organización de Seguridad Vial, los requisitos que establece la organización de Planes Estrafejor de Seguridad Vial, los requisitos (ageitas aplicables en materia de seguridad Vial y demás requisitos, que establece la organización.  **Nejora continua, acciones preventivas y correctivas (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación, Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  **Auditoria anual**  **Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  **Individuación que nel marco de sus competencias, y bajo sus proposo procedimientos.  **Baltación del SESY** establecente de megion de la medición con sea la prestación del servicio de transporte y acompañamiento al proceso de verificación del servicio de la mino	To the state of th	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040049595	Resolución	2,0223E+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y anditis estadistico de sinestros viales (Aplica para neir Avanzado), la Organización debe definir y documentar su neir de pérdida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodología de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria anual (Aplica para todos los niveles), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar cumplimiento y la se evidenciar de la planificación, implementación, seguinited vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales auditoria anual requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales estadistico de siniestros viales estadistico de siniestros viales (implementación de Pisas Estratégico de Seguridad Vial, los requisitos (egales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que estableco la organización de Pisas (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 festiva (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 festiva (estadistico de siniestros viales de verificación de 18 medición y analisis de los indicadores y auditorias y visitas de verificación y participación.  In verificación de 18 festiva.  In verificación de 18 participación.  In verificación de 18 medición y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de desponer de mecanismos de comunicación y participación.  In verificación de 18 medición y participación (Aplica para todos los niveles), la organización de la realización de la medición y participación (estableco de la medición y participación (estableco de verificación de la medición y participación (estableco de verificación de la medición de la implementación del PESV incluye las siguientes etapas:  1 Esque	10	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040040595	Resolución	2.02236+13	2022	La Ministra de Transporte		Registro y antilisis estadistico de sineitorio viales (Aplica para mele Avanzado), la Organización debe definir y documentar su mede précisad califación dos usiniserios viales com mirar a proyectar estadisticamente la mejora y la reducción de los mismos, según la metodologia de la Pirámide de la Seguridad Vial.  Auditoria amual (Aplica para todos los revierla), la organización debe realizar al menos una (1) auditoria anual interna para evaluar e cumplimiento y la se evidenciar de la planticación, implementación, seguintento y mejora del PEXy, metodologia del desaflo, implementación de Planes Estrafejor de Seguridad Vial, los requisitos que establece la organización de Seguridad Vial, los requisitos que establece la organización de Planes Estrafejor de Seguridad Vial, los requisitos (ageitas aplicables en materia de seguridad Vial y demás requisitos, que establece la organización.  **Nejora continua, acciones preventivas y correctivas (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación, Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  **Auditoria anual**  **Mecanismos de comunicación y participación (Aplica para todos los niveles), la organización debe disponer de mecanismos de comunicación y participación.  **Individuación que nel marco de sus competencias, y bajo sus proposo procedimientos.  **Baltación del SESY** establecente de megion de la medición con sea la prestación del servicio de transporte y acompañamiento al proceso de verificación del servicio de la mino	late of the state	mplementación del PESV	Jefatura de Talento	

COPASST	Decreto 1072	Decreto	1077	2015	Ministerio del Trabajo	Art	Anteriormente Decreto 1443 de 2014 Art 2 Pará 2. 11 Pará 1, 2. 12 Nume 10. 15 Pará 3. 26. 29	El COPASST deberá:	v	Conformación del Comité de COPASST, Actas de COPASST
COPASSI	Ded eta 1072	Decreto	1072	2013	Willistello del Habajo	Alt		El COPASSI depera.	^	Control liactori del Contre de COPASSI, Actas de COPASSI
							A partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo como Comité			
						2.2.4.6.2 parág 2	Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en seguridad y salud en el trabajo como Vigía en Seguridad y Salud en. el Trabajo,	Divulgar el cambio del nombre del comité de COPASO A COPASST.		
							quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente -	Revisar el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo		
							El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del	SST		
						2.2.4.6.11. parág 1 y 2	Comité Paritario o Vigía de Seguridad. y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin identificar las acciones de mejora	Conservar y mantener actualizados los soportes de la convocatoria.		
							El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los			
							ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar-	elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en		
						2.2.4.6.12 Núm. 10	El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el	el Trabajo y las actas de sus reuniones y los soportes de sus		
							trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en	actuaciones.		
							instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo,	Realizar recomendaciones a los resultados de las evaluaciones de los		
						2.2.4.6.15 parág 3	entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe			
							adoptar las; medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité. Paritario o Vigía de Seguridad y Salud	ambientes de trabajo		
						2.2.4.6.26	en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo -	Participar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, así		
						2.2.4.6.26	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud	como en las medidas de prevención y control antes de su		
							en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de	implementación.		
						2.2.4.6.29	verificación.	Participar en la auditoría anual interna del SG -SST.		reunión
COPASST	Ley 9	Ley	9	1979	Congreso de la República	Artículos 1 al 3	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de	Turbeparen a additiona and members accised 331.	х	Conformación del Comité de COPASST, Actas de COPASST
							trabajo.	Constituir y poner en funcionamiento el Copasst		reunión
COPASST	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Literal B.6	Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los		х	Conformación del Comité de COPASST, Actas de COPASST
							trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud			
							expensional economics agreement to conformación del comité exista-			
							ocupacional, promover y garantizar la conformación del comité paritario de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de			
							los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos, y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control			
						<u></u>	efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo.	Conformar el COPASST	]	reunión
COPASST	Resolución 2013	Resolución	2013	1986	Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de	Todo	Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina , Higiene y Seguridad Industrial en los Lugares de Trabajo		х	Conformación del Comité de COPASST, Actas de COPASST
							Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar			
							un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial- cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores- El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y			
							los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos			
							una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo- El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26	Conformar el COPASST.		
							mas uno de sus miembros. Son funciones del Comite de Medicina, riigiene y Seguridad industrial, ademas de las Senaladas por el articulo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes: a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas			
							y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo. Proponer y participar en actividades	Elegir sus representas.		
							de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo. C. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos	Elegir sus representas.		
							adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes. D. Vigilar el desarrollo de las actividades que en			
							materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad	Permitir que los trabajadores elijan sus representantes.		
							Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia. e Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia - Visitar			
							periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el	,		
							personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control. g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene	Permitir que como minimo el COPASSI se reuna una vez al mes.		
							y seguridad industrial- Son obligaciones del empleador: a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de			
							acuerdo con lo ordenado en el artículo 20., de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votacionesb. Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial C. Designar al Presidente del Comité d. Proporcionar los medios	Designar el presidente del COPASST.		
							necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la			
							adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto.			
COPASST	Decreto Ley 1295	Decreto Ley	1295	1994	Salud Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 63	Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de las empresas.	Capacitar al COPASST respecto a las funciones que debe realizar.	х	reunión Conformación del Comité de COPASST, Actas de COPASST
							El comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de seguridad y salud en el			
							trabajo, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la			
							modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:	semanales dentro de la jornada laboral para adelantar sus actividades		
							a) Se aumenta a dos arios el período de los miembros del comité. b) El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro horas	Promover la elección de los nuevos miembros cada dos años.		
						<u></u>	semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.	Permitir las reuniones como mínimo una vez al mes.	]	reunión
CCL	Resolución 1356	Resolución	1356	2012	Ministerio del Trabajo	Todo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se		х	Conformación del Comité de Convivencia CCL
							dictan otras disposiciones			
							Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral			
							El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:	Conformar el comité de convivencia en la empresa.		
							con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador; entre	and an annual bit the bittight balls.		
							11 y 50 servidores públicos o trabajadores, será conformado por dos representantes de los trabajadores y dos del empleador; entre 51 a	Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores.		
							500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador y con			
							mas 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del	Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral.		
							mas 501 servidores publicos o trabajadores, el Comite estara conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador -			lutural
								Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que		LEDOTAL
							El Empleador designara sus representantes directamente y los representantes de los trabajadores se elegirán a través de votación secreta.	sucedan y llevar el registro de las mismas.		
							Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo deberán conformar un comité de convivencia laboral a nivel central y otro			
							adicional por cada centro de trabajoLos miembros de deben reunir mensualmente	Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del		
							El periodo del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años			
							Se implementan las Funciones del Comité de Convivencia LaboralEl Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las		
							sus miembros, un Presidente y un Secretario, y se regulan sus funciones-Establece un término de 3 meses a partir de la publicación de la			
							Resolución para implementar el Comité de Acoso Laboral, el incumplimiento de lo establecido en la Resolución será sancionado con multas	medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.		
							sucesivas hasta 500 salarios mínimos.			Actas trimestrales de reuniones del CCL
		•					The same of the sa			

CCL	Circular 69	Circular	69	2022	La Ministra del Trabajo Toda la Circular	La Ministra del Trabajo, a través de la presente Circular, establece los lineamientos para la atención de los casos de violencia y acoso N	orma de Carácter Informativo	X	Conformación del Comité de Convivencia C	CL	
						laboral, relacionados con la protección legal contemplada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que designa un conjunto de					
						comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o					
						de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, que					
						incluye la violencia y el acoso por razón de género tal y como lo dispone el convenio número 190 sobre violencia y acoso laboral de la					
						Organización Internacional del Trabajo, reitera las competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de					
						protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.					
						Se debe recordar que una de las principales funciones del Inspector de trabajo y seguridad social es la de prevenir, requerir o sancionar,					
						conforme con lo consagrado en los numerales 1 y 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013:					
						Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que					
						garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores					
						Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de					
						requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de					
						proporcionalidad.					
						Así mismo, la Ley 1010 de 2006, estableció las garantías contra actitudes retaliatorias, a favor de las y los trabajadores, que deciden					
						presentar y formular quejas y/o denuncias de acoso laboral o se sirvan de testigos, de la siguiente manera:					
						Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y					
						denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:					
						Por lo que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los					
						procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran					
						dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente					
						verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.					
						()»					
			1	1		De acuerdo con lo anterior, es necesario recordar la competencia de los inspectores de trabajo y seguridad social, direcciones territoriales,			1		l l
1		1	1	1		Unidad de Investigaciones Especiales y oficinas especiales del Ministerio de Trabajo, con relación a la competencia de adelantar			1		l l
			1	1					Laboral		l l
			1	1		procedimiento de averiguación preliminar y/o procedimiento administrativo sancionatorio, en los casos en los cuales el empleador termine					l l
			1	1		el contrato de trabajo sin justa causa, donde las y los trabajadores cuenten con el fuero de protección legal por acoso laboral, mencionado			1		l l
			1	1		en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.			1		l l
			1	1		Por lo que, para el caso concreto de violencia y acoso laboral en el trabajo, cuando la autoridad administrativa y de control, que en este			1		l l
			1	1		caso es el Ministerio de Trabaio, realice la comprobación de la ocurrencia de los hechos producto de la presentación de la queia v/o			1		l l
1		1	1	1					1		l l
						denuncia de acoso laboral, la cual podrá ser de oficio y/o función preventiva, ante los comités de convivencia laboral de las empresas del					
						sector privado, donde el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, deberá analizar que todo despido sin justa causa que realice el empleador					
						dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la respectiva queja y/o denuncia ante el comité de convivencia laboral por parte de las					
						y los trabajadores, será objeto de sanción y/o multa, conforme con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo,					
						reformado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.					
						Siendo necesario, que una vez se reciba la querella y/o queja de las y los trabajadores, ante la inspección del trabajo y seguridad social del					
						área de jurisdicción, contra el empleador, donde solicita adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio, como consecuencia de					
						terminar el contrato de trabajo, gozando del fuero de protección legal por acoso laboral, expuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006,					
						el inspector de trabajo podrá advertir al empleador de las posibles consecuencias legales y sancionatorias, en que puede incurrir, por					
						presuntas violaciones a las normas constitucionales, legales y sociales que regulan la presente materia, tendientes a prevenir y evitar futuras					
						infracciones; lo anterior sin perjuicio de adelantar el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio contra el empleador, por					
						vulneración a una norma laboral, teniendo en cuenta, que el inicio de actuación administrativa, podrá ser de oficio o a solicitud de parte, en					
						virtud del artículo 6 de la Lev 1610 de 2013.					
						Finalmente, debe tener en cuenta, que el fuero de protección legal, que menciona el artículo 11 de Ley 1010 de 2006, es de seis (6) meses,					
						contados desde la instauración de la queja, denuncia o querella, ante el respectivo comité de convivencia laboral, siempre y cuando la					
						autoridad administrativa, judicial o de control, competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, tiempo durante					
						el cual no se podrá despedir a las y los trabajadores, pues ese despido se considera ineficaz, el cual podrá ser reclamado y/o puesto en					
						conocimiento por medio de la acción de tutela ante los jueces constitucionales por violación a los derechos fundamentales de las y los					
						trabajadores.					
									Actas trimestrales de reuniones del CCL		
ccı	Resolución 657	Resolución	657	2012	Ministerio del Trabajo Toda la norma	Define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como		v		CI	
CCL	Resolution 657	Resolucion	057	2012	Ministerio dei Trabajo Toda la norma	Define la conformación, y funcionamiento del Comite de Convivencia Laboral en entidades publicas y empresas privadas, así como			Conformación del Comité de Convivencia	CL.	
1		1	1	1					1		
			1	1					1		l l
			1	1			onformar el comité de convivencia en la empresa.		1		l l
			1	1		l <sub>R</sub>	ealizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores.		1		l l
			1	1					1		l l
			1	1		E	laborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral.		1		l l
			1	1		establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al Ri	ealizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamento los quo		Laboral		l l
			1	1							l l
	1	1	1	1		SL	ucedan y llevar el registro de las mismas.		1		l l
			1	1		l.	erificar que los responsables de gestión humana y el responsable del		1		l l
			1	1					1		l l
	1	1	1	1		s	stema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desarrollen las		1		l l
			1	1					1		l l
			1	1		m	nedidas preventivas y correctivas de acoso laboral.		1		l l
1	1		1	1		desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.			Actas trimestrales de reuniones del CCL		
ccı	Ley 1010	Lev	1010	2006	Congreso de Colombia	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y		Y	Conformación del Comité de Convivencia	rı	
	1020	~,	2010	2000	congreso de columbia			^	Como macioni dei connice de convivencia c	Aut.	l l
1		1	1	1		ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de			1		l l
			1	1		una relación laboral privada o pública Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena			1		l l
			1	1		conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. c) Procurar			1		l l
1		1	1	1					1		l l
			1	1		voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño			1		l l
			1	1		ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias			1		l l
1		1	1	1		orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, e) Cuando existe manifiesta o yelada proyocación o desafío por parte del			1		l l
			1	1		superior, compañero o subalterno. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores - Son circunstancias agravantes: a)	cluir en el reglamento de trabajo los mecanismos para prevenir y		1		l l
			1	1					1		l l
1		1	1	1		Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio,			1		l l
			1	1		recompensa o promesa remuneratoria, d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten			1		l l
			1	1		la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico	orregir el acoso laboral		1		l l
			1	1					1		l l
			1	1		causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder,			1		l l
			1	1		oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto			1		l l
1		1	1	1		activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia p	isponer de un procedimiento para el manejo de las queias por acoso				
	1			1		, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			1		

						,	_					
							repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b)					
							Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen					
							familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional	laboral que se reciban				
							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	Conformar el comité de convivencia				
							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					
								Capacitar a los trabajadores con relación a los mecanismos				
							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 e n 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	establecidos por la organización.				
							demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; I) La negativa a					
							suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente					
							injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales,	Verificar que el personal de la empresa no este incurriendo en				
							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 No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus			Laboral		
							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	comportamientos que puedan ser calificados como acoso laboral.				
							superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e					
		1	1		I		institucional, d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia	Respetar la jornada laboral acordada con el trabajador, así como de la			]	
		1	1		I		laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir	,			]	
		1	1		I		deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar				]	
		1	1		I	Toda	situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por	to and the first land			]	
		1	1		I		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	jornada maxima (egal.			]	
		1	1		I		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				]	
		1	1		I		Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en				]	
	1		l	1	1	Ì	las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los	No exigir trabajar en domingos y festivos, en forma permanente sin				
							reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la					
							legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.					
							Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas deberán prever mecanismos de	justificación alguna.				
							prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las					
							que ocurran en el lugar de trabajo - La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en					
							el lugar de trabajo- Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley- El acoso laboral,	Crear el Comité de Convivencia Laboral.				
							cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya					
							dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede					
							la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios	Established to 100 miles and 1				
							mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. 4. Con la obligación de pagar a las Empresas	establecer los mecanismos necesarios para prevenir y corregir el acoso				
							Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades					
							profesionales- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, queias y denuncias de acoso laboral o sirvan de					
							testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías: 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución	laboral.				
							de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente					
							Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la					
							autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. 2. La formulación	capacitar a ios trabajadores sobre ios riesgos psicosociales y acoso				
							de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En					
							tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción					
							laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.	laboral.		Actas trimestrales de reuniones del CCL		
Psicosocial	Ley	Externa	2209	2022	Congreso de la Republica	Todos	Modifica el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral	N/A Informativo	x	SG-SST	Jefatura de Talento	N/A
	*										Humano	,
Marco Normativo aplicable al el	Decreto	Externa	1227	2022	Ministerio del Trabajo	Todos	Se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9,	N/A Informativo	x	SG-SST	Jefatura de Talento	N/A
		1	1		I		y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015,				]	
SGSST					1		Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.				Humano	
TALENTO HUMANO	Decreto 1427	Decreto	1427	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 3	El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante el presente Decreto, sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de		х	Planillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento	
	1		l	1	1	Ì	2016, con el fin de establecer las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y de paternidad, así como				1	
		1	1		I		de las incapacidades de origen común, incluidas las superiores a 540 días, definir las situaciones de abuso del derecho y el procedimiento				]	
		1	1		I		que debe adelantarse ante estas, las cuales son aplicables a las entidades promotoras de salud y entidades adaptadas, a los prestadores de				]	
		1	1		I		servicios de salud, a los aportantes, a los afiliados cotizantes, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social				]	
		1	1		I		en Salud - ADRES, a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y a				]	
		1	1		I		las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP, al afiliado cotizan a un Régimen Exceptuado o Especial o a su cónyuge, compañero o				]	
		1	1		I		compañera permanente, que tenga una relación laboral o ingresos adicionales sobre los cuales este obligado a cotizar al Sistema General de				]	
		1	1		I		Seguridad Social en Salud.				]	
		1	1		I		Signidad social en salud.  Signida competentes, para expedir el certificado de incapacidad o licencia de maternidad los médicos u odontólogos tratantes inscritos en el				]	
		1	1		I		Re THUS y los profesionales que estén prestando su servicio social obligatorio provisional.				]	
		1	1		I						]	
		1	1		I		La incapacidad de origen común y la licencia de maternidad, en cuanto se derivan del acto médico u odontológico, según aplique, están				]	
				1		l	sujetas a las normas de la ética médica u odontológica y a las responsabilidades que se originan en el deber de consignar los hechos reales			1	1	
							en la historia clínica, en los términos de las Leyes 23 de 1981, 35 de 1989 y el artículo 17 de la Ley 1751 de 2015. Artículo 2.2.3.1.5 Sistema					
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social					
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en línea y centralizado que permita tener la					
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilidad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módico de incapacidades.					
							de información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilitad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales					
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilidad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módico de incapacidades.					
							de información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilitad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				
							se información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social de definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilidad y filipi de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fises, incitando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de emerinadad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requirár que la altituda, acerdida la siguientes conocidiones al momento del partic:	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilidad y fluja de los recursos. Este sistema se podrá describal por fases, inclusion por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de matemidad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que la affiliada, acredite las siguientes condiciones al momento del parto: L. Estar affiliada del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo.	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				
							se información de Prestaciones Económica del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en definirá un sistema de información de incapacidades y licencia a travisó de un portal velo, en licen y centralizado que permita tener la trababilidad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y sego de la prestación económica derivada de la licencia de maternadad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se respenirá que la afiliada, acredite las siguientes concidiones al momento del parto:  1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo.  2. Nabler efectuado portes durante los meses que correspondan al periodo de gelascición.	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				
							se información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en definirá un sistema de información de incapacidades y licencia a traveló de un portal velo, en licen y centralizado que permita tener la trababilidad y flujo de los recursos. Este sistema se podrá desarrollar por fases, iniciando por el módulo de incapacidades. Para el reconocimiento y sego de la prestación económica derivada de la licencia de metameridad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se respenirá que la afiliada, averte elle la seguentes concidiones al momento del parto:  1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado ectivo.  1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado ectivo.  3. Contar con el certificado de licencia de matemidad especido por en médico de la red.  3. Contar con el certificado de licencia de matemidad especido por en médico de la red.  4. Social con de cartificado de licencia de matemidad especido por esta. Natrá lugar al reconocimiento de la licencia de mentredidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la totalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la cabalidad de la servicia de matemidad selenge vacando el pago de la cabalidad el la servicia de ma	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				
							de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en linea y centralizado que permita tener la trazabilidad y filos de los recursos. Este istema se pode de acomoralizar por fasas, inclundo por el módiulo de incapacidades. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requirán que la afilidad, acerdida las siguientes conocidiones al momento del parto: 1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo. 2. Haber efectuado aportes divarate los meses que correspondan al período de gestación. 3. Contar com de certificado de licenció de maternidad operdido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad	Realizar el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad				

1	1 1 1	I I	que micia ia necinal junto con sus intereses de mora, calindo naga ragar. A las dimidas que muneren contado por un período interior un de	1 1	1	Ī
			la gestación, se les reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad, un monto equivalente al número de			
			días cotizados frente al período real de gestación, salvo lo previsto en el artículo 2.2.3.2.3 de este Decreto, para las trabajadoras			
			independientes con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente.			
			Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor. la cual	social de los trabajadores.		
			constará en el acta correspondiente, o a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción.			
			Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, en los eventos de custodia, fallecimiento o enfermedad, la madre			
			biológica debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el artículo anterior.			
			En caso de adopción, el Sistema General de Seguridad Social en Salud sólo reconocerá una licencia de maternidad y, en el caso de que se			
			acrediten las condiciones establecidas en la normatividad vigente, una licencia de paternidad. La licencia de maternidad por extensión por			
			fallecimiento o enfermedad de la madre será compatible con la licencia de paternidad. La licencia de maternidad por extensión no requerirá			
			para el padre la condición de afiliado cotizante activo al régimen contributivo.			
			Corresponde a la EPS o entidad adaptada previa solicitud del interesado, expedir certificado de licencia de maternidad a favor de quien			
			corresponda, en los eventos de adopción, custodia, fallecimiento o enfermedad de la madre, dentro de los diez (10) días calendario	Presentar ante la entidad promotora de salud o la entidad adaptada		
			siguientes a la presentación de la solicitud debidamente soportada. El certificado que expida la entidad promotora de salud o entidad			
			adaptada deberá indicar a qué evento corresponde, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, a			
			la del que adquiere custodia justo después del nacimiento, o la del fallecimiento de la madre, o del inicio de la incapacidad de la madre,			
			señalando el nombre y documento de identificación del beneficiario de la licencia de maternidad por extensión.			
			La licencia de paternidad deberá ser disfrutada durante los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor o de la entrega			
			oficial del menor que se ha adoptado.			
			El empleador o trabajador independiente presentará ante la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a más tardar dentro de los			
			30 días siguientes a la fecha del nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, el registro civil de nacimiento del menor o del acta	a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento		
			en la que conste su entrega oficial entidad.	a mas tardar octivo de los so dias signicities a la recila del flacimiento		
			Para su reconocimiento y pago, conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que el afiliado cotizante hubiere efectuado			
			aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de la madre, procediendo el reconocimiento proporcional por			
			cotizaciones, cuando hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación.			
			En los casos en que, durante el período de gestación, el empleador del afiliado cotizante o el trabajador independiente beneficiario de la licencia de paternidad no hava realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de paternidad			
			siempre y cuando, a la fecha del parto se hava pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora. La			
			licencia de paternidad será liquidada con el ingreso base de cotización declarado por el padre en el mes en que nace el menor o en que fue			
			entregado oficialmente.			
			Si durante el período que abarca la licencia de paternidad o maternidad preparto y post parto coexistiere una incapacidad de origen común,	o de la entrega oficial del menor adontado el registro civil de		
			se causará solamente la prestación económica derivada de la maternidad o paternidad. Si terminada la licencia subsiste la incapacidad, ésta			
			se reconocerá en las cuantías y condiciones determinadas por la normativa vigente.			
			Para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común, deben acreditarse las siguientes condiciones al momento del inicio de la			
			incapacidad:			
			1. Estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante, incluidos los pensionados con ingresos adicionales.			
			2. Haber cotizado efectivamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como mínimo cuatro (4) semanas, inmediatamente			
			anteriores al inicio de la incapacidad. El tiempo mínimo de cotización se verificará a la fecha límite de pago del periodo de cotización en el			
			que inicia la incapacidad.			
			3. Contar con el certificado de incapacidad de origen común expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad	nacimiento del menor o del acta en la que conste su entrega oficial		
			adaptada o validado por esta.			
			El certificado de incapacidad de origen común deberá ser expedido desde el momento de ocurrencia del evento que origina la incapacidad,			
			salvo los casos previstos en el numeral 15 del presente artículo. El médico u odontólogo tratante determinará el periodo de la incapacidad y			
			expedirá el certificado hasta por un máximo de treinta (30) días, los cuales puede prorrogar según su criterio clínico, por periodos de hasta treinta (30) días cada uno.			
			treinta (30) dias cada uno.  En cualquier momento a solicitud del afiliado y a juicio exclusivamente del médico u odontólogo, podrá levantarse la incapacidad			
			En cualquier momento a solicitud del afiliado y a juicio exclusivamente del medico u odontologo, podra levantarse la incapacidad linicialmente otorgada, siempre y cuando, el afiliado se haya recuperado de la causa que la originó, en un tiempo inferior al previsto. En este			
			and deband an arranded and a contract of the C			
			caso, pederá ser expedicia una constancia de levantamiento de la incapacidad con la justificación medica de lei media del servicio de la incapacidad, la que se expide con posterioridad a la inicial, por la misma enfermente de laino, o por otra que tenna relación directa con esta aci se trata da códim diferente de diamodistro (CIE) y siempre y cuando entre una y otra no basa una			
			tenga relación directa con esta, así se trate de código diferente de diagnóstico (CIE), y siempre y cuando entre una y otra no haya una	entidad, en aras de tramitar el pago y reconocimiento de la licencia de		
			interrupción mayor a treinta (30) días calendario.			
			No se podrán expedir certificados de incapacidad por eventos ocurridos con anterioridad, salvo en las siguientes situaciones:			
			Urgencia o internación del afiliado.			
			2. Trastornos de la memoria, confusión mental, desorientación en persona, tiempo y lugar y otras alteraciones de la esfera psíquica,			
			orgánica o funcional según criterio médico.			
			3. Eventos catastróficos y terroristas.			
			Cuando se presenten dos o más incapacidades de origen común de manera simultánea, para efecto de su reconocimiento se entenderá que			
			se trata de una sola incapacidad contada desde el día inicial de la primera hasta el último día de la más amplia. Cada incapacidad deberá	paternidad.		
			registrarse de manera independiente.	paternidad.		
			En caso de simultaneidad entre incapacidad de origen común e incapacidad de origen laboral, el aportante tendrá derecho al			
			reconocimiento económico de una sola prestación económica, en este caso, la incapacidad que mayor beneficio otorgue.			
			Para el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de			
			maternidad y licencia de paternidad, el aportante deberá entregar a la entidad promotora de salud o entidad adaptada, los siguientes			
			documentos, según sea el caso:			
			Incapacidad de origen común:			
			Certificado de incapacidad de origen común expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada, o validado por esta.			
			Licencia de maternidad:	Denunciar las conductas que se constituyan como abuso del derecho		
			<ol> <li>Certificado de licencia de maternidad expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada o validado</li> </ol>			
			nor esta			
			<ol> <li>En caso de licencia de maternidad por extensión, certificado de licencia de maternidad expedido por la EPS o entidad adaptada, a favor</li> </ol>			
,		,	The second secon			

			1			de quien corresponda, adjuntando registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o				
						institución autorizada para ello; copia del acto administrativo o providencia judicial que hubiere otorgado la custodia, certificado de				
						defunción, o certificación médica en la que conste la incapacidad de la madre para cuidar al menor, según corresponda.				
						3. El registro civil de Nacimiento del menor				
						Licencia de paternidad:				
						Registro civil de nacimiento del menor.	y cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el			
						2. El certificado de licencia de maternidad cuando el padre se encuentre afiliado a una EPS o entidad adaptada distinta a la de afiliación de				
						la madre, y proceda el reconocimiento y pago proporcional.				
						La revisión y liquidación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará por la entidad promotora de salud o				
						entidad adaptada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el aportante, o del interesado en los eventos de licencia de maternidad por extensión.				
						La revisión periódica de la incapacidad de origen común será adelantada por las entidades promotoras de salud o entidades adaptadas, quienes deberán realizar las siguientes acciones:				
						quienes deberan realizar las siguientes acciones:  1. Detectar los casos en los que los tiempos de rehabilitación y recuperación del paciente se desvien de los previstos para una condición de				
						salud específica, identificando el grupo de pacientes que está en riesgo de presentar incapacidad prolongada.				
						Realizar a los pacientes mencionados un plan integral de tratamiento, monitoreo y evaluación del proceso de rehabilitación que permita	cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le			
						valorar cada sesenta (60) días calendario el avance de la recuperación de su capacidad laboral, constatando el curso normal de la evolución				
						del tratamiento regular y efectivo y el estado de la recuperación. La valoración podrá realizarse antes del plazo señalado si así lo considera				
						el médico u odontólogo tratante, de acuerdo con la evolución del estado del paciente.				
						3. Consignar en la historia clínica, por parte del médico u odontólogo tratante, el resultado de las acciones de que tratan los numerales				
						anteriores y comunicar al área de prestaciones económicas de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o AFP que tenga a cargo el				
						reconocimiento y pago de la incapacidad, según sea el caso.				
						Las entidades promotoras de salud o las entidades adaptadas reconocerán y pagarán a los cotizantes las incapacidades de origen común				
						superiores a 540 días en los siguientes casos:	impide su recuperación, para lo cual deberá aportar las pruebas			
						1. Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico.	,			
						tratamiento médico.  2. Cuando el paciente no hava tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad de origen común.				
						habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante.				
						3. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones, que prolonguen el tiempo de recuperación del				
						paciente.				
						Causales de suspensión o no reconocimiento de pago de la incapacidad de origen común:				
						1. Cuando la entidad promotora de salud, la entidad adaptada o la autoridad competente, según el caso, determine que se configura alguna				
						de las causales de abuso del derecho establecidas en el artículo 2.2.3. 7. 1 del presente decreto.				
						<ol> <li>Cuando el cotizante no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.3.3. 1 del presente decreto.</li> </ol>	documentales que soporten tal evento.			
						3. Cuando el cotizante incurra en mora conforme con lo establecido en los artículos 2.1.9.1 y 2. 1.9.3 del presente decreto.				
						4. Cuando la incapacidad de origen común tenga origen en tratamientos con fines estéticos y sus complicaciones, o se derive de				
						tratamientos que acrediten los criterios de exclusión definidos el artículo 15 de la Ley 1751 de 2015.				
						A partir del 5 de agosto de 2022 las entidades promotoras de salud y las entidades adaptadas deberán cumplir con los términos y				
						condiciones previstos en el artículo 2.2.3.3.3 de este decreto, en relación con la validación de los certificados de incapacidad de origen común expedidos por el médico u odontólogo no adscrito a su red prestadora de servicios de salud.				
						comun expedidos por el medico u odontologo no adscrito a su red prestadora de servicios de salud.  Disposiciones normativas, que rigen a partir de la fecha de su publicación y sustituyen el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de				
						2016, suprime la frase: "y los pensionados cotizantes" contenido en el artículo 2.1.3.6. del Decreto 780 de 2016 y deroga los artículos				
						2.1.13.1. 2.1.13.2. 2.1.13.3 Y .2.1.13.4. del Decreto 780 de 2016.			personal Humano	
TALENTO HUMANO	Decreto Lev 1295	Decreto Ley 1295	199	4 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 21	El empleador será responsable, Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio, Trasladar el monto de las		x	Planillas de pago de seguridad social del Jefatura de Taler	nto
	,			,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,						
						cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales, Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los	Realizar la afiliación y el pago de los aportes a riesgos laborales.			
							Implementar y day cumplimiento al cronograma de actividades del			
						ambientes de trabajo, Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, y	sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			
						procurar su financiación, Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades	Notificar a la administradora de riesgos laborales los accidentes y			
						,	enfermedades que se presente, así como las novedades que se			
						profesionales, Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo e Informar a la entidad	presenten.			
							Capacitar a los trabajadores en aspectos relacionados en seguridad y			
						administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus	salud en el trabajo.			
						cambios, las vinculaciones y retiros.			personal Humano	
TALENTO HUMANO	Circular 15	Circular 15	202	2 Viceministra de Relaciones Laborales e	Toda la Circular	A través de la Circular 0015 de 2022, se establece la obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales		х	Facturas de pago de exámenes Médicos Jefatura de Taler	nto
						y de las pruebas o valoraciones complementarias, teniendo en cuenta que de conformidad a lo señalado por la Resolución 2346 del 2007,				
						en su artículo 2, el examen médico ocupacional es el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de				
						monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición, el cual debe				
						incluir anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como:	Asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las			
						de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.	pruebas o valoraciones complementarias			
						Existiendo tres tipos de exámenes, como lo son:				
						Evaluación médica preocupacional o de preingreso.	Realizar la contratación y realización de las evaluaciones medicas			
						Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).	,		Ocupacionales	
						Evaluación médica postocupacional o de egreso.	ocupacional través de los diferentes prestadores de servicios de salud			
						Cuya contratación de realización y costos deberá ser asumida por el empleador en su totalidad, a través de los diferentes prestadores de				
						servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia	ocupacional o por los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o			
						vigente en Salud Ocupacional o por los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios				
						médicos de la empresa siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.	Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la			
						Siendo necesario recordarles a los empleadores, que de no cumplir con las obligaciones estipuladas en la Resolución 2346 de 2007, el				
1						Ministerio de Trabajo como autoridad de policía se encuentra facultado para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a quinientos	empresa.			
									- I	
						(500) salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.				
				Inspección		(500) salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.			Certificados de aptitud médico laboral Humano	

TALENTO HUMANO									
	Resolución 3190 R	tesolución 3190	2022 Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 18	A través de la presente Resolución, el Ministerio del Trabajo, reglamenta la expedición del Certificado Sello amigable "Adulto Mayor" de	)	C	Se esta actualizando el procedimiento de .	lefatura de Talento
					que trata el artículo 7 de la Ley 2040 de 2020, encaminado a gestionar la empleabilidad de los adultos mayores, que cuentan con la edad de				
					pensión, pero no cumplen con los requisitos adicionales para acceder a la misma, garantizando su reclutamiento, selección, vinculación,				
					desarrollo profesional, retención y desempeño, dentro de la organización, la cual se aplicará en todo el territorio nacional a las empresas	Solicitar el Certificado amigable "Adulto mayor", cuando incorporen			
					que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia				
					y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley.	dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean			
					La expedición del Certificado amigable "Adulto mayor" de que trata el artículo 7 de la ley 2040 del 2020, estará a cargo de la Dirección de	beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que			
					Derechos Fundamentales del Trabajo del nivel central del Ministerio del Trabajo.				
					El número de trabajadores mínimos que deberán ser contratados por la Empresa para lograr el otorgamiento del "Sello Amigable Adulto Mayor", debe ser por lo menos el 2.5% de los empleados que tenga contratados la empresa, para aquellas empresas que tengan	hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley.			
					Mayor", debe ser por lo menos el 2.5% de los empleados que tenga contratados la empresa, para aquellas empresas que tengan contratados menos de diez trabaiadores deberán acreditar la contratación de por lo menos un (1) trabaiador.	Tener en cuenta que el número de trabajadores mínimos que			
					Las empresas que se postulen para el otorgamiento del Sello Amigable Adulto Mayor, deberán diligenciar ante la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, el formulario registrado en la página web del Ministerio en el apartado programas e información de interés,	deberán ser contratados por la Empresa para lograr el otorgamiento			
					logo de la certificación Senior "Sello amigable adulto mayor" y aportar la siguiente información:	del "Sello Amigable Adulto Mayor", debe ser por lo menos el 2.5% de			
					Tipo de entidad, (organización/empresa).	del Sello Alligadie Addito Mayor , dede sel por lo menos el 2.5% de			
					Alcance geográfico (ubicaciones físicas, unidades organizacionales).	los empleados que tenga contratados la empresa.			
					3. Número de empleados total (incluye adultos mayores).	Cuando se postulen para el otorgamiento del Sello Amigable Adulto			
					<ol> <li>Principales políticas adoptadas con relación a la empleabilidad del adulto mayor Copia simple del documento de identidad de los adultos</li> </ol>	Cuando se postulen para el otorgamiento del Sello Amigable Adulto			
					mayores contratados para obtener el Certificado sello amigable adulto Mayor.	Mayor, deberán diligenciar ante la Dirección de Derechos			
					5. Certificación o copia del contrato laboral donde se especifique la vinculación del adulto mayor (contratos suscritos con posterioridad al 27				
					de julio de 2020).	Fundamentales del Trabajo, el formulario registrado en la página web			
					6. Copia simple Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa.	del Ministerio en el apartado programas e información de interés, logo			
					7. Copia simple del documento de identidad del Representante Legal de la Empresa.				
					8. Declaración juramentada por parte del trabajador donde afirme no ser beneficiario de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia; y	de la certificación Senior "Sello amigable adulto mayor" y aportar la			
					que, en caso de llegar a serlo, lo informará inmediatamente a su empleador.				
					Una vez radicada la documentación de que trata el presente artículo, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, dispondrá de	siguiente información:			
					ocho (8) días calendario, para el análisis y aprobación de la documentación, que dé inicio al trámite para el otorgamiento, o en su defecto				
					para informar sobre su negación por incumplimiento de los requisitos exigidos.				
					Efectuada la verificación de requisitos documentales y legales, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del nivel central del	Tipo de entidad, (organización/empresa).			
					Ministerio del Trabajo, procederá a:	Alcance geográfico (ubicaciones físicas, unidades organizacionales).			
					<ol> <li>El otorgamiento del certificado de Sello Amigable Adulto Mayor con el logo establecido en la NTC 6535.</li> </ol>				
					2. El envío del certificado sello amigable adulto mayor al solicitante.	3. Número de empleados total (incluye adultos mayores).			
					3. El envío de la información a la organización, entidad y/o empresa, correspondiente a los requisitos no cumplidos cuando se niegue la				
					solicitud.	4. Principales políticas adoptadas con relación a la empleabilidad del			
					El Sello amigable Adulto Mayor tendrá vigencia de un (1) año contado a partir de la fecha de su expedición, y podrá ser renovado a solicitud	adulto mayor Copia simple del documento de identidad de los adultos			
					del empleador o representante legal de la organización, entidad y/o empresa.				
					La renovación del Sello consiste en la verificación de que se mantienen activas las acciones de la política institucional para la empleabilidad	mayores contratados para obtener el Certificado sello amigable adulto			
					del Adulto Mayo de las Mujeres mayores de 57 años y a los Hombres mayores de 62 años, que cuentan con la edad para obtener la pensión,				
					pero no cumple los requisitos para acceder a la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia.	Mayor.			
					Cuando se compruebe la ocurrencia de alguna o varias de las siguientes situaciones, el certificado será revocado por la autoridad	5. Certificación o copia del contrato laboral donde se especifique la			
					administrativa:				
					1. Motivos comprobados de acciones que atenten contra la empleabilidad del Adulto Mayor por parte de la organización, entidad y/o	vinculación del adulto mayor (contratos suscritos con posterioridad al			
					empresa titular del Sello.	27 de julio de 2020).			
					2. Conocimiento de casos de discriminación de Adultos Mayores que no hayan sido atendidos siguiendo los protocolos establecidos por la				
					empresa entidad para tal fin.	6. Copia simple Certificado de Existencia y Representación Legal de la			
					3. Por solicitud de la Empresa o entidad.	Empresa.			
					El Ministerio del Trabajo publicará anualmente en su página web el listado de establecimientos de comercio a los que se ha otorgado el	Empresa.			
					Sello Amigable "Adulto Mayor".	7. Copia simple del documento de identidad del Representante Legal			
					Así mismo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del nivel central, deberá adelantar por				
					lo menos 2 campañas trimestrales acerca de la existencia del sello y su importancia para la promoción del trabajo para adultos mayores objeto de la presente Resolución, con la finalidad de lograr que una mayor cantidad de empresas se vinculen y sean beneficiarias del sello,	de la Empresa.			
					oromoviendo así el acceso a condiciones laborales dignas por parte de esta población.	8. Declaración juramentada por parte del trabajador donde afirme no			
					El Tratamiento de datos personales que realicen los actores que participen en el flujo y/o consolidación de la información con los adultos				
					mayores, deberá realizarse acorde con los principios rectores art. 4 Ley 1581 de 2012, de manera legal, lícita, confidencial y segura, dando				
					estricto cumplimiento a las normas sobre tratamiento de datos personales previstas en el artículo 15 de la Constitución Política, y sus	que en caso de llegar a serio. In informará inmediatamente a su			
					normas reglamentarias, y adontarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales	que, en caso de negar a serio, io informata inficatamente a sa			
					normas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales.				
					normas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, deben ser apropiadas, efectivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, deberán garantizar la seguridad, la				
					normas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales.				
					nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsibilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, deben ser apropiadas, efectivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, deberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refeire esta disposición.			talento humano y el de contratación	Humano
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsibilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, deben ser apropiadas, efectivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, deberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refeire esta disposición.		c	talento humano y el de contratación Reglamento interno de trabajo.	Humano lefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Doltas medidas, deben er apropiadas, electivas, útiles, elicimete y demostrables, ligualmene, leberbein garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se reflere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.		(	· ·	Humano lefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Lu	ey 2306	2023 El Congresio de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsibilidad demostradas para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Duchas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmene, debenén garantizar la seguridad. Is integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a travels de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la matemidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mingres a amamentar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto,		(	· ·	Humano Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 II Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsibilidad demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Doltas medidas, deben er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. [qualmene, eleberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las minera e a namantara es sub lipie en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se dede respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se	empleador.	(	· ·	Humano Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilida demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Ochas medidas, deben ser apropiadas, efectivas, útiles, efficientes y demostrables. Igualmente, deberán garantizar la seguridad, la  integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo e  derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto,  por lo cual se debir respetar la lactanión materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, ración por la cual se  definen unos parâmetros para que los entes territoriales como aligunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un	empleador.	(	· ·	Humano Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Duchas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. [gualmene, debenén garantizar la seguridad, la integridad, la confliencialidad, el acceso y circuladión mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Eciolombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar las matemidad y la primera infancia, reconociendo el derenho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia matema en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definea unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta	empleador.  Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos	c	· ·	Humano Defetitura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilida demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Ochas medidas, deben ser apropiadas, efectivas, útiles, efficientes y demostrables. Igualmente, deberán garantizar la seguridad, la  integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo e  derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto,  por lo cual se debir respetar la lactanión materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, ración por la cual se  definen unos parâmetros para que los entes territoriales como aligunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un	empleador.  Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos	ξ.	· ·	Humano efatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Duchas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. [gualmene, debenén garantizar la seguridad, la integridad, la confliencialidad, el acceso y circuladión mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Eciolombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar las matemidad y la primera infancia, reconociendo el derenho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia matema en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definea unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta	empleador.  * Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los	•	· ·	Humano Melatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 ta	2306 .	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Doltas medias, deben er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmene, eleberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las migieras a amamentar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restración al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecueu nu espacio adecuado para que los madres en etapa de lactancia puedan amamenta a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta atluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la atluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la	empleador.  Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos	(	· ·	Humano Lefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 to	ey 2306	2023 El Congresio de Colombia	Artículo G	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Duchas medias, debien ser apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. [qualment, eleberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Eciolombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar las matemidad y la primera infancia, reconociendo el derenho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia matema en el espacio público, por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definea unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en etapa de lastancia puedan amamantar a us hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.	empleador.  Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.	(	· ·	Humano efatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 U	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Doltas medias, deben er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmene, eleberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las migieras a amamentar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restración al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecueu nu espacio adecuado para que los madres en etapa de lactancia puedan amamenta a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta atluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la atluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la	empleador.  * Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los	τ	· ·	Humano Defeitura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo G	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de reponsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, debens er apropadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmene, debens garantizar la seguridad, la integridad, la confloencialidad, el acceso y circuladio mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, bucca proteger y apopar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que evestra algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público, pin que evestra algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimentos para que los mets territoriales como algunos establecimientos de cardete privado contrivuyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en estapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta arthuerica de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infrancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:	empleador.  • Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  • Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos,	(	· ·	ntumano lefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar el debido tratamiento de los datos personales. Duchas medias, debien ser apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables. [qualment, eleberán garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Eciolombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar las matemidad y la primera infancia, reconociendo el derenho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia matema en el espacio público, por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definea unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en etapa de lastancia puedan amamantar a us hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.	empleador.  Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.	κ	· ·	Humano Defeatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de reponsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, debens er apropladas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmene, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulado mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a travels de la Ley 2306 de 2023, bucca proteger y apoyer la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamentar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimentos para que los meste sertirolades como algunos establemientos de carder providado contruyano a adecuen un espacio adecuado para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.	empleador.  • Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  • Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años	κ	· ·	ntumano Vefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo S	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de reponsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, debens er apropladas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmene, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulado mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación. El Congreso de Colombia, a travels de la Ley 2306 de 2023, bucca proteger y apoyer la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamentar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimentos para que los meste sertirolades como algunos establemientos de carder providado contruyano a adecuen un espacio adecuado para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.	empleador.  • Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  • Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años	· ·	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de reponsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Chichas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmene, debens grantizar la seguridad, la  integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarén de la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual en su atriculo de la materna del partir de partir de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta arlhuencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso renumerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternada y la primera infancia.  Raxón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  Le l'empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la lactancia.	Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.	(	· ·	rtumano refatura de Talento  rtumano - Proveedor
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congresio de Colombia	Artículo 6	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medidas, debien ser apropiadas, ecetivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debede garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladión mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Eciolombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar las matemidad y la primera infancia, reconociendo el derenho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia matema en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definea unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las maderes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  L. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su bijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una	empleador.  • Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  • Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.		· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 U	2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo G	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostrada para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medias, deben es apropiadas, electivas, útiles, elicimiento y demostrables. Igualmene, cheben garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circulación restregida de esa información a que se refiere esta disposición.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca prioteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el devento de las misiginas e a anamantar a hujos en el espacio público, sin que esista algún tipo de desforiminación ni restración al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público, por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual se definen unos parámetros para que las mediene entapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e higo lactantes en espacio público con algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las mediene entapa de lactancia puedan amamantar as un sinja e higo lactantes en espacio público con alta espacio adecuado para que las mediene entapa de lactancia puedan amamantar as un sinja e higo lactantes en espacio público con alta el actancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la purada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edid el meno; vercumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minuto en los mismos términos hasta los dos (2) días de edid del meno;	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	C	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Dichas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, liqualmene, debens grantizar la seguridad, la  integridad, la confloencialidad, el acceso y circuladion restringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarente a sus higos en el sepacio público por parte de las autoridades y los ciudados, razón por la cual es  definen unos parientes para que los medites entes territoriales como algunos establemientos de carácter provido construyou a adecuen un  espacio adecuado para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta  afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descansio renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la  maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la  jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por cicho concepto, durante los primenos seis (6) meses de edade, y una  vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos continos nictrimios has	Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.	c	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	2306 .	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Dichas medias, debens er apropiadas, ecetivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debede garantizar la seguridad, la integridad, la conflorencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el devenho de las mujeres a amamantar a sus bijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de descriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecuno para de la para de la composición de la composición de para que las maderas en espacio adecuado para que las maders en etapa de lastancia puedan amamantar a sus bijas e hijos lastantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera: Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin decuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumpildo este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, sempre y cuandos e manterna y vinanífieste una adecua	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	<	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Dichas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, liqualmene, debens grantizar la seguridad, la  integridad, la confloencialidad, el acceso y circuladion restringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de sus publicación.  Disposiciones que estarente a sus higos en el sepacio público por parte de las autoridades y los ciudados, razón por la cual es  definen unos parientes para que los medites entes territoriales como algunos establemientos de carácter provido construyou a adecuen un  espacio adecuado para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta  afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descansio renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la  maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la  jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por cicho concepto, durante los primenos seis (6) meses de edade, y una  vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos continos nictrimios has	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	ζ	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	normas reglamentarias, y adoptarán medidas de reponsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Chichas medidas, debes es a proposadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, ligualmente, debesén garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, la confidencialidad, el acceso y circulado mestringida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, bucca proteger y apopar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público, pin que exista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se entre de respeta de las trancias como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  Li El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros ses (6) meses de edad; y una cual en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros ses (6) meses de edad; y una cual en la coloración de la menor; sempre y cuandos en mantenga y manifeste una adecuada lactancia materna continua.  El empleador está en la obligación de conceder más desc	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	•	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Obchas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, liqualmene, debens grantizar la seguridad, la integridad, la conflorencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación de devenho de las mingriers a infancia, reconociendo el devenho de las mingriers a inmantar a sus hijos en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual es debe respetar la lastancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual en estarion de para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento algruenta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (3) násos de edad y una completo está en la obligación de conceder más descansos que los estabecidos en el inciso anterior si la trabajadora presen	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	τ	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	2306 z	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Oblichas medidas, debens er apropiadas, ecetivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debenén garantizar la seguridad, la integridad, la conflorencialidad, el acceso y circulación metárnigida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarén vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el devenho de las mujeres a amamantar a sus bijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de descriminación ni restrucción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecumpación adecuado para que las maderes en espacio adecuados para que las maderes en espacio adecuado para que las maderes en etapa de lastancia puedan amamantar a sus bijas e hijos lastantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su bijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, sempre y cuandos se materna y manamentar o una decidad	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	c	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	nomas reglamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Obchas medidas, debens er apropiadas, electivas, útiles, eficientes y demostrables, liqualmene, debens grantizar la seguridad, la integridad, la conflorencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación.  Disposiciones que estarión vigentes a partir de su publicación de devenho de las mingriers a infancia, reconociendo el devenho de las mingriers a inmantar a sus hijos en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual es debe respetar la lastancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, razón por la cual en estarion de para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso renunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento algruenta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (3) násos de edad y una cercarpor y cuando se manterga y manifieta una adecuada lactancia materas contribus.  2. El empleador está en la obligación	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	ζ.	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Chichas medidas, debens er apropiadas, ectevias, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su pubilicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, burca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amaminatra a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimetros para que los entes territoriales como algunos establecemientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las medies en etapa de lastancia puedan amamantrar a sus hijos e hijos lactantes en espacio público con alta alluencia de personas y modifica algunos aspectos del decansos remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera: Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edided	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	κ	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo G	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales. Oblichas medidas, debens er apropiadas, ecetivas, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debenén garantizar la seguridad, la integridad, la conflorencialidad, el acceso y circulación metárnigida de esa información a que se refiere esta disposición. Disposiciones que estarán vigentes a partir de su publicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, busca proteger y apoyar la maternidad y la primera inflancia, reconociendo el devenho de las mujeres a amamantar a sus bijos en el espacio público, sin que exista algún tipo de descriminación ni restrucción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parámetros para que los entes territoriales como algunos establecimientos de carácter privado construyan o adecumpación adecuado para que las maderes en espacio adecuados para que las maderes en espacio adecuado para que las maderes en etapa de lastancia puedan amamantar a sus bijas e hijos lastantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera inflancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:  Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su bijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, sempre y cuandos se materna y manamentar o una decidad	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer		· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Chichas medidas, debens er apropiadas, ectevias, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su pubilicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, burca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amaminatra a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimetros para que los entes territoriales como algunos establecemientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las medies en etapa de lastancia puedan amamantrar a sus hijos e hijos lactantes en espacio público con alta alluencia de personas y modifica algunos aspectos del decansos remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera: Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edided	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	ζ	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 Le	2306	2023 El Congreso de Colombia	Articulo 6	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Chichas medidas, debens er apropiadas, ectevias, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su pubilicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, burca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amaminatra a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimetros para que los entes territoriales como algunos establecemientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las medies en etapa de lastancia puedan amamantrar a sus hijos e hijos lactantes en espacio público con alta alluencia de personas y modifica algunos aspectos del decansos remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera: Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edided	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	•	· ·	
TALENTO HUMANO	Ley 2306 to	ey 2306	2023 El Congreso de Colombia	Artículo 6	nomas regilamentarias, y adoptarán medidas de responsabilidad demostradas para garantizar de debido tratamiento de los datos personales.  Chichas medidas, debens er apropiadas, ectevias, útiles, eficientes y demostrables. Igualmente, debens grantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el acceso y circuladion mestringida de esa información a que se refiere esta disposición.  Disposiciones que estarén vigentes a partir de su pubilicación.  El Congreso de Colombia, a través de la Ley 2306 de 2023, burca proteger y apoyar la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amaminatra a sus hijos en el espacio público, sin que esista algún tipo de discriminación ni restricción al respecto, por lo cual se debe respetar la lactancia materna en el espacio público por parte de las autoridades y los ciudadanos, raxón por la cual se definen unos parimetros para que los entes territoriales como algunos establecemientos de carácter privado construyan o adecuen un espacio adecuado para que las medies en etapa de lastancia puedan amamantrar a sus hijos e hijos lactantes en espacio público con alta alluencia de personas y modifica algunos aspectos del decansos remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.  Razón por la cual en su artículo 6, se establece la modificación al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera: Artículo 238. Descanso Remunerado Durante La Lactancia.  1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edide, y una vez cumplido este periodo, un (1) descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edided	Conceder a la trabajadora dos (2) descarsos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad.  Conceder a la trabajadora un (1) descarsos de treinta (30) minutos, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, hasta los dos (2) años de edad del menor.  Construir o adecuar un local contiguo a aquel en donde la mujer	c	· ·	

		1									
TALENTO HUMANO	Ley 1502	Ley	1502	2011	Congreso de la República	Arts.	Cultura de la Seguridad Social. Declárese de interés general el estímulo, la educación, el fomento y apropiación de la cultura de la seguridad  X	E	Man de Trabajo Anual	Jefatura de Talento	
							social en Colombia y, en particular, el conocimiento y divulgación de los principios, valores y estrategias en que se fundamenta la protección				
							social. Las autoridades públicas, las organizaciones empresariales y de trabajadores, las organizaciones solidarias, las operadoras del sistema				
						1					
							de protección social y las comunidades educativas ejecutarán en el ámbito de sus competencias acciones orientadas a la apropiación en el Programar actividades informativas, pedagógicas, motivacionales, de				
							país de una cultura previsional y de seguridad social Semana de la Seguridad Social. Declárese como la "Semana de la Seguridad Social" la				
						3	difusión y las demás que se consideren pertinentes sobre los principios, ditima semana del mes de abril de cada año, en honor al 27 de abril de 1955, fecha en la cual entró en vigencia el Convenio 102 de la			Humano - Proveedor	
							Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Norma Mínima) que, conjuntamente con la Declaración de Filadelfia, constituye una de las valores, derechos y deberes en el ámbito de la protección social, estas				
						4	referencias mundiales de mayor relevancia, influencia e impacto en materia de Seguridad Social Para el desarrollo de la Jornada se llevarán				
							actividades informativas, pedagógicas, motivacionales, de difusión y las demás que se consideren pertinentes sobre los principios.				
TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	9 Act	valores, derechos y deberes en el ámbito de la protección social.  Anteriormente Decreto 55 de 2015 Art 1, 2, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 14.  X		Manillas de pago de seguridad social del	responsable de SST	
TALENTO HOMANO	Decieto 1072	Decreto	1072	2015	Willisterio dei Trabajo	Alt	Antenioniente Decirio 30 de 2013 mil 1, 2, 4, 5, 5, 6, 5, 10, 12, 14, 14.  A Establece las reglas de afiliación y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales de los estudiantes de educación pública o privada	,	naminas de pago de segundad social del	Jelatula de Talento	
						2.2.4.2.3.1	que se encuentre en ; a. que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e Afiliar al estudiante o practicante al Sistema de Riesgos Laborales				
						2.2.4.2.3.1	involucren un riesgo ocupacional. b. que realicen prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios para obtener título o Realizar el pago de aportes a la ARL durante el tiempo que dure la				
							certificado de técnico laboral c. practicantes AD- HONOREM - La afiliación y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales se				
						2.2.4.2.3.2	deberá realizar cuando se trate de estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de riesgo para la institución educativa y				
						2.2.4.2.3.4	competencias que los acredite para el desempeño laboral - La afiliación se deberá efectuar como mínimo un (1) día antes del inicio de la Realizar las cotizaciones a la ARL sobre el salario mínimo legal				
							práctica o actividad correspondiente y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa obligada afiliar sus trabajadores- para la afiliación el estudiante debe estar afiliado previamente al sistema de salud en cualquiera de sus vigente				
						2.2.4.2.3.5	Realizar inducción a los estudiantes o practicantes sobre la labor que				
							el tiompo que dure la grantica. La cationaida de las pranticantes deberá realizarse cobre la base de un caleria minima legal moncral vigorato				
						2.2.4.2.3.6					
							novedades a la ARI reportar los accidentes a la EPS Y ARI donde este afiliado el estudiante. La END deberá: a canacitar al estudiante informar o los cadomicos de districtivos				
						2.2.4.2.3.9	sobre les actividades que va a desarrollar y evolicar los riestos, a los que va estar evolución inno con las medidas de prevención y o elliellitedades ocurridos con ocasion a la practica				
							promoción para mitigarlos , poner en práctica las recomendaciones que le realice la ARL en materia de prevención de los riesgos, notificar				
						2.2.4.2.3.10	los accidentes y enfermedades ocurridos con ocasión de la práctica o actividad a la eps y administradora de riesgos laborales, verificar que los practicantes				
							los estudiantes utilice los elementos de protección personal en el desarrollo de su actividad. Incluir al estudiante al sistema de gestión de la michir el estudiante al sistema de gestión de la seguridad y salud en el				
						2.2.4.2.3.12	seguridad y salud en el trabajo. · la empresa podrá designar una persona para que verifique las condiciones de prevención, higiene y trabajo.  seguridad industrial de las labores asienadas al estudiante —los estudiantes tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones Suministrar elementos de protección personal a los practicantes				
							seguridad industrial de las labores asignadas al estudiante -los estudiantes tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones Suministrar elementos de protección personal a los practicantes asistenciales y económicas otorgadas por el sistema general de riesgos laboras , el incumplimiento de las disposiciones consagradas dará Podrá disponer de una persona que verifique las condiciones y				
						2.2.4.2.3.14	assistancians y economicas orongeass por el sistema general de riesgos iadoras, el incumprimiento de las disposiciones consagradas dara Pouda autoposicione de una pessona que verinue las cumulouses y lugar a investigaciones disciplinarias, fiscales y openales en despesado de la participa de la partici		personal	Humano	
TALENTO HUMANO	Resolución 2400	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc.,	F	Manillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento	
							los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y				
							Realizar entrega a les trabajadores de elementes de protocción				
							eficiencia para el usuario – algunos de los elementos de protección personal son Cascos , Cofías, Protectores , Capuchas de tela asbesto,				
							Máscaras respiratorias , Mascarillas respiratorias , Guantes de caucho, Guantes de cuero grueso, γ en algunos casos con protectores Contar con una matriz de identificación de elementos de protección				
							metálicos, Guantes de hule, Calzado de seguridad, Polainas de seguridad, Protectores de canilla, Mandiles - La fabricación, calidad, personal.				
							resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad Establecer fichas técnicas de los elementos de protección personal.				
							Realizar inspecciones periódicas a los elementos de protección				
							competente y deberá cumplir con los siguientes requisitos: a) Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue en consolidades de protección contra el riesgo particular para el cual fue en consolidades en consolida				
							diseñado. b) Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador. c) Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos. Vigilar que los elementos de protección personal cumplan con las				
							naturales del usuario. d) Ofrecer garantía de durabilidad. e) Poderse desinfectar y limpiar fácilmente. f) Tener grabada la marca de fábrica				
						176 al 178	para identificar al fabricante.				
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Artículo 3.2.1.10	para ioentinicar ai rannicante.  Anteriormente Decreto 2943 de 2013. Todo  X		rersonal Manillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento	
					,,		Por el cual se modifica el parágrafo 1'del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999				
							Los empleadores tendrán a cargo las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad				
							general.				
							Las EPS reconocerán a partir del tercer (3) día de incapacidad.  Reconocer y cancelar los dos primeros días de incapacidad por				
							En el Sistema General de Riesgos Laborales las ARL reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente				
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Artículos	de trabajo o diagnosticada la enfermedad como laboral.  Anteriormente Decreto 3667 de 2000 Art 3, 4.  X		ersonal Manillas de pago de seguridad social del	Humano	
TALLATO HOMANO	50000 700	Secieto	, 30	2010	willistend de salud y protection social	A SCUIOS			numero de pago de segundad social del	aciocara de raiento	
						1	El formulario único o integrado podrá ser presentado en forma física o por medios electrónicos. En este último caso, debe ajustarse a lo				
						1	dispuesto por la LEY 527 de 1999 y a las normas que la modifiquen, sustituyan o reglamenten, así como a los requisitos tecnológicos y de				
						3.2.3.2	seguridad que pueda señalar el Ministerio de la Protección Social Pago de aportes a través entidades autorizadas para efectuar recaudos				
							en sistemas de pago de bajo valor. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales podrá realizarse a través de Realizar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y				
							los sistemas de pago de bajo valor que funcionen de acuerdo con las normas que para tal efecto expida el Gobierno Nacional, pero en				
						3.2.3.3	cualquier caso mediante formulario único o integrado.  de aportes parafiscales mediante el formulario único integrado.		personal	Humano	
TALENTO HUMANO	Decreto 780	Decreto	780	2016	Ministerio de Salud y protección Social	Articulo 3.2.3.4	Anteriormente Decreto 1465 de 2005 Art 1. La FND podrá: X		Manillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento	
							En desarrollo de lo señalado en los Decretos 3667 de 2004 y 187 de 2005, las Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral y el				
							SENA, el ICBF y las Cajas de Compensación Familiar, deberán permitir a los aportantes el pago de sus aportes mediante la Planilla Integrada				
							de Liquidación de Aportes, por medio electrónico, la cual será adoptada mediante resolución expedida por el Ministerio de la Protección				
							Social.				
TALENTO HUMANO			404	1995	Cl Connected to Colombia	Norma de Referencia	Ver Fallo del Consejo de Estado 247 de 2011 Realizar el pago de los aportes por medio electrónico.	F	ersonal	Humano	
IALENTO HUMANO	Ley 181	Ley	181	1995	El Congreso de Colombia	ivorma de Referencia	En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de		Manillas de pago de seguridad social del	Jeratura de Talento	
							recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades				
							especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la				
							Realizar actividades deportivas, de recreación, culturales y de participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación				
							familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes, y con los entes deportivos capacitación directamente				
	1	1	1	1	1		departamentales y municipales.	F	ersonal	Humano	

				*						
TALENTO HUMANO	Resolución 1995	Resolución	1995	1999 El Ministro de Salud	Todo excepto parágrafo 3	La custodia de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los	La FND no puede custodiar la historia clínica de los trabajadores, estas	х	Planillas de pago de seguridad social del Jefat	itura de Talento
						procedimientos de archivo señalados en la presente resolución- La historia clínica debe conservarse por un periodo mínimo de 20 años				
					del articulo 13 y articulo					
						contados a partir de la fecha de la última atención El prestador de servicios de salud, debe archivar la historia clínica en un área				
					15 (derogados por la	restringida, con acceso limitado al personal de salud autorizado, conservando las historias clínicas en condiciones que garanticen la				
TALENTO HUMANO	Ley 1857		1057	2017 El Congreso de Colombia	resolución 1715 de 2005)	integridad física y técnica, sin adulteración o alteración de la información.  Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales	deben tenerlas el médico tratante o la IPS.	v	personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefai	nano
TALENTO HUMANO	Ley 1857	Ley	1857	2017 El Congreso de Colombia	Artículo 3	Adicionese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedara así: Artículo SA. Los empleadores podran adecuar los norarios laborales		^	Planillas de pago de seguridad social del Jera	itura de Talento
						para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de				
						su cónvuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares				
						dentro del 3 ir grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de	Adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del			
						discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo				
						para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo"' ., ~ Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar,	trabajador con los miembros de su familia por medio de las Cajas de			
						promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el	compensación familiar o en su defecto brindar ese lapso de tiempo al			
						empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra				
						gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los acordar el horario	trabajador siempre y cuando este tiempo sea de la jornada laboral,			
TALENTO HUMANO	Resolución 839			2017 Ministerio de Salud y la Protección social		laboral días de descanso, esto sin perjuicio de complementario.	esto de manera semestral.		personal Hum	nano
TALENTO HUMANO	Resolution 839	Resolución I	339	2017 Ministerio de Salud y la Protección social	lodo	Tiene por objeto establecer el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes de las historias		x	Planillas de pago de seguridad social del Jefat	itura de Talento
						clínicas, así como reglamentar el procedimiento que deben adelantar las entidades del SGSSS-, para el manejo de estas en caso de				
						liquidación. la presente resolución se aplicarán a las entidades que integran el SGSSS, a las entidades con regímenes especiales y de				
						excepción y demás personas naturales o jurídicas, que se relacionan con la atención en				
						salud	Garantizar la guarda de las historias clínicas de los trabajadores		personal Hum	nano
TALENTO HUMANO	Resolución 978	Resolución	978	2023 Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 4	El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, adopta el Formulario único de afiliación y reporte de	no gourdo de las instantas cilineas de los trabajadores	х	Planillas de pago de seguridad social del Jefat	itura de Talento
						novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, contenido en el Anexo				
						técnico de la presente norma, el cual será aplicable a las administradoras de riesgos laborales, a los aportantes obligatorios y voluntarios al				
						Sistema General de Riesgos Laborales, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas	Realizar el reporte de novedades mediante el Formulario único de			
						normales superiores, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes,				
						entidades del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta y a las entidades o personas naturales contratantes que suscriban	afiliación y reporte de novedades de trabajadores dependientes,			
					Anexo Técnico	convenios o contratos para la modalidad de trabajo penitenciario indirecto.				
						El Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de trabajadores, contratistas y estudiantes al sistema de riesgos laborales, estará	independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales,			
						dispuesto para su uso virtual o fisicamente por las administradoras de riesgos laborales.	contenido en el Anexo técnico de la presente norma.			
							contento en el Alexo tecineo de la presente norma.			
						Cuya inspección de vigilancia y control Corresponderá a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, derogando con su publicación				
						a la Resolución 881 de 2021.				
									personal Hum	nano
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	1050	1994 La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a su puesto de trabajo.		х	personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	nano Itura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	4050	1994 La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse	La FND no puede solicitar para la vinculación de una mujer la práctica de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para	х	personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	nano Itura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	4050	1994 La Ministra de Trabaĵo y Seguridad Social	Arts.			х	personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	mano tura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	4050	1994 La Ministra de Trabaĵo y Seguridad Social	Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.	х	personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	nano tura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	1050	1994 La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo. reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de	х	pensonal Hurr Planillas de pago de seguridad social del Jefat	nano tura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución	1050	1994 La Ministra de Trabajo y Seguridad Social	Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo. reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.	х	penonal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	mano. Itura de Talento
TALENTO HUMANO	Resolución 4050	Resolución 4	1050	1994 La Ministra de Trabaĵo y Seguridad Social	Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domán en escistan riegos para el fetto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos	x	penonal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefat	mano tura de Yalento
					Arts. 1 2	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo. reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
TALENTO HUMANO  TALENTO HUMANO	Resolución 4050			1994 La Ministra de Trabajo y Seguridad Social  Congreso de la República	Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordensar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén castalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a rembiera a la trabajadora embarasada en un puesto de trabajo que no ofresca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domán en escistan riegos para el fetto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos	x	penonal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefai  personal Hum Planillas de pago de seguridad social del Jefai  Planillas de pago de seguridad social del Jefai	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no esistan riesgos para el feto.  B empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse  espuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en  un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el  Regilamento litera de Trabajo y en la minas informará a los trabajadores, mediante circular intens, del contenido de dicho regilamento.	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo. realicir a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto. El empleador debení informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores. No deberá registrar el Regisamento de trabajo ante el Ministerio de No deberá registrar el Regisamento de trabajo ante el Ministerio de	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse  expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en  un puesto de trabajo que no ofretza esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicarás en cartelera de la empresa el  Regimento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediar circular interna, del contenido de dicho regimento,  fecha desde la cual entrará en aplicación: La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al  empleador dentro de los quince (15) dias hábles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando coarioderen que sus clásusada  contravienen los artículos (100, 183, 111, 120 es 113 del Códogo Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo  contravienen los artículos (100, 183, 111, 120 es 113 del Códogo Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  realicir a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse  expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en  un puesto de trabajo que no ofreza exposición a fastores que puedan causar embrotoxicidad, fotostoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el  Reglamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadoses, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento,  fecha desde la cual entrará en applicación - la organización sindical; si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al  empleador dentro de los quince (15) días hábles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sucificavalas  contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo  delelatará la investigación correspondente, formulará objecciones si las hubiere y ordensirá al empleador en eliminar las adiciones,	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto rieigo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no esistan rieigos para el feto.  El empleador deberá informar los rieigos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse  expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en  un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el  Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento,  fretha decel la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la habiere, y los trabajadores no sindicalados, podrán siolitara al  empleador derno o los qualnes (15) das habies siguientes los ajutes que actimiente accessor como consideren que sucifiascidad  contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo  adelastrata la investigación correspondenter, formulará objectones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones,  contravienen los artículos sucessos personas conducentes, sebalando como palos makiomo quince (15) dals abilista, cal cabo de los cuales el empleador  empleador restors, calcabo de los quede el pediesdor  empleador centro (15) dals habies equientes, sebalando como palos makiomo quince (15) dals abilista, calcabo de los cuales el empleador  entra el empleador centro (15) dals abilista, calcabo de los cuales el empleador  entra el calcabo de los quince el calcabo de el mediesdor	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  realicir a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  Bempleador debeta informara los riesgos a los que estarán espuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trababa y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular carcia la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días,	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.	que puedan verse  expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventi los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en  un puesto de trabajo que no ofrezza exposición a fastores que puedan causar embriotoxicidad, fotostoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el  Reglamento interno de Trabajo y en la nisma informará a los trabajadores, mediante circular interno, del contenido de cificho reglamento,  fecha desde la cual entrará en aplicación - La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al  empleador dentro de los quince (15) dias hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que su ciáusulas  contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuelo el inspector del trabajo  adeliantar la la investigación correspondere, formulará o dejecciones si las hubiere y ordenará al empleador relativa las adiciones,  modificaciones os supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador  modificaciones os supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador  modificaciones os supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador  modificaciones os supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador  modificaciones os supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador  modifi	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reaciticar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicen las susgerendas que consideren	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17	que puedan verse  expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las  actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en  un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el  Reglamento interno de Trabajo y en la minas informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento,  fecha dede la cual entrará en aplicación - La organización sindical, al la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al  empleador dentro el los quince (15) días habiles siguentes los ajustes que extreme necesarios cuandos consideren que su ciliasulas  contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo  adelatatrá la la mestigación correspondente, formulará objeciones si las hubiere, y ordensa a empleador entra i sa adiciones,  modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plaso máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador  realizará los ajuntes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salarió minimo legal mensual vigente. El empleador  realizará los ajuntes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salarió minimo legal mensual vigente. El empleador  realizará los ajuntes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salarió minimo legal mensual vigente. El empleador  realizará los ajuntes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salarió minimo legal mensual vigente. El empleador  real	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  B empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos os aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe envar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realizen la sugerencias que consideren pertinentes, pasado los treinta días el representante legal de la	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estên catalogadas como de alto riego El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, efecta decida le cala dertrada en aplección. La organización afididad, si la habiera, y los trabajadores os sindicializados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábies isquientes los ajustes que estimen necesarios cuandos consideren que sus clasusada entrade en aplección. La cogranización disegos sistantivo del Trabajo Si no habiere exurdo el insegor del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objectones si las habiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, medificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo maksimo quince (15) días hábies, al cabo de los cuales el empleador mor puede deducir, reterne o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento puede deducir, reterne o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reaciticar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicen las susgerendas que consideren	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts. 1 2 3 Arts. 17 18	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estên catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el articulo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, este de del cancio de antrada en aplecición. La organización afindad, si la habiera, y los trabajodores os indicializados, podrán solicitar a la empleador dentro de los quince (15) días hábies siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusolas contravienen los articulos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspectior del trabajo adestinata la investigación correspondiente, formulará objectiones si las habiere y ordenará al empleador realizar las adicciones, modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) días hábies, al cabo de los cuales el empleador meditarios sos punes de mesor multa equinidente a circo (5) veces el asilario mísmio legal messual vigente. El empleador no puede deducir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cadá caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cadá caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o com	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  readicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domén en bastan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 20 días, arque los mismos realicen las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se manifilest si realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar seralizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estên catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el articulo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, este de del cancio de antrada en aplecición. La organización afindad, si la habiera, y los trabajodores os indicializados, podrán solicitar a la empleador dentro de los quince (15) días hábies siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusolas contravienen los articulos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiere acuerdo el inspectior del trabajo adestinata la investigación correspondiente, formulará objectiones si las habiere y ordenará al empleador realizar las adicciones, modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) días hábies, al cabo de los cuales el empleador meditarios sos punes de mesor multa equinidente a circo (5) veces el asilario mísmio legal messual vigente. El empleador no puede deducir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cadá caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cadá caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento del codelucir, reterner o com	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  readicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domén en bastan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 20 días, arque los mismos realicen las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se manifilest si realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar seralizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar se realizaron objeciones o no al regisimento), saí las cosas para dar	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofresca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento. Fercha dere la cual entrada en aplección. La organización adridica; al la habere, y los trabajadores os sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (13) das hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus clasusada entrada en aplección. La organización adigo Sustantivo del Trabajo Sin ho habere exurdo el insegior del ribajo adeletarás la investigación correspondiente, formulará objectones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, considerados, posiciones conducentes, selabando como plaro máximo quince (15) diss hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizar los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. El empleador no puede deducir, reterne o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judició. Luchea especialmente compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judició. Luchea especialmente compensar dos sociones, maginar su mentamiento del locales, herramientas o diste de trabajo, deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  Trabajo domde no existan riegos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajodores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajodores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajodores y por el termino de 30 días, para que los mismos realien las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treina días el representante legal de la gara que los mismos realien las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treina días el representante legal de la gara que los mismos realien las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treina días el representante legal de la garantación deber entir una contactaca ne la que se manifiette si se realizaron objeciones o no al reglamento), así las coasa para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de se cacialización del Reglamento A los trabajodores y Acta de no considerado del Acta de no Acta de no	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en carriera de la empresa de Regismento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular inferna, del contenido de dicho regismento, fecha decele la cual entrará en aplicación. La organización sindical, a la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a interplación de los quince (15) disa habiles siguientes los ajustes que estemen necesarios cuando consideren que su claisualas contravienen los artículos 100, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la la investigación corresponiente, formulará objecciones si las hubiere y ordensirá al empleador realista salaciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como palso máximo quince (15) disa háblies, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como palso máximo quince (15) disa háblies, al cabo de los cuales el empleador palacidador para con el empleador realizador se internaciones por concepto de suo o arrendamiento judicia. Quedan especialmentes o otribes de trabajos depenador sua considerado no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para coda	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabaja de de alto estado de embarazo en un puesto de trabajo dende no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe envair mediama circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, arra que los mismos realizen las sugerencias que consideren pertinentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al reglamento), saí las cosas para dur complimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraza como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén cataloguadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogenicidad a proposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad en cartelar de la empresa el Regimento interno de Trabajo que no a misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha dede la cual entrará en aplicación. La organización sincitura à la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a fuente de los quince (15) disa habiles siguientes los ajustes que entraná en aplicación. La organización sincitura à la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a disceinada en la complexa de la cual entrará en aplicación. La organización sincitura i la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a disceinada ne la complexa de la cual entrará en aplicación. La organización sincitura i la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a disceinada en la complexa de la cual entrará en aplicación. La organización sincitura de la responsa de la cual esta de la mente de la cual entrará en aplicación en un misma entra de la cual entrará en la entrará en la entrará en la entrará en la entrará de la cual entrará en la entrará	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabaja de de alto estado de embarazo en un puesto de trabajo dende no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe envair mediama circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, arra que los mismos realizen las sugerencias que consideren pertinentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al reglamento), saí las cosas para dur complimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora, salvo cuando las actividades desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora, alto mante en un puesto de trabajo que no ofreza esposición a factores que puedan cassar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regismento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de cicho regismento, en cartelera de la empresa de registra de la menta de la contenida de la como del contenido de cicho regismento, en cartelera de la complexa de fento de los quince (15) das hábites siguientes los ajustes que estimen necesantes cuando consideran obra sus culturals contrarienten los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Suntantivo del Trabajo. 5 in o hubiere acuerdo el inspectior del trabajo adestinata la investigación correspondente, formulará objectiones si las hábites y ordenarás a delementa circular del salutor insimio especial en inspectior del trabajo adestinata i la imentigación correspondente, formulará objectiones si las hábites y ordenarás a elementa la empleador realizar las salutors so pena de nucumento, se multa equivalente a carco (5) veces el acializón mismio esperiamenta so premiento a conducion en esta probibilición los descuentos con compensarios suna mensatu ligente. El empleador del delicultor del conducion del co	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no estudan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajodores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicina las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se manifiest si erealizaron objeciones o no al regisimento), así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Regisimento. A los trabajadores y Acta de no socialización del Regisimento.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, footoxicidad o teratogencidada en entra en aplicación. La organización sindicad, a la hubbere, y los trabajadores no sindicadados, podrán socilitar a fençales de la cual entrará en aplicación. La organización sindicad, a la hubbere, y los trabajadores no sindicados, podrán socilitar a empleador dentro el los quince (15) días hables siguientes los ajustes que empleador entro el los quince (15) días hables siguientes los ajustes que empleador entro el su calidadas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubbere acuerdo el inspector del trabajo adelantar la la investigación corresponiente, formulará objectores a sia hubbere y ordenará a elempelador entro inclusio modificaciones o supresiones conducentes, señalando como patao máximo quince (15) días háblies, al cabo de los cualtes el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como patao máximo quince (15) días háblies, al cabo de los cualtes el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como patao máximo quince (15) días háblies, al cabo de los cualtes el empleador no conferenciones por concepto de suo o arrendamiento judicial, Quedan especialmentes o ditides de tabajos, deudas del trabajador para con el empleador, sus co	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no esistan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para el ob debe envar mediame circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, para que los mismos realizen las sugerencias que consideren errorientes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizarno objeciones o no al regisimento), así las cosas para duramplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no objeciones al Reglamento.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora, salvo cuando las actividades de desarrollar estén catalogadas como de alto rieggo. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora, alto municipal de la resultada de	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domén en existan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajodores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicina las sugerencias que consideren portiventes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entir una constancia en las use manifiesta si eralitarno objectiones o no al reglamento, sal las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no ociocicones al Reglamento.  Rubicar en reglamento.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabaja que no ofreza exposición a fastores que puedan causar embriotoxicidad, fotostoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así. "El Empleador publicará en carteirar de la empresa el Reglamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha decide la cual entrará en aplicación La organización sindical, a la habiere, y los trabajadores no sindicalizados, podría solicitar a internado de los quinces (15) días habiles siguentes los ajustes que enterna eccanisos cuandos consideren que su claisualas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación corresponiente, formulará objecciones si las habiere, y ordenará a el mepleador resilaria sa diciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador publicado so para del deducir, retener o compensar suma alguna del salaría, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, desen apecialmente compensados en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, devidas del trabajador para con el empleador, sus acobisos, sua parie	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabaja de no en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos con aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, para que los mismos realizen las susperensias que combete pertinentes, pasado los treinta dias el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizarno objeciones o no al reglamento), así las cocasa para dar en combigio de la requisito legal la empresa ebec contar con Acta de socialistación del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no objeciones al Reglamento.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, saho cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora, saho cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, fercha desde la casi dentrada en aplección. La organización adredica, la la habiera, y los trabajadores publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de 15 de las habies siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando considerante, podrán solicitar a de empleador dentro de los quince (13) dias habies siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando considerante que sucue al inspector del trabajo adelatata? la investigación correspondiente, formulará objectones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, de la complexa de la complexa suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento púcicio. Queda negación en esta probibición los descuentes os compessarios suma púsicia. Quedan especialmente compensidos en esta probibición los descuentes os compessarios sum correspondientes de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el emple	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para  trabajar en actividades de alto riego.  Trabajar en actividades de alto riego.  Trabaja donde no existan riegos para el fetto.  El empleador deberá informar los riegos a los que estarán expuestos  los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de  Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación pratre de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular  escrita la notificación a los trabajadores y or el termino de 30 días,  para que los mismos realien las sugerencias que consideren  pertimentes, pasado los treina días el representante legal de la  ganariación deber entir una contactan en la que se manifieta el  se realizaron objeciones o no al reglamento), así las cosas para dar  cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de  socialitación del Reglamento A los trabajadores y Acta de no  objeciones al Reglamento.  Publica en reglamento.  Publica en reglamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por  cada centro de tragalemento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por  cada centro de trada de la consensa de los trabajadores.  Publica en reglamento de  consensa en direco hatas el 50% del tiempo de las vacaciones  de los trabajadores que los soliciten, para ello debe contar con el  formato de autorización de descuento suscrita por el trabajador.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabaja que no ofreza exposición a fastores que puedan causar embriotoxicidad, fotostoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así. "El Empleador publicará en carteirar de la empresa el Reglamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha decide la cual entrará en aplicación La organización sindical, a la habiere, y los trabajadores no sindicalizados, podría solicitar a internado de los quinces (15) días habiles siguentes los ajustes que enterna eccanisos cuandos consideren que su claisualas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación corresponiente, formulará objecciones si las habiere, y ordenará a el mepleador resilaria sa diciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador publicado so para del deducir, retener o compensar suma alguna del salaría, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, desen apecialmente compensados en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, devidas del trabajador para con el empleador, sus acobisos, sua parie	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajodores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicina las sugerencias que consideren portiventes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entir una constancia en la que se manifiest si erealizaron objeciones o no al reglamento), sal las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no ociocicones al Reglamento.  Rublicar entre de trabajo.  Rublicar entre de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Rodica centro de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Rodica centro de trabajo de desciniten, para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el formato de autorización de descinitento para ello debe contar con el fo	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la visculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estáncia catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, abro como de moderno de receiva de la como de receiva de la como de receiva de la cual entrada de la cual entrada en aplicación - la organización sindical, si la hubbere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a dempleador dentro de los quience (15) disa hibalies siguetente los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus clásuslas contravienen los artículos 108, 108, 111, 112 o 113 del Códego Sustantivo del Trabajo Sin o hubbere autore del inspector del trabajo adelantar la la imensigación corresponiente, formulará objecciones si las hubbere y ordenará al empleador resistor al adelantar la investigación corresponiente, formulará objecciones si las hubbere y ordenará al empleador resistor al adelantar la investigación corresponiente, formulará objecciones si las hubbere y ordenará al empleador resistor al adelantar la investigación corresponiente, formulará objecciones si las hubbere y ordenará al empleador resistor al adelantar la investigación corresponiente, formulará objecciones si las hubbere y ordenará al empleador resistor processor del considerado en dela probibición de secuentos acutarios compessiones por conception en compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita se porte del salario minimo plemasusi vigente. El empleador se esta probibido de descuentos compensarios por concepto de socia o	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no esistan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, para que los mismos realizen las sugerensias que combete pertinentes, pasado los treita dias el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al regisimento, así las cosas para dar complimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialistación del Regiamento. A los trabajadores y Acta de no objeciones al Regiamento.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el registrato de las vacaciones de los trabajadores que los solicites, para el debe contar con el formato de autorización de miero hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que los solicites, para el debe contar con el formato de debe domirar de mentre debe conformato con el formato debe debe domira del mentre hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que los solicites, para el debe de contar con el formato debe debe domira del mentre hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego El empleador estará obligado a reunibura a la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego El empleador estará obligado a reunibura a la trabajador embarada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, en cartelera de la empresa del Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, contraviente los antircalos 105, 108, 111, 112, 01.113 del Código Sustantivo del Trabajo, - Si no hubiera e cuardo ci insporta o contraviente los antircalos 105, 108, 111, 112, 01.113 del Código Sustantivo del Trabajo Si no hubiera e cuardo ci insporta or del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objectores si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, enhalando como plazo máximo quince (13) dissi habiles, al cabo de los cuales el empleador puede deducir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cuda cuso, o sin mandamiento judicida. Quedan especialmente compensidos en esta probibilido no descuentos es compensarios son parecularente compensidos en esta probibilido no descuentos es compensarios por concepto de un comercio de lo cale, herramientas o diste de trabajo, deutada	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabaja domde no existan riegos para el fetto.  31 empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos tos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabaja y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores por el termino de 30 disa, y ana que los mismos realizen las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta disa el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se manífeste si se realizaron objectiones o no al reglamento), así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Arta de socialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no objecciones al Reglamento A los trabajadores y Acta de no objecciones al Reglamento de tabajo.  Publicar englamento de trabajo en dos útios visibles diferentes por cada centro de tabajado.  Padrá compensar en dintero hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que lo solicites, para ello debe contar con de formato de autorizado de decuertos sucritar par el trabajador.  Remando en dinisterio.  La emtrega de caratista la deberá realizarias por intermedio de los contarcias la centra de tratasta la deberá realizarias por intermedio de los caracias la centra de tratasta	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan versie expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora, salvo cuando las actividades de desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a resulbara la trabajadora de actividades de trabajo que no ofrezze exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de cicho regiamento, certa de la empleador fentro de los quince, (15) das hábites siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideran oblicará sobre entra del media catalo cantina de las investigación correspondiente, formulará objectiones si las húbites y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) das hábites, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) das hábites, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) das hábites, al cabo de los cuales el empleador puede deducir, reterne o compensar suma alguna de salarios, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento puede deducir, reterne o compensar suma alguna del salarios, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento de locales	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajare na extividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos cos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por arte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicina las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se manifiest si erealizaron objeciones o no al regisimento), así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Regisimento. A los trabajadores y Acta de no ocialización del Regisimento. Publicar en registramento de trabajo. Podrá compensar en direo hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que lo soliciten, para ello debe contar con el formato de autorización de descuento para el los deberá proceder a registrante en el Ministerio.  La empresa debe conformar el Circo Suscista por el deberá proceder a registrante en el Ministerio.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riesgos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollur estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en un puesto de trabaja que no ofrezas exposición a fastores que puedan causar embrotosociadad, fotostociadad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así. "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento toterno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha dede la cual entrará en aplicación La organización sindical, si la habiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrían solicitar a desenvente los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el les quince (15) dias habies siguientes los ajustes que estimen neceanisto cuando consideren que suc clasualas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el inspector del trabajo endientar la la investigación corresponiente, formulará objecciones si las habiere, y ordenará al mejelador restino si adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, sebalando como plaso máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador meditorio por considerado en esta prohibición los descuentos a compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o últies de trabajo, decidas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes os sus representantes, indemiziación por darido casionado a los locales, majumas, materias primas o productos abborados o pérdidas o averias de elementos de trabajo, devida emerandas, provisión de alimentos represa del resporto, d	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no esistan rieggos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos tos asgirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de trabajo es esperiadados social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 dias, para que los mismos realizien las susperentas que commo de 30 dias, para que los mismos realizien las susperentas que commo de 30 dias, para que los mismos realizien las susperentas que comismo en actual companiación deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al reglamento), así las cosas actual companiación deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objecinos o no al reglamento, así las cosas y actual conscipiento del requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Reglamento.  Publicar el registamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada exertro de trabajo.  Publicar el registamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada exertro de trabajo.  Publicar el registamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada exertro de trabajo.  Publicar el registamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada exertro de trabajo.  La empresa deberá entiero hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que lo soliciten, para el do debe contar con el formato de autorización de descuento suscrita por el trabajador.  La empresa deberá entiero hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que los soliciten, para el do deberá entergar carta al trabajador con contra el como de la formación de los vacaciones de las vacaciones de las vacaciones de las vacaciones de	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan versie expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requibito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara a la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora, salvo cuando las actividades de desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora de un puesto de trabajo que no ofrezca esposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de clicho regiamento, che decide calcida el cartada en aplacción. La organización afinidad, si la habiera, y los trabajadores os indicalizadas, podrán solicitar a deseguidad de la media del como de contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. – Si no hubiere acuerdo el impector del trabajo adestinata la imeetigación correspondiente, formulará objectiones si las habiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) disa habiera, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) disa habiera, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) disa habiera, al cabo de los cuales el empleado modificaciones o supresiones conducentes, sehalando como plazo máximo quince (15) disa habiera, al cabo de los cuales el empleado	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reacicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no estuato riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por arte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la norificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realizon las suspeneias, que consideren portiventes, pasado los trenta días el representante legal de la organización deberá entir una constancia en la que se manifiest si erealizaron objeciones on on al registemento, así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Acta de socialización del Registemento. A los trabajadores y Acta de no objeciones al Registemento.  Pudica compensar en direo hasta el 50% del tiempo de las vacaciones de los trabajadores que lo solicites, para ello debe contar con de formato de autorizon de descuento sucrita por el trabajor.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La entrega de ecastralis la deberá entregar carta al trabajador dirigida al fondo y previamente haber realizado la verificación de elecuntor socializador el entrega de carta de la descrita de la defin	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los rieggos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades as desarrollare están catalogadas como de alto rieggo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, salvo cuando las actividades as desarrollare están catalogadas como de alto rieggo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, salvo cuando las actividades as desarrollare están catalogadas como de alto rieggo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora, abro cuando canado las actividades de catalogadas como de la trabaja, el cual quedará sal: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento interno de Trabajo y en la nitona informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de cilcho reglamento, el cual quedará sal: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento interno de Trabajo y en la nitona informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de cilcho reglamento, de empleador dentro de los quince (15) dias hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideran que su cilciaus delatrada la impelador realizar las saldores, modificaciones o suspresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador meditarios por sus presiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) dias hábiles, al cabo de los cuales el empleador puede deducir, retener o compensar suma alguna del salário, sin orden suscritos por el trabajador, para cada scas, o sin mandamiento puede deducir, retener o compensar suma alguna del salário, sin orden suscritos por el trabajador, para cada scas, o sin mandamiento de trabajo, designador para cada scas, o sin mandamiento de cocales, heramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el empleador,	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo donde no existan riegos para el feto.  El empleador deberá informar los riegos a los que estarán expuestos tos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismor realien las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treina dias el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en las semanificas si erealizaron objecciones al Reglamento. A los trabajadores y Acta de no oscialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no oscialización del Reglamento. Publicar en registrante de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visubles diferentes por cada centro de trabajo de desenta de desentado para el do debe contrar con el formato de autorización de desenten os sucritas por el trabajador ca entre de trabajo de desentado en el Ministerio.  Le entrega de cesantias la deberá realizarda por intermedio de los fondos de cesancialas, para ello deberá entregar carta al trabajador cando de desentado, para ello deberá entregar carta al trabajador de cando de desentado, para ello deberá entregar carta al trabajador de cando de desentado, para ello deberá entregar carta al trabajador	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21  22	que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de preventr los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo - El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarasada en un puesto de trabaja que no ofreza exposición a fastores que puedan causar embriotoxicidad, fotostoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así. "El Empleador publicará en carteirar de la empresa el neglamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha dede la cual entrará en aplicación La organización sindical, a la hubiere, y los trabajadores no sindicalizado, podría solicitar a menjeador dentro de los quince (15) días hables siguentes los ajustes que esteman eceanios cuando consideren que su claisualas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo Sin o hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la la metigación correspondente, formulará objecciones si las hubiere y ordensirá al mejelador resiltar sia adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días háblies, al cabo de los cuales el empleador modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días háblies, al cabo de los cuales el empleador pudicial. Quedan especialmente comprenados en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o cidies de trabajo den esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o a rendamiento de locales, herramientas o cidies de trabajo, dende del trabajador por acual cabora por una relación por darido casionado a los locales, maiquinas, materias primas o	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riesgo.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo dende no esistan riesgos para el feto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos tos aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realizen las susperendas que combete pertinentes, passado los treinta días el representante legal de la organización deberá emitir una constancia en la que se manifieste si se realizaron objeciones o no al reglamento), así las cocas para dar en combeta de la requisito legal la empresa ebec contar con Acta de socialización del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no objeciones al Reglamento.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el regisimento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo.  Publicar el registra de cesantias para el deberá entregar carta al trabajador de contra con el formato de los trabajadores que los solicites, para el deberá entregar carta al trabajador de contra con el formato do verenimente haber envalizado la verificación de los documentos con los que se soportan la solicitud, esto en el entendido de que las mismas cumplan lo establecido para la entrega autorizados de contra roma la entrega autorizados por la ley.	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21	que puedan verzie expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego El empleador estará obligado a reubbar a la trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego El empleador estará obligado a reubbar a la trabajador embarada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará asi: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, fercha desde la caula derrada en aplección La organización afididad, sal habitera, y los trabajadores punto en sindicialidados, podrán solicitar a dempleador dentro de los quince (15) días hábites siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideran que sus claiusada empleador dentro de los quince (15) días hábites siguientes los ajustes que estimen necesarios cuandos consideran que sus claiusada entradera en aplección a los cartes en empleador dentro de los quince (15) días hábites siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus claiusada contrativaren los actividas por la carte da carte de la empleador dentro de los quinces (15) días hábites a carte (15) veces esta alator minimo legal mensual vigente El mepleador no puede deducir, reterner o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, pura cada caso, o sin mandamiento judiciá. Unden seu esta esta del salario de mensual vigente El mepleador que incumirada ha carte del salario de decisionario, provisión de alimentos y precio de aligamiento. Tamposo s	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajar en actividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabaja domén en esistan riegos para el ferto.  31 empleador deberá informar los riegos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores, en estado de un estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabaja y Seguridad Social, en efecto deberá (someter aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores y por el termino de 30 disa, para que los mismos realizen las sugerencias que consideren portimentes, pasado los treinta disa el representante legal de la organización deberá entirir una constancia en la que se mandiente esta realizaron objectiones o no al reglamento), así las cosas para dar cumplimiento al requisito legal la empresa debe contar con Arta de socialización del Reglamento A los trabajadores y Acta de no objecciones al Reglamento. Publicar el reglamento de tabajo, en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajadores y actual de la compo de las vacaciones de los trabajadores en del ministerio.  La empresa debe conformar el COPASST, pero no deberá proceder a registrario en el Ministerio.  La emerga de cerantia la deberá realizarias por intermedio de los fondos de cesardias la, para ello deberá entregar carta al trabajador que las ministerios. La emerga de cerantia la deberá entregar carta al trabajador que las ministerios.  La emerga de cerantia la deberá entregar carta al trabajador de que las ministerios con o que se seportan la solicitud, esto en el enternido de que las ministerios con que se seportan las solicitud, esto en el enternido de que las ministerios complan lo establecido para la entrega autorizados por la ley.  Nos podrán utilitar CTA para la contratación de actividades	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano
					Arts.  1  2  3  Arts.  17  18  19  20  21  22	que puedan verzie expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riegos profesionales.  No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embaraso como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, saho cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara a la trabajadora, saho cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riego. El empleador estará obligado a reubbara la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.  Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, fercha decide la casi dertrada en aplección. La organización adredica, si la habiera; y los trabajadores publicará en cartelera de la empresa el Regiamento interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho regiamento, contrativienno los anticitas del contenido de dicho regiamento, contrativienno los anticitas del contenido del contrativienno del restrictora del contrativienno del restrictora del contrativienno del contrativio del contrativienno del contrativio del contrativienno del contrativienno del contrativio del c	de prueba de embarazo, como requisito de ingreso salvo que sea para trabajare na extividades de alto riego.  reubicar a la trabajadora en estado de embarazo en un puesto de trabajo domén en esistan riegos para el ferto.  El empleador deberá informar los riesgos a los que estarán expuestos los aspirantes y a los trabajadores.  No deberá registrar el Reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en efecto deberá (cometer aprobación por parte de los trabajadores, para ello debe enviar mediante circular escrita la notificación a los trabajadores, por el termino de 30 días, para que los mismos realicina las sugerencias que consideren portiventes, pasado los treinta días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización deberá electria días el representante legal de la organización de del Reglamento. A los trabajadores y Acta de no ocidicación del Reglamento de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo en dos sitios visibles diferentes por cada centro de trabajo de desentes de la ministerio.  Le entrega de cesantias la deberá realizaria por el trabajador el canterización de desentada, para ello deberá entregar carta al trabajador diregida al fondo y previamente haber realizado la estritación de los trabajadores por el trabajadores de canadia, para ello deberá entregar carta al trabajador diregida	x	Planillas de pago de seguridad social del Jefal personal	nano

	,	,			,				
proceso de administración de	Decreto	Externa	1072	2015 Presidencia	Todos	Compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no		х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de Jefatura de Talento N/A
							generales sobre el contrato individual del trabajo. Jornada de trabajo y trabajo suplementario, Vacaciones. Actividades recreativas, culturales		
personal v/o contratación de							o de capacitación dentro de la iornada de trabaio. Cesantías, Calzado y		
,,,							overoles para trabajadores. Teletrabajo. Relaciones laborales		
							colectivas. Sindicatos. Contrato de aprendizaje. Afiliación a caja de		
personal						se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.	compensación. Riesgos laborales.		la norma. Humano
TALENTO HUMANO	Ley 1822	Ley	1822	2017 El Congreso de Colombia	Toda	Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.		Х	Planillas de pago de seguridad social del Jefatura de Talento
						Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (18) semanas en la época de parto, remunerada con el			
						salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.	Otorgar la licencia de maternidad por el término de 18 semanas.		
						La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a	Otorgar la licencia de maternidad por el termino de 1a semanas.		
							Otorgando una licencia de maternidad de 20 semanas a las madres con		
						término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente LEY.	parto múltiple.		
						Las madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos			
						(2) semanas más".	En caso de fallecimiento de la madre conceder la licencia de		
						La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente	paternidad al padre por el mismo tiempo reglamentado para la madre.		
TALENTO HUMANO	Ley 1823	lev	1823	2017 El Congreso de Colombia	Toda	durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.  Adoptar estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral de entidades públicas y empresas privadas.	La FND deberá habilitar el espacio que cuente con las condiciones	x	personal Humano  Planillas de pago de seguridad social del Jefatura de Talento
	,	,				El uso de estas salas, no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso			
						de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo.			
						Las empresa o entidades adecuaran en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para las mujeres en periodo de lactancia que			
						laboren allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, para luego transportarla a			
						su hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.	establecidas para que las madres puedan extraer la leche para sus		
						Empresas privadas con capitales iguales o superiores al 1500 SM o aquellas con capitales inferiores con mas de 50 empleadas.			
						Las entidades privadas con mas de 1000 empleados y las entidades publicas, dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones			
						físicas necesarias.			
						las empresas privadas con menos de mil empleados contaran con cinco (5) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias.			
							hijos, donde se asegure una verdadera conservación de la misma.		personal Humano
proceso de administración de	Decreto	Externa	2177	1989 Presidencia	Artículos 3, 16, 17 y 18	El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme	La entidad no discrimina a trabajadores con existencia de limitaciones	Х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de Jefatura de Talento N/A
personal y/o contratación de									
-									
						al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.	físicas, sensoriales o mentales.		la norma. Humano
personal TALENTO HUMANO	Ley 1496	lev	1496	2011 Congreso de la República	Arts	Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido	fisicas, sensoriales o mentales.	x	Manual de funciones Jefatura de Talento
	,	,							
						cualquier tipo de distinción par razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma a retribución, el género a sexo salva las			
						excepciones establecidas para la ley- Factores de valoración salarial. San criterios orientadores, obligatorias para el empleador en materia			
					1				
						salarial a de remuneración las siguientes: a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a las medias de formación profesional; c)			
						Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabaja; e) La igualdad de oportunidades y de trata en materia de emplea y			
						ocupación, can obieta de eliminar cualquier discriminación: fl Otras complementas salariales Con el fin de garantizar igualdad salarial o de	Harry of antitary de antital de action of the decrease and the decrease of the		
					2	ocupación, can objeta de eliminar cualquier discriminación; 1) Otras complementas salariales Con el fin de garantizar igualdad salarial o de	Lievar el registro de pertil de asignación de cargos por sexo, funciones		
						remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos			
						por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y			
					4		y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual.		
						condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos que se refiere el			
						artículo 1272. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión			
proceso de administración de		Externa	1295	1994 Ministro de Gobierno	5 Literal A artículo 91	política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial.	Garantizar igualdad de condiciones salariales a hombres y mujeres.		Humano
proceso de administración de	Decreto	Externa	1295	Ministro de Gobierno	Literal A articulo 91	El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la	La entidad verifica la affiliación y el pago al Sistema General de Riesgos	^	Diariamente a se asegura del cumplimiento de Jefatura de Talento N/A
personal v/o contratación de									
personal y/o contratation de		1							
nemonal						cotización,	Profesionales		la norma
personal proceso de administración de	Decreto	Externa	1833	2016 Presidencia	Todos	se compilan normas relacionadas con pensiones dictadas en ejercicio de la facultad del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución	La entidad resguarda los derechos, deberes, obligaciones de los	х	la norma. Humano  Diariamente a se asegura del cumplimiento de Jefatura de Talento N/A
personal y/o contratación de	•								
personal TALENTO HUMANO	Resolución 2945	Resolución	2945	2019 Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Política, sino también las expedidas con fundamento en el numeral 17 ibídem, que asignaron funciones pensionales a ciertas entidades.  El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 2945 de 2019, modifico el artículo 2, 9, 1, 13 y el numeral 4 del Anexo	trabajadores, empleadores del sistema general de pensiones	x	la norma. Humano  Planillas de pago de seguridad social del Jefatura de Talento
TALLITO HOMAICO	Nesolución 2343	Nesoración	2545	2013 Ministerio de Salad y Frotección Social	Toda	Técnico 1 de la Resolución 2389 de 2019, con el fin de ampliar los plazos establecidos en la norma, para contar con información integral,		^	Training of page of seguridad social del selection de l'alerto
						oportuna y veraz al momento de entrar en operación el Sistema.			
						Aplicable a las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a los empleadores, a las entidades o universidades públicas de los			
						Regímenes Especial y de Excepción, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, a las misiones diplomáticas, consulares o de			
						organismos multilaterales no sometidos a la legislación colombiana; a los pagadores de aportes de contrato sindical, respecto de afiliado	Realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y		
						participe-dependiente; a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación y a las escuelas normales			
						superiores y, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas formativas de estudiantes.  Estableciendo que aquellas empresas que se constituyan a partir del 1 de enero de 2020 podrán realizar su proceso de afiliación a una ARL a	consultas al SGRL a través del portal web		
		1				Estableciendo que aquellas empresas que se constituyan a partir del 1 de enero de 2020 podrán realizar su proceso de afiliación a una ARL a través el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT): no obstante, una vez afiliada deberán reportar las novedades de inicio y terminación de			
					1	la relación laboral de sus trabajadores y la de los estudiantes en práctica formativa, mediante este Sistema.	"www.miseguridadsocial.gov.co", correspondientes a los trabajadores		
						no reaction about or six inaugatories y a set no esculuainte en pactura formante, mediante es asternia.  Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realizen diariamente,	y estudiantes en práctica formativa.		
						nor lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir de 1 de enero de 2020, disponiendo en linea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realizen diariamente, iniciando con las siguientes:			
						Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente,	y estudiantes en práctica formativa.  Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los		
						Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Rileigon. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en linea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes: a) Affiliación del empleador a una ARL. b) Retracto de affilición a una ARL.			
						Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a patrir de 1 de encen de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes: a) Affizición del empleador a una ARL. b) Retracto de affiziación a una ARL Unarrate el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:			
						Por lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgo. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en linea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, eliciando con las siguientes: a) Affiliación del empleador a una ARL. b) Retracto de affiliación a una ARL. Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT: a) Administración de sedes que incluye la creación, actualización el inactivación de sedes de un empleador.	Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los		
						por lo que la entroda en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes:  a) Affiliación del empleador a una ARL.  B) Retracto de diálición a una ARI.  Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:  a) Administración de sectes que incluye la creación, actualización ei nactivación des decis de un empleador.  a) Administración de centros de trabajo que incluye la creación, actualización en inactivación de centros de trabajo.	Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los		
						Par lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes:  b) Retracto de el militación a una ARL.  b) Retracto de el militación a una ARL.  Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:  a) Administración de sedes que incluye la cresción, actualización e inactivación de sedes de un empleador.  b) Administración de contros de trabajo que incluye la cresción, actualización e inactivación de centros de trabajo.  c) Variación del centro de trabajo.	Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa.		
						nor lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Rileigos. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en linea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes:  a) Affiliación del empleador a una ARL.  b) Retracto de affiliación a una ARL.  Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:  a) Administración de odes que incluye la creación, actualización e inactivación de sedes de un empleador.  b) Administración de centros de trabajo que incluye la creación, actualización e inactivación de centros de trabajo.  c) Variación del centro de trabajo de incluye la creación, actualización e inactivación de centros de trabajo.	Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa.		
						Par lo que la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema General de Riesgos. Laborales en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2020, disponiendo en línea a las ARL, a través del SAT, las transacciones que se realicen diariamente, iniciando con las siguientes.  b) Retracto de el militación a una ARL.  b) Retracto de el militación a una ARL.  Durante el primer semestre del año 2020, entrarán en operación las siguientes funcionalidades en el SAT:  a) Administración de sedes que incluye la cresción, actualización e inactivación de sedes de un empleador.  b) Administración de contros de trabajo que incluye la cresción, actualización e inactivación de centros de trabajo.  c) Variación del centro de trabajo.	Consultar en el SAT, los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa.  Adjuntar el Registro Único Tributario (RUT), al momento de la		

1		1	1	1	1		g) Retiro definitivo de la empresa al SGRL. • Registrar en el SAT los centros de trabajo y las sedes, entendidas	- 1	İ		
							h) Inicio de relación laboral o práctica formativa.				
							i) Terminación de relación laboral o práctica formativa.				
							i) Incapacidad temporal por accidente o enfermedad de origen común.				
							k) Incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad laboral.				
							() Licencia de maternidad. agencia, territorial, delegación, dependencia, oficina y demás formas				
							m) Licencia de paternidad.				
							n) Licencia remunerada. organizativas.				
							o) Licencia no remunerada.				
							p) Comisión de servicios no remunerada.				
							q) Suspensión temporal del contrato de trabajo o práctica formativa.				
							r) Vacaciones.  de riesgo y la actividad económica.				
							s) Modificación del ingreso base de cotización.				
							1) Retiro por muerte del trabajador o estudiante en práctica formativa.  1) Crosulta de empresa  * Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de  1. Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de				
							u) Consulta de empresa  • Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de v) Consulta de empresa				
							y) consulta de estructura de empresa Las anteriores funcionalidades incluírán la interrupción, prórroga, cancelación o corrección, según corresponda.  manera individual o masiva, que laborarán en cada centro de trabajo, y				
							Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupcion, prortoga, cariceasción o corrección, segun correspona.  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, prortoga, cariceasción o corrección, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, prortoga, cariceasción o corrección, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, prortoga, cariceasción o corrección, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, prortoga, cariceasción o corrección, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, prortoga, cariceasción o corrección, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran ia interrupción, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades incurran interrupción, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades interrupción, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades interrupción, y cuando se hubier ergistrado en el SAT con el "Roll  Las Afteriores funcionalisades interrupción de la construcción de la constru				
							empleador", información que podrá ser consultada en tal sistema".  seleccionar la modalidad presencial o teletrabajo.  El inicio o terminación de una relación laboral o practica formativa, será reportado por el SAT a la ARL respectiva, quien, en el marco de sus				
							compatancias consultará samin corresponda las funcionalidades: "consulta da amuraca" y "consulta da actructura da ampresa"				
							Reportar a partir del 6 de febrero de 2020 al Sistema de Affiliación Transacional (SAT), la siguiente información, en los				
							términos establecidos en el Anexo Técnico 2 de la presente resolución:				
							a) Las afiliaciones y reporte de novedades que se realicen a través del formulario dispuesto para tal fin inactivación de las afiliaciones.				
							b) Ejercicio del derecho al retracto				
				1			c) La mora de los aportantes al SGRL   • Adoptar el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades				
				1			d) Los acuerdos de pago suscritos con empleadores y el incumplimiento del mismo.				
				1			e) La validación del Registro Único Tributario (RUT), cuando el SAT no tenga esta información de referencia del Empleador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).				
			1	1			f) La reclasificación de riesgo de los centros de trabajo".				
			1	1			El Ministerio de Salud y protección Social incorporará al SAT la información de afiliación al SGRL de los empleadores, con trabajadores y				
				1			estudiantes en práctica formativa, con corte a 5 de febrero de 2020; información que debe ser depurada previamente por las ARL y con la				
				1			totalidad de desarrollos tecnológicos que permitan la interoperabilidad, en doble vía.				
								F	personal	Humano	
proceso de administración de	Ley	Externa	2101	2021	Congreso de la Republica	Artículos 2 y 3	reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantas de los Apartir del 18 de julio de 2023 ha de implementarse lo siguiente. X  Transcurridos dos [2] años a partir de la entrada en vigencia de la ley,	E	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento	N/A
personal y/o contratación de							i allocurinos sos (2) antos a partir un el retrictado en vigencia de la rey, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral Semanal, quedando en				
personal							trabajadores. 47 horas semanales.	1	la norma.	Humano	
TALENTO HUMANO	Ley 1280	Ley	1280	2009	Congreso de la República	Art. 1. Lit n	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto de 5 días al	F	Procedimiento de talento humano	Jefatura de Talento	
							trabajador cuyo familiar fallezca en el primer grado de afinidad, primero civil y segundo de consanguinidad. Obligación de otorgar licencia compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado				
							companero o companere permanente o e un tamunar nasta es grados segundo de consanguinidad, por de afinidad y primero civil, una				
							por luto. Ver numeral 10. Artículo 57 del C.S.T. licencia remunerada por luto de incolo (5) dials hábiles.			Humano	
TALENTO HUMANO	Resolución 2646	Resolución	2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Todo	Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efecto- Factores psicosociales. Comprenden los aspectos	-	Conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de Talento	
						1000	istralabandar la outra labandar a outranar a la perpaianción y las condiciones individuales a constanéstica intrinceros del trabaindar las	2			
						1000	intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrinsecas del trabajador- Los	2			
						1000	intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador- Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)				
						icac	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jornado de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo psicosocial en				
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del mediaumbiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jonnada de trabajo- Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores picosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picosocial es  información utilizada para la evaluación de factores picosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picosocial en  información utilizada para la evaluación de factores picosociales del esto.  In completedores de la recondactón análistis v seminienten desde la necessaria de la soluti - Los empletedores deben actualizar		i abrosi	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo psicosocial en		laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo. c) Características del grupo social de trabajo. d) Condiciones de la  tares: e) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonnada de trabajo. Los factores identificar y evaluar los factores psicosociales en el trabajo y sua  prisocociales deben ser evaluados objetitos y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido vinidados - ta  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva-identificación los factores de riesgo psicosocial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - los empleadores deben actualizar  anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edidas y  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo y sua  feretos.		laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacionai: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarex: e) Carago física: f) Condiciones del medianambiente de trabajo: a) interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: Los factores  psicosociales deben ser evaluados dejetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo psicosocial en  el trabajo, se procederá a su recopiación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salut - Los empleadores deben actualizar  anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y  deberá mantenerla - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Falborar códigos  deberá mantenerla - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral Formular una política de convivencia laboral, Elaborar códigos de ética.		taboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emancados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del mediaumbiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: Los factores pisicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores pisicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo pisicosocial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  musimente esta información, la cual debe ir discriminada por actividade económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y  deberá mantennia: – Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral; Elaborar códigos de ética.  Elaborar código de ética.		saberal	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emancados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del mediaumbiente de trabajo. g) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: Los factores pisicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores pisicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo pisicosocial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  musimente esta información, la cual debe ir discriminada por actividade económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y  deberá mantennia: – Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral; Elaborar códigos de ética.  Elaborar código de ética.		laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del mediacumbiente de trabajo: g) Interface persons—tarea h) Jonnada de trabajo: Los factores pricosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores poicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picosociale  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  naumiente esta información, la cual debe ir discriminadas por actividad económica, número de trabajodores, coupación, sexo y edad y  deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral específicas de factores de riesgo psicosociales  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral o conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales  Realizar actividades de sensibilización de acoso laboral.		uboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: e) Carigo fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores pasicosociales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picosociale  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  susulmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y edady  deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral / Realizar actividades de comprioris. Por medidas preventivas y correctivas de acoso laboral / Realizar actividades de comprioris cobor resolución de  conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo picosociales  adentificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de		Laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tarea: e) Carga física: f) Condiciones del mediacumbiente de trabajo: g) Interface persons—tarea h) Jonnada de trabajo: Los factores pricosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores poicosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picosociale  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  naumiente esta información, la cual debe ir discriminadas por actividad económica, número de trabajodores, coupación, sexo y edad y  deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral específicas de factores de riesgo psicosociales  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral o conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales  Realizar actividades de sensibilización de acoso laboral.		Laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: e) Carigo fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores pasicosociales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picosociale  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  susulmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y edady  deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral / Realizar actividades de comprioris. Por medidas preventivas y correctivas de acoso laboral / Realizar actividades de comprioris cobor resolución de  conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo picosociales  adentificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de		laboral	Humano - Proveedor	
							empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tarex: e) Carago fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo: e) La características del grupo social de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales esta sometida a reserva-identificados los factores de riesgo psicosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral Formular una política de convivencia laborar códigos de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales destificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el traslado del trabajador si tradependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia los recomienden Los empleadores deben adelantar	al al			
TALENTO HUMANO	Resolución 652	Resolución	652	2012	Ministerio del Trabajo	Tods	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: c) Carago fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La  información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva-identificacións los factores de riengo piscosociale  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  nualimente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y  deberá manteneris - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral. Elaborar codigo de ética.  Elaborar codigo de servicidades de sensibilización sobre accion laboral i identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de  estrategias de intervención frente a los factores de riesgo quicosociales  simplementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo. c) Características del grupo social de trabajo. ci) Condiciones de la tares: c) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonada de trabajo. Los factores porisociociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores picrosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picrosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, seo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral formular una política de convivencia laboral, Elaborar código de etica.  de convivencia, Realizar actividades es essibilización obre accoso labora (accoso labora de convivencia labora). Realizar actividades de essibilización de acoso laboral accoso laboral (accoso de laboral conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo piccosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención femeta a los factores de riesgo estadores deben adelizator programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo piccosocial.	12 4		responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Yoda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: e) Carago fisica: f) Condiciones de la tares: e) Carago fisica: f) Condiciones del medianombiente de trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilitzada para la evaluación de factores pisicosociales esta sometida a reserva- identificación los factores de riesgo pisicosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formunal runa política de convivencia laboral diaborar códigos de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral a conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control especificas de factores de riesgo policosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo poicosocial.  Tori la cual se actividades la conformación y luncionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Yoda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacioni: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: e) Carga fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonnada de trabajo: Los factores  priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores piscosociales esta sometida a reserva-identificados los factores de renego piscoscial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabalgiadores, ocupación, seo y edad y  deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral Formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral , Realizar actividades de capacitación sobre resolución de  conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo piscosociales  identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de  estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, facilitar el trabajo de trabajodor a  dra dependencia de la empresa, cuando el médios contante o el Comité de Convivencia la orecnienden. Los empleadores deben adelantar  gragamana de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo poteosocial.  Tor la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia la orecnienden. Los empleadores deben adelantar  piscosocials.  X dictan otras disposiciones. Públicas y Privadas a conformar el comité de	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacioni: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: e) Carga fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonnada de trabajo: Los factores  priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores piscosociales esta sometida a reserva-identificados los factores de renego piscoscial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabalgiadores, ocupación, seo y edad y  deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral Formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral , Realizar actividades de capacitación sobre resolución de  conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo piscosociales  identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de  estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, facilitar el trabajo de trabajodor a  dra dependencia de la empresa, cuando el médios contante o el Comité de Convivencia la orecnienden. Los empleadores deben adelantar  gragamana de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo poteosocial.  Tor la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia la orecnienden. Los empleadores deben adelantar  piscosocials.  X dictan otras disposiciones. Públicas y Privadas a conformar el comité de	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a)  Gestión organizacioni: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la  tares: c) Carago fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona—tares h) Jornada de trabajo: Los factores  priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta  información utilizada para la evaluación de factores piscosociales está sometida a reserva-identificados los factores de riesgo piscoscial en  el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar  anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabalgiadores, ocupación, sexo y edad y  deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral Formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral , Realizar actividades de capacitación sobre resolución de  conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención por control específicas de factores de riesgo piscosociales  identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajodores en la definición de  estrategias de intervención frente a los factores de riesgo uestán generando violencia en el trabajo, facilitar el trabajo del trabajodor a  otra dependencia de la empresa, cuando el médico trabata e o d'Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se  dictan otras disposiciones.  Obliga a todas sidas organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral -  Il Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, azi-  conformar el comité d	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo. c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago fisica: f) Condiciones de la empleadores de trabajo. g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: os factores psicosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales esta sometida a reserva- identificacións fos factores de riesgo piscosciale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laborar. Colligo de ética.  Elaborar codigo de ética.  Elabo	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Yoda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: e) Carago fisica: f) Condiciones del mediaombiente de trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: bos factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilitada para la evaluación de factores psicosociales esta sometida a reserva- identificación los factores de riesgo piscosocial el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá manteneria - Son medialas preventivas y correctivas de acoso laboral formunal runa política de convivencia laborar. Características de factores de riesgo piscosociales de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral , Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo piscosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo poiscosocial.  Terro la cual se actividade la comormación y luncionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones  Obliga a todas las Organizaciones Públicas de factores de riesgo pisicosocial.  Zomité se conformas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo pisicosocial.  Zomité se conforma por un número igual de representantes del comivencia laboral - 11 y 50 servido	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo. c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago fisica: f) Condiciones de la empleadores de trabajo. g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: os factores psicosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales esta sometida a reserva- identificacións fos factores de riesgo piscosciale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laborar. Colligo de ética.  Elaborar codigo de ética.  Elabo	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago faica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando sos instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores paiscosciales está sometida a reserva- identificación sos factores de riesgo piscosciale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y estad y deberá manteneria- Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral Formular una política de convivencia. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral i deconíficos - 2. Medidas correctivas: Implementar aciones de intervención y control específicas de factores de riesgo piscosciales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el tradado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Los empleadores deben adelantar regarama de vigilancia adelimidolgica o factores de riesgo priscosciale regarama de vigilancia adelimidolgica o factores de riesgo priscosciale regarama de vigilancia adelimidolgica priscoscial.  Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.  El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como d	12 4	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Yoda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacioni: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago fisica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona—tares h) Jonnada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores pascosciales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabalgiadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral formular una política de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral i Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo picosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el trabajo de trabajodor a correctivar, como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores y control específicas de intervención frente a los factores de riesgo piccosocial.  Proficia acia se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.  Diópara todas las capacitaciones públicas y Privadas a conformado por un	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Besidución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago faica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando sos instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores paisocociales está sometida a reserva- identificación sos factores de riesgo picosocial el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y estad y deberá manteneria - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia. Nelaizar actividades preventivas y correctivas de acoso laboral i Realizar actividades de convivencia, Realizar actividades de sensibilización de acoso laboral a de convivencia, Realizar actividades de sensibilización de acoso laboral i dentificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el traslado del trabajador a dra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Los empleadores deben adelatara reguramas de vigilancia adelimidogica de factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar el traslado del trabajador a dra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia laboral.  Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia labor	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCI.	responsable de SST	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo. c) Características de grupo social de trabajo. d) condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo. Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores picrosociales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picrosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, seo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral formular una política de convivencia laboral, Elaborar código de ética.  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral, Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención promular una política de factores de riesgo piccosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo piccosociales atra dependencia de la empresa, cuando el médico tortanten o el Comité de Convivencia lo recomienden. Los empleadores deben adelantar regoramas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo piccosocial.  Tori la cala se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se discun otras disposiciones.  Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformado por un epidemio	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo. c) Características de grupo social de trabajo. d) condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo. Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores picrosociales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picrosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, seo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de accoso laboral formular una política de convivencia laboral, Elaborar código de ética.  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre accoso laboral, Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención promular una política de factores de riesgo piccosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo piccosociales atra dependencia de la empresa, cuando el médico tortanten o el Comité de Convivencia lo recomienden. Los empleadores deben adelantar regoramas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo piccosocial.  Tori la cala se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se discun otras disposiciones.  Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformado por un epidemio	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones del mediacombiente de trabajo: g) interface persona-tarea h) Jonnada de trabajo: Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores paisocociales esta sometida a reserva-identificación los factores de ricegos piscosocial en id trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edud y deberá manteneria - Son mediales preventivas y correctivas de acoso laboral / melalizar actividades de capacitación sobre resolución de de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral / Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral / Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral / defetica.  Elaborar código de ética.  Elabora	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonnada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores pascosciales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajodores, ocupación, sexo y edade deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia baloral, ilaborar ecolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención por controlis específicas de factores de riesgo picosociales adentificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajodores, ocurando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Dor la cual se estableces la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Availa de empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Availa de estableces la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Yoda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) cestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones de la estados de trabajo: c) Interface persona-tarea h) Jornada de trabajo: o) condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones de la tares en composito de la compo	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jonnada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - ta información utilizada para la evaluación de factores pascosciales está sometida a reserva- identificados los factores de riesgo picosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajodores, ocupación, sexo y edade deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia baloral, ilaborar ecolución de conflictos - 2. Medidas correctivas: implementar acciones de intervención por controlis específicas de factores de riesgo picosociales adentificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajodores, ocurando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Dor la cual se estableces la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Availa de empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo reconienden - Los empleadores deben adeliantar regramans de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Availa de estableces la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago faica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores parcosciales está sometida a reserva- identificaciós los factores de riesgo picosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y estad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral. Elaborar codigo de ética.  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral a reserva- conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo picosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de extrategias de intervención fentes a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar e traslado del trabajador a dra dependencia de la empresa, cuando el médico tratamite o el Comité de Convivencia laboral - por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral - de comité se conforma por un número igual de representantes del comite de convivencia laboral - 10 comité se conforma por un número igual de representantes del comite de convivencia laboral - 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará c	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorias de factores existentes en la empresa: a cestion organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo. c) Características de grupo social de trabajo. d) condiciones de la tares: e) Carago física: f) Condiciones de la consideración de factores párcinosimiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo. Los factores párcinosidades deben ser evaluados objetivos y subjetivimentes, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido utilizada para la evaluación de factores párcinosidades esta sometida a reserva-identificados los factores de riesgo picosocial en di trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajodores, acoupación, seo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral Formular una política de convivencia laboral, Elaborar código de ética.  de convivencia, Realizar actividades de semisilización sobre acoso laboral aconomica, número de trabajodores, ocupación, seo y edad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral, Elaborar código de ética.  de convivencia, Realizar actividades de semisilización sobre acoso laboral aconomica de factores de riesgo picosociales de factores de riesgo picosociales de factores de riesgo considerado de la empresa, cuando el médico tratanta o el Comité de Convivencia la recepitadores deben adelatar programas de vigilanda epidemiológica de factores de riesgo picosocial.  Torri la cala se estableca la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictino otras disposiciones.  Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformado por un representantes de los trabajadores son sus resp	1. S.	Actas trimestrales de reuniones del CCL Conformación del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	
	Resolución 652	Resolución	652	2012		Toda	empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos emmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Cestión organizacional: b) Características de la organizacion de trabajo: c) Características de grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tares: c) Carago faica: f) Condiciones del medioambiente de trabajo, g) Interface persona-tares h) Jornada de trabajo: Los factores priscosciales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados - La información utilizada para la evaluación de factores parcosciales está sometida a reserva- identificaciós los factores de riesgo picosociale el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud - Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, coupación, sexo y estad y deberá mantenería - Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral formular una política de convivencia laboral. Elaborar codigo de ética.  de convivencia, Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral a reserva- conflictos - 2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo picosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, Promover la participación de los trabajadores en la definición de extrategias de intervención fentes a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo, Facilitar e traslado del trabajador a dra dependencia de la empresa, cuando el médico tratamite o el Comité de Convivencia laboral - por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral - de comité se conforma por un número igual de representantes del comite de convivencia laboral - 10 comité se conforma por un número igual de representantes del comite de convivencia laboral - 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará c		Actas trimestrales de reuniones del CCI.  Actas trimestrales de reuniones del CCI.  Comité de Convivencia  del Comité de Convivencia	responsable de SST Jefatura de Talento	

TALENTO HUMANO	I	T			L.					I.e I
TALENTO HUMANO	Resolución 1356	Resolución	1356	2012 Ministerio del Trabajo	Todo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se		х	Conformación del Comité de Convivencia	Jefatura de Talento
						dictan otras disposiciones				
						Obliga a todas las Organizaciones Públicas y Privadas a conformar el comité de convivencia laboral.				
						El Comité se conforma por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:	Conformar el comité de convivencia en la empresa.			
						con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador; entre				
						11 y 50 servidores públicos o trabajadores, será conformado por dos representantes de los trabajadores y dos del empleador; entre 51 a	Realizar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores.			
						500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador y con				
						mas 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro (4) del	Elaborar el Acta de creación del Comité de Convivencia Laboral.			
						empleador	Realizar las reuniones cada tres meses y extraordinariamente las que		Laboral	Humano - Proveedor
						El Empleador designara sus representantes directamente y los representantes de los trabajadores se elegirán a través de votación secreta.				
						Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo deberán conformar un comité de convivencia laboral a nivel central y otro	sucedan y llevar el registro de las mismas.			
						adicional por cada centro de trabajo-Los miembros de deben reunir mensualmente-				
							Verificar que los responsables de gestión humana y el responsable del			
						El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años	Sistema de Cestión de Seguridad y Salud en el trabajo decarrollos las			
						Se implementan las Funciones del Comité de Convivencia LaboralEl Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre	sistema de Gestioni de Segundad y Saldd en el trabajo desantolien las			
						sus miembros, un Presidente y un Secretario, y se regulan sus funcionesEstablece un término de 3 meses a partir de la publicación de la	medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.			
						Resolución para implementar el Comité de Acoso Laboral, el incumplimiento de lo establecido en la Resolución será sancionado con multas				
TALENTO HUMANO	Circular 18	Gircular	40	2012 Ministro del Trabajo	Toda la norma	sucesivas hasta 500 salarios mínimos.  El artículo 2o de la Ley 27 de 1974, modificado por el artículo 1o de la Ley 89 de 1988, creó la obligación parafiscal a favor del ICBF			Actas trimestrales de reuniones del CCL Soportes de pagos de liquidaciones.	responsable de SST Jefatura de Talento
IALENTO HUMANO	Circular 18	circular	18	2012 IMINISTRO del Trabajo	roda la norma			x	soportes de pagos de liquidaciones.	Jeratura de Talénto
						estableciendo que a partir de su vigencia todos los empleadores y entidades públicas y privadas destinarían a ese efecto una suma	1			
						equivalente al 3% del valor de su nómina mensual de salarios.				
						El artículo 7o de la Ley 21 de 1982, determina que están obligados a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional	Cumplir con la base de liquidación la cual estableció que estos			
						de Aprendizaje (Sena), la Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias, los				
						Departamentos, el Distrito Capital y los Municipios, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de				
						economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, distrital y municipal y los empleadores que ocupen uno o más	aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el			
						trabajadores permanentes.				
							concepto de nómina mensual			
						El artículo 9o ibídem, establece que "Los empleadores señalados en los artículos 7o y 8o de la presente ley, pagarán una suma equivalente				
						al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes".				Humano
TALENTO HUMANO	Decreto 19	Decreto	19	2012 Ministerio del Trabajo	Arts.	Suprimase el documento certificado judicial. En consecuencia, ninguna persona está obligada a presentar un documento que certifique sus		х	Procedimiento de talento humano	Jefatura de Talento
						antecedentes judiciales para trámites con entidades de derecho público o privado Las entidades públicas o los particulares que requieran				
						conocer los antecedentes judiciales de cualquier persona nacional o extranjera podrán consultarlos en línea en los registros de las bases de				
					21	datos - Para tal efecto, el Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional responsable de la custodia de la información judicial de los				
						ciudadanos implementará un mecanismo de consulta en línea que garantice el derecho al acceso a la información sobre los antecedentes	Excluir del listado de documentos para vinculación el pasado judicial.			
						judiciales que allí reposen, en las condiciones y con las seguridades requeridas que establezca el reglamento El trámite para				
					93	reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad y paternidad a cargo del sistema general de seguridad	Consultar los antecedentes judiciales en la página de la policía.			
						social en salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante la EPS El aviso de que trata el artículo 220 del Código				
							Elaborar Carta de solicitud dirigida a la EPS para el reconocimiento de			
					94	Sustantivo del Trabajo se hará a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, en los términos y	inconscidudos adjuntando o los respectivos conostes			
		1				condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos ProfesionalesCalificación de estado de invalidez	mespecialises aujuntaniuo e ios respectivos soportes.			
1				1 1		modifica el artículo 41 de la LEY 100 de 1993 modificado por el artículo 52 de la LEY 962 de 2005 Corresponde al instituto de seguros	1			
							Dar a viso al juez dentro de los ocho días siguientes al de la ocurrencia			
					140	sociales, administradora colombiana de pensiones – COLPENSIONES " a las administradoras de riesgos profesionales ARP, , a las compañías	Dar a viso al juez dentro de los ocho días siguientes al de la ocurrencia			
					140	sociales, administradora colombiana de pensiones - COLPENSONES , a las administradoras de rieigos profesionales ARP, , a las compañías de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la	Dar a viso al juez dentro de los ocho días siguientes al de la ocurrencia del accidente.			
					140					
					140	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias - Si el interesado no está de acuerdo con la	del accidente.			
					140	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la	del accidente.			
					142	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EFS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias - Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remitirlo a las juntas regionales de calificación de invalided enden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez la cual decidirá en un termino de cinco (5) días.	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  instancia la pérdida de capacidad laboral.			Нитало
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Grcular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez 10 dias siguientes y la entidad deberá remitirlo a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) dias siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  instancia la pérdida de capacidad laboral.	x	Certificados de aptitud médico laboral	Humano Relatura de Talento
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Grcular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EFS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias - Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remitirlo a las juntas regionales de calificación de invalided enden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez la cual decidirá en un termino de cinco (5) días.	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  instancia la pérdida de capacidad laboral.	x	Certificados de aptitud médico laboral	
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EFS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez 10 días siguientes y la entidad deberá remitirio a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, lo cual decidiciá en un termino de ceinco (Sidias .	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  instancia la pérdida de capacidad laboral.	x	Certificades de aptitud médico laboral	
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y culfificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remitiro a las juntas regionales de calificación de el evalue de los concesiones de calificación de invalidez del orden regional destro de los cinco (5) dias siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) dias.  En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador,	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  Instancia la pérdida de capacidad laboral.  La FNO deberá practicar:	x	Certificades de aptitud médico laboral	Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez 10 días siguientes y la entidad deberá remitirio a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo.	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral.  La FNO deberá practicar:  Exámenes médicos de ingreso.	х	Certificados de aptitud médico laboral	
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142 Literal	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EFS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y cultificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remistrio a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, la cual decidiciá en un termino de cinco (5) días. En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riego, parciticar los exienems médicos occupacionales de ingreso, periódicos y de retrio, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1º del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera  Instancia la pérdida de capacidad laboral.  La FNO deberá practicar:	х	Certificados de aptitud médico laboral	Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Circular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	142	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remistrio a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apetida ente la junta regional de calificación de invalidez la cual decidirá en un termino de cinco (5)días. En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los esámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 388 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1º del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.  Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes rebolonados con los sistemas de	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral.  La FNO deberá practicar:  Exámenes médicos de ingreso.	x	Certificados de aptitud médico laboral	Jefatura de Talento
TALENTO HUMANO	Circular Unificada	Greular	Unificada	2004 Dirección General de Riesgos Profesionales	140	de seguro que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las entidades promotoras de salud EFS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y cultificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. Si el interesado no está de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los dies 10 dias siguientes y la entidad deberá remistrio a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta regional de calificación de invalidez, la cual decidiciá en un termino de cinco (5) días. En materia de seguridad y salud en el trabajo y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riego, parciticar los exienems médicos occupacionales de ingreso, periódicos y de retrio, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1º del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.	del accidente.  Informando a los trabajadores quienes pueden calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral. La IND deberá practicar:  Exámenes médicos de ingreso.  Periódicos.	x	Certificados de aptitud médico laboral  Procedimiento de Esamanes Médicos	Jefatura de Talento

TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art.	Anteriormente Decreto 723 de 2013  Aplica para contratos escritos de prestación de servicios con duración superior a 30 días	Planillas de pago de seguridad social de	Jefatura de Talento	
						2.2.4.2.2.5	ART. 2.2.4.2.2.5 El contratarde debe affiliar al Sistema de Riesgos Laborates a los contratistas cuando se trate de contratos escritos de Affiliar al SGRL a los contratistas como mínimo un día antes de iniciar			
						1.1.4.1.1.3	prestación de servicios con duración superior a 30 días ART. 2.24.24.26 la affiliación debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada Realizar los reportes de novedades al SGRL			
						2.2.4.2.2.6	ART. 22.4.2.2.8 Los contratantes deberán presentar la declaración de novedades previsibles en forma anticipada, y en caso de nos ser Verificar que los pagos se realizen sobre. Il totalidad de los contratos			Į.
							previsibles se reportarán el día de su ocurrencia o máximo el día hábil siguiente a aquel en el cual se tenga conocimiento del contratista.			
						2.2.4.2.2.8	ART. 2.2.42.9 Guando los contratistas a los que les aplica la sección celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar Verificar que la cotización se realice con la clase de riesgo clificación al SORR por la totalidad de los contratos suscritos en una misma ARI.			Ų
						2.2.4.2.2.9	ART. 2.2.4.2.2.11 La cotización se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre 1) la clase de riesgo del centro de trabajado de la En caso que se trate de riesgo , I, II o III verificar que el contratista			
						1.1.4.1.1.3	entidad o institución, o 2) El propio de la actividad ejecutada por el contratista  realice el pago anticipado; en caso de riesgo IV o V el contratante  ART. 2.2.4.2.13 El pago de la cotización deberá hacerse de manera anticipada. Al contratista le corresponde para de manera anticipada el deberá pagar la cotización respectivo a SGRL.			
						2.2.4.2.2.11	work. 24.3.2.2.3.3 p pago de la contraction extensi i interest de rimarina a intrusposa. An contrastia en contrasponar para un contrasponar la contraction de pago la contraction i respectivo 3 points.  valor de la cottracción al 56Rt. cuando la affiliación sea por riesgo I, II ol. IE contratante debe pagar el valor de la cottracción de manera lincular al contratista en los sistemas de vigiliancia epidemiológica y en			Ų
							anticipada cuando la affiliación del contratista sea por riesgo IV o V  general en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo El contratante deberá verificar el pago mensual de aportes por parte de los trabajadores independientes al SGRL ejecutando lo siguiente:			Ų
						2.2.4.2.2.13	El contratame debera vernicar el pago mensual de aportes por parte de los trabajadores independientes al SSRL ejecutando lo siguiente:  1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de			
						2.2.4.2.2.15	ART. 2.2.4.2.2.15 OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, trabajo y enfermedades laborales.			Ų
						2.2.4.2.2.3	en especial, las siguientes: 1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 2. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 3. Realizar actividades de prevención y promoción.			Ų
						2.2.4.2.2.16	2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo. 4. Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema			
							Realizar actividades de prevención y promoción.     de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.     de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.     S. Permitir la participación del .contratista en las capacitaciones que			Ų
						2.2.4.2.2.18	4. Incluin a las personas que le se apinca el presente de electrici en la sociena de designifica y salud en el Trabajo.  5. Permittri la participación del contratista en las capacitaciones que realicia el Comité Partiario de Seguridad y Salud en el Trabajo.			Į.
						2.2.4.2.2.20	<ol> <li>Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de la Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de las personas a las que les aplica ol presente decreto.</li> </ol>			Ų
							iso personas a isa que les aptius epresente decreto.  7. Informar a los contratistas affiliados en ricego IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.  Iso personas a las que les aptius de presente decreto.			Ų
							8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo. 7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los	personal	Humano	
TALENTO HUMANO	Decreto 1072	Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Art.	Anteriormente Decreto 2616 de 2013. Art 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12, 14, 16.	Planillas de pago de seguridad social de	Jefatura de Talento	
							Trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio			
						2.2.1.6.4.1	Familiar, con el fin de fomentar la formalización labora- El presente decreto se aplica a los trabajadores dependientes que cumplan con las			
							siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza: a. Que se encuentren vinculados laboralmente. b. Que el			
						2.2.1.6.4.2	contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días. c. Que el valor que			
							resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente La afiliación del trabajador a los			
						2.2.1.6.4.3	Sistemas de Pensiones - Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que			
							establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de			Ų
						2.2.1.6.4.4	Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar - Para la afiliación al Sixtema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una			Į.
						2.2.1.6.4.5	única administradora de pensiones. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al Realizar la afiliación y pago de aportes de los trabajadores que laboren			
							empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar- En el Sistema de			
						2.2.1.6.4.6	Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplica el presente decreto, será el			
							correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal - Para			
						2.2.1.6.4.8	el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente el monto de cotización que le			
							corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los periodos inferiores a un mes y que devenguen menos de un salario			
						2.2.1.6.4.11	Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar El mecanismo de recaudo en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y			
							Cajas de Compensación Familiar, será el de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). El modelo operativo que se adopte para			
						2.2.1.6.4.12	actualizar el sistema PILA a fin de cobijar a los trabajadores a que se refiere el presente decreto- La cotización a los Sistemas de Pensiones,			
						2.2.2.0.4.22	Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que los rigen. El empleador realizará			
						2.2.1.6.4.14	mínimo, los cuales se liquidaran de acuerdo a los días efectivamente las cotizaciones reportando el número de días que laboró el trabajador durante el mes correspondiente; para el Sistema de Riesgos!			
						2.2.1.0.4.14	Laborales la cotización será mensual, cuando un trabajador tenga simultáneamente más de un contrato de trabajo, cada empleador deberá			
						2245445	efectuar de manera independiente las octizaciones correspondientes a los differentes Sistemas señalados en el presente decreto, en los			
						2.2.1.6.4.16				
							términos del régimen aplicable a cada uno de ellos El sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá permitir			
TALENTO HUMANO	Decreto 923	Decreto	923	2017	El Presidente de la República de Colombia	ZU Todo	que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.  Itrabajados.	Planillas de pago de seguridad social de	Humano Jefatura de Talento	
						1				!
							favor del Servicio Nacional del Aprendizaje -SENA, del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y de las Cajas de Compensación Realizar el pago de aportes a los Sistemas de Salud, Pensiones y			
							Familia" efectuarán sus aportes utilizando la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, bien sea en su modalidad electrónica o Riesgos Laborales del Sistema de Seguridad Social Integral, en los días			
							estipulados por la ley de acuerdo las condiciones especificas asistida, a más tardar en las fechas que se indican en el articulo 1 del presente Decreto . estipulados.	nerconal	Humano	
proceso de administración o	ie Ley	Externa	2121	2021	Congreso de la Republica	Todos	nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y Implementación de trabajo remoto y de todas las etapas del contrato X	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento	I/A
personal y/o contratación o	ie						podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor			
,,										
personal							contratada de manera remota	la norma	Humana	
personal TALENTO HUMANO	Decreto 1333	Decreto	1333	2018	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	contratada de manera remota  El Decreto 1333 de 2018, (inen por objeto regular el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general  X	la norma.  Planillas de pago de seguridad social de	Jefatura de Talento	
					,	1	de origen común por parte de las EPS, detectar las situaciones de abuso o fraude que se generan en el pago de incapacidades, cuya			
							aplicabilidad va dirigida a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las demás Entidades Obligadas a Compensar (EOC), a los aportantes, los			
							cotizantes, incluidos los pensionados que realizan aportes adicionales a su mesada pensional, y a la Administradora de los Recursos del			
							Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).			Į.
Ţ						1	Se deberá realizar la revisión periódica de la incapacidad por enfermedad general de origen común, la cual será adelantada por las EPS y		1	

							demás EOC, la cual servirá para detectar los casos en los que el tiempo de rehabilitación y recuperación del paciente se desvien de lo previsto por una condición de salud específica, identificando así a los pacientes que puedan presentar una incapacidad prolongada, a los cuales se les aplicará un plan integral de tratamiento, monitoreo y evaluación del proceso de rehabilitación, que permita valorar cada sesenta (60) disa celedradino, su evolución, la cual serio consignada en la historia clinica del paciente por el medico u domitionologo tratante, siemdo compartida al área de prestaciones económicas de la EPS o APP, para el reconocimiento y pago de la incapacidad de estos pacientes, siemdo compartida al área de prestaciones económicas de la EPS o APP, para el reconocimiento y pago de la incapacidad de estos pacientes, canado el paciente no haya tendro recuperación durante el curso de la enfermedad que origino la incapacidad y cumido por enfermedados concenitantes, se hace necesario protogragar el tempo de recuperación, al sis cosas, de presentar el alidida outaquiene de las situaciones untes previstas, la EPS deberá reniciar el pago de la prestación económica a partir del día quinientos cuarenta y uno (541).  Se crea un listado de situaciones que se consideraria abusos de las personas que se encuentra incapacidades, como los son, no segúr los tratamientos, o ano acudar la las volaciones para determinar la pérdida de capadida laboral, cuandos se detecte un fraude en el curso de la incapacidad o esta cuandos se detecte un fraude en el curso de la incapacidad o esta cuandos se detecte un fraude en el curso de la incapacidad esta falsocion comparadados social a las volaciones para determinar la pérdida de capadida laboral, cuandos se detecte un fraude en el curso de la incapacidad esta falsocion una actividad alterna que afecta su recuperación y de la cual deriva la grecio, algunas de estas conductas serán resueltas por la EPS o EDC y otras seria puestas en conocimiento de la Fiscalia General de la Nación, aportando	S	ersonal  oporties de las incapacidades medicas eneradas a los Trabaladores.	Humano	
proceso de administración de	Decreto	Externa	526	2021	Congreso de la Republica	Todos	El contrato individual de trabajo de que habla el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser firmado electrónicamente por La entidad acata las Reglas para el uso de la firma electrónica para la X	D	liariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento	N/A
personal y/o contratación de											
personal TALENTO HUMANO	Resolución 2389	Resolución	2389	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	cualquiera de las partes o por ambas. firma de contratos de trabajo en sus diversas modalilades  El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 2389 de 2019, fijo las condiciones laborales para la operación del Sistema  X	la n	anorma. fanillas de pago de seguridad social del	Humano Jefatura de Talento	
ALENTO HOWARD	ACCURION 2309	Nesourien	±303	2019	www.aceno de salud y Protección Social	Joue	El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 2389 de 2029, njo las condiciones laborales para la operación del sistema  K. General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), las reglas que deben cumplir quienes intervengan en la		mentar ne hako ne sekologo zociaj del	colura de raiento	
							afiliación, el reporte de novedades y la disposición de la información relevante en relación con este, y adoptar el formulario de afiliación y				
							traslado del empleador en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), aplicables a las entidades Administradoras de Riesgos Laborales • Realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y				
							(ARL), a los emplieadores, a las entidades o universidades públicas de los Regimenes Especial y de Excepción, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, a las misiones diplomáticas, consulares o de organismos multilaterales no sometidos a la legislación				
							colombiana; a los pagadores de aportes de contrato sindical, respecto de afiliado participe-dependiente; a las entidades territoriales "www.miseguridadsocial.gov.zo", correspondientes a los trabajadores				
							certificadas en educación, a las instituciones de educación y a las escuelas normales superiores y, a las entidades, empresas o instituciones y estudiantes en práctica formativa.				
							públicas o privadas donde se realicen prácticas formativas de estudiantes.  tos empleadores deberán realizar las transacciones de affiliación, reporte de novedades y consultas al SGRL a través del portal web  Consultar en el SAT, los datos básicos de la affiliación de los				
							"www.miseguridadsocial.gov.co", correspondientes a los trabajadores y estudiantes en práctica formativa.  trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa.				
							El empleador tendrá el rol de Persona jurídica o natural, para efectuar las transacciones, de acuerdo con sus obligaciones en el Sistema de  - Adjuntar el Registro Único Tributario (RUT), al momento de la				
							Seguridad Social Integral (SSSI). Por lo que el SAT dispondrá para la consulta de los empleadores los datos básicos de la afiliación de los trabajadores dependientes y activación del Rol Empleador.				
							estudiantes en práctica formativa por los cuales se encuentren obligados a efectuar aportes al Sistema General de Riesgos Laborales e e Registrar en el SAT los centros de trabajo y las sedes, entendidas				
							informará a las EPS la novedad de traslado de ARL efectuada por el empleador.				
							La entrada en operación de las funcionalidades del SGRL en el SAT se realizará de manera gradual, a partir del 5 de febrero año 2020.				
							Las novedades registradas en relación con los trabajadores y estudiantes en práctica formativa incluirán las funcionalidades de interrupción, agencia, territorial, delegación, dependencia, oficina y demás formas prórropa, cancelación o corrección de estas según corresponda.				
							us personas juridicas y naturales que tienen la calidad de empleador, al momento de la activación del Rol Empleador, deberán adjuntar el organizativas.				
							Registro Único Tributario (RUT), cuando el SAT no disponga de esta información.  • Vincular a cada centro de trabajo y sede, según corresponda, la clase				
							Los empleadores, una vez realicen la afiliación a la ARL, deberán registrar en el SAT los centros de trabajo y las sedes, entendidas estas como de riesgo y la actividad económica.  el luzar que. baio la denominación de filial. sucursal, agencia, territorial, delegación, dependencia, oficina y demás formas organizativas, a				
							las que una persona natural o jurídica desarrolla su actividad y asocia centros de trabajo. Así mismo, deberán vinsular a cada centro de * Asociar a los trabajadores o estudiantes en práctica formativa, de				
							trabajo y sede, según corresponda, la clase de riesgo y la actividad económica. Igualmente deberán asociar los trabajadores o estudiantes en manera individual o masiva, que laborarán en cada centro de trabajo, y				
							práctica formativa, de manera individual o masiva, que laborarán en cada centro de trabajo, y seleccionar la modalidad presencial o seleccionar la modalidad presencial o teletrabajo.				
				1			Cuando se produzcan cambios en las sedes o en los centros de trabajo, el empleador deberá reportar a través del SAT la actualización de la • Reportar a través del SAT la actualización de la información o su				
							información o su inactivación.				
				1			Para la affiliación y reporte de novedades de los empleadores dentro del SGRL, se adoptará el Formulario Único de Affiliación y Reporte de Movedades del Empleador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).  • Adoptar el Formulario Único de Affiliación y Reporte de Novedades				
							Flinicio de la relación laboral o la vinculación de estudiantes en práctica formativa, reportados en el SAT, conlleva la afiliación a la ARI, a la				
							que esté affiliado el empleador. del Empleador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).				
TALENTO HUMANO	Circular 62	Circular	62	2021	Ministro del Trabajo	Toda la Circular	El pasado 07 de octubre de 2021, el Ministro del Trabajo, emitió la Circular 0062, dirigida a Empleadores, Trabajadores y Aspirantes para X		ersonal rocesos de selección de la FND	Humano Jefatura de Talento	
							desempeñar un empleo en el sector privado, con el fin de promover el trabajo decente y la erradicación de prácticas discriminatorias en los				
				1			procesos de selección laboral, estableciendo tres directrices que se deben tener en cuenta, como lo son:				
				1			La igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación: Para lo cual se establece que desde los artículos 13. Z5 y 53 de la Constitución Política del año 1991. El Estado Colombiano debe azantizar la protección especial para aquellas				
							personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, las cuales sin lugar a				
							dudas tienen derecho a conseguir un trabajo en condiciones dignas y justas, desarrollándose los principios de igualdad de oportunidades e				
							irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que las normas laborales establecen.				
							Directrices y lineamientos frente al derecho al trabajo, que en el transcurrir del tiempo han sido respaldados en el ordenamiento jurídico colombiano, como lo hizo en su momento la Sentencia T-217 de 2014, emitida por la Corte Constitucional al señalar entre sus apartes que   Garantizar la igualdad y la protección especial del derecho al trabajo				
							colombiano, como lo hizo en su momento la Sentencia T-217 de 2014, emitida por la Corte Constitucional al señalar entre sus apartes que   "las relaciones laborales deben repetar principios constitucionales", la ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones laborales deben repetar principios constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones laborales deben repetar principios constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "las relaciones que el constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "la constitución de la constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado debe garantizar la no   "la constitución de la constitucionales" y la Ley 361 de 1973 el establecer que el estado de la constitución de 1973 el establecer que el estado de 1973 el establecer que el e				
				1			discriminación por circunstancias físicas, fisiológicas, psiquicas o sensoriales, por lo que cualquier forma de discriminación en el trabajo por				
							razones de salud, comprometen garantías constitucionales y exige la inmediata intervención del Estado.				
							2. Debido proceso en los procesos de selección laboral: Es necesario que se tenga en cuenta, que frente a este aspecto la Corte frente a formas de discriminación.				
1	I	I	1	1	ļ	T	Constitucional ha indicado que "el debido proceso es exigible tanto para las entidades estatales como para las privadas", por lo que es	1			ļ

						exigible para quienes adelanten procesos de selección laboral, dar cumplimiento a las pautas jurisprudenciales y legales que existen frente al tema, en aras de garantizar la aplicación de buena fe, razonabilidad y proporcionalidad.				
						3. El deber de protección del empleador al derecho a la intimidad y privacidad con relación a la salud de los trabajadores: Al respecto debe	Garantizar el debido proceso en los procesos de selección laboral.			
						tenerse en cuenta que el derecho a la intimidad cuenta con varias disposiciones frente a su protección, establecidos en la Declaración de los				
						Derechos Humanos, en el manejo de las relaciones laborales por la OIT y en el ámbito nacional por la Resolución 2346 de 2007 y la				
						Sentencia T-340 de 2017, en la cual se menciona, entre sus partes que " en una entrevista de trabajo, las preguntas encaminadas a obtener				
						información relevante, deben enfocarse en las necesidades de/ cargo a desempeñar () para proteger el derecho a la intimidad del				
						trabajador, la información obtenida respecto de la condición particular del aspirante al empleo, debe permanecer en archivos médicos separados y debe ser tratada con estricta confidencialidad".	<ul> <li>Garantiza la protección del empleador al derecho a la intimidad y</li> </ul>			
						Separation y seed for the street commentations .				
						Directrices de las cuales se puede concluir, que es deber del empleador garantizar la protección del derecho a la intimidad y privacidad de la				
						salud de sus trabajadores o sus aspirantes y la no discriminación en el empleo, ya que el proceso de selección para vincular a un trabajador				
						debe desarrollarse desde las actividades laborales que este realizará, sin ejecutar cualquier acto discriminatorio, ya que de llegar a incurrir				
						en prácticas discriminatorias en los procesos de selección, ingreso y permanencia de los trabajadores, podrá ser objeto de investigaciones y	privacidad con relacion a la salud de los trabajadores.			
						la imposición de las correspondientes sanciones a las que haya lugar por la vulneración a los derechos de los trabajadores y los aspirantes.				
										Humano
TALENTO HUMANO	Ley 2191	Ley	2191	2022 El Congreso de Colombia	Arts. 1 al 8	Mediante la Ley 2191 de 2022, emitida por el Congreso de Colombia, a través de la cual se crea, regula y promueve la desconexión laboral		х	Política de desconexión laboral	Jefatura de Talento
						de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico				
						colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del				
						tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral.				
						Derecho a la desconexión laboral que estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al	<ul> <li>Garantizar la aplicabilidad del derecho a la desconexión laboral de</li> </ul>			
						trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT.				
							los trabajadores, ya que el no hacerlo puede configurarse como una			
						Siendo necesario que se entienda como desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad				
						laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descanso,	conducta de acoso laboral, de conformidad a lo establecido en la Ley			
						donde el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.				
							1010 de 2006.			
						Por lo que en este caso los trabajadores, gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral, caso en el cual el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias,	Constitution of the belief of the district of the second o			
						permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.	Garantizar que el trabajador pueda distrutar erectiva y pienamente			
							del tiemno de descenso licencias nermisos vacaciones y de su vida			
						Entendiéndose la inobservancia del derecho a la desconexión laboral como una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo que en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser	del delipo de descriso, necicios, permisos, vacadores y de sa vida			
						persistente y demostrable.	personal v familiar.			
							,			
						Razón por la cual, será obligación de las empresas como personas jurídicas de derecho privado contar con una política de desconexión	<ul> <li>Elaborar una política de desconexión laboral de reglamentación</li> </ul>			
						laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:  La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las				
						comunicaciones (TIC).	interna.			
						• Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas				
						frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.				Humano
TALENTO HUMANO	Resolución 3031	Resolución	3031	2023 Ministerio del Trabajo	Toda	Todo empleador que en la actualizad cuente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico,			Autorización de horas extras	Jefatura de Talento
						contará, a partir de la fecha de vigencia de la presente Resolución, con un termino de seis meses (6) meses para tramitar la respectiva				
							<ul> <li>Realizar la actualización otorgada por la respectiva Dirección</li> </ul>			
						actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, la cual no podrá superar el término	Teritorial.			
						de dos (2) años, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente acto.				Humano
TALENTO HUMANO	Cirular 69	Cirular	69	2023 Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	El pasado 20 de septiembre de 2023, el Ministro del Trabajo, emitió la Circular 0069, dirigida a Empleadores, Organizaciones Sindicales,			autorizaicón de laborar horas extras	Jefatura de Talento
	1					Trabajadores/as, Direcciones Territoriales del Trabajo, Oficinas Especiales, Coordinadores de Grupo e Inspectores/as del Trabajo y Seguridad				
	1					Social para precisar los criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras en los siguientes terminos:				
	1									
	1					De acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras "el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal". Esta disposicióm no puede enternderse de forma aislada sino dentro de forma armónica con la COnsittución y				
	1					la maxima legal". Esta disposicióm no puede enterinderse de forma aislada sino dentro de forma armonica con la Constitución y particularmente con el principio de dignidad humana y el derecho humano al desano como acaba de recordarlo la honorable Corte				
	1					Constitucional en la sentencia C-331 de 2023.				
	1					Es así el artículo 1º del Decreto 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamamento 1072 de 2015, fijó la prohibición de pactar				
	1					dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autorización especial del Ministerio del				
	1					Trabajo.				
	1									
	1					De la misma manera el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, dispone que aquellas empresas que cuenten actualmente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, deberá tramotar la				
	1					cuenten actualmente con una autorizacion para laborar horas extras que no tenga un termino de vigencia específico, debera tramotar la actualización de dichas autorizaciones ante esta entidad, para que, como todas las demás empresas que lo hacen periodicamente, se				
	1					sometan al procedimiento previsto en las normas vigentes, esto con el fin de permitir que los trabajadores/as puedan disfrutar del descanso				
	1					como un derecho fundamental.	<ul> <li>Presentar la solicitud de autorización ante la Direccion Territorial del</li> </ul>			
	1									
	Ì					Por regla generla, el trabjo suplementario no piede exceder los límites establecidos en la ley: su garantía, por tanto, ha sido encomendada e				
	1					este Ministerio, quien previa verificación de los requisitos legales podrá conceder la autorización solicitada para realizar trabajo				
	1					sulementario. Concordantemente, el Decreto Único Reglamanetario 1072 de 2015 expresa que la vulneración a este postulado, al no				
	1					mediar autorización expresa del Ministerio, será sancionada de conformidad con las disposiciones legales.				
	1						Ministerio del domicilio principal.			Humano
L	1	1			1	I .	wiinsteno dei doniicilo principal.		1	numano

										<u></u>	
OTROS REQUISITOS	Decreto 768	Decreto	768	2022	Ministerio del Trabajo	Artículos 1 al 9	El pasado 16 de mayo del año 2022, el Ministerio del Trabajo, a través de la promulgación del Decreto 768, Adopto la Tabla de Clasificación		х	Planillas de pago de seguridad social del	Jefatura de Talento
							de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, la cual se encuentra establecida en el anexo técnico de la presente norma, aplicable a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y a los operadores				
							de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, exceptuándose de su aplicabilidad los trabajadores independientes que se afilien				
							voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales, a los cuales se aplicará la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más				
							Representativos, establecida en el artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1072 de 2015. Por lo que, para la aplicabilidad del Decreto 768 de 2022, deberá tenerse en cuenta que:				
							• Las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo, podrán tener diferentes clases de riesgo para cada uno de ellos, siempre que				
							exista una diferenciación clara en la actividad que se desarrolle, en las instalaciones locativas y en la exposición a peligros.	Cancelar la cotización a riesgos laborales de conformidad a la			
							• Si una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el anexo técnico de la norma en mención, la empresa y la				
							Administradora de Riesgos Laborales - ARL efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín contemplada en la tabla,				
							teniendo en cuenta el peligro y riesgo laboral, las materias primas, los materiales o insumos que utilicen, los medios de producción,				
							procesos, almacenamiento y transporte.	actividad económica de la empresa, en concordancia a la tabla de			
							Cuando por efecto de la actualización de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, la clase de riesgo de la empresa sea				
							modificada, esta deberá cotizar por el valor inicial que le corresponda conforme con lo previsto en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015.				
							Siendo obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto, realizar la	clasificación de la presente norma.			
							capacitación y asesoría de sus afiliados sobre la implementación de la Tabla de Actividades Económicas, así como entregar dentro de los				
							sesenta (60) días calendario siguientes de la entrada en vigencia de la norma, a los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo un documento que contenga el plan de trabajo y el cronograma de las capacitaciones a sus afiliados.				
							Así mismo, el Ministerio de Salud y Protección Social, realizará la modificación de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA y la	Realizar el pago mensual de los aportes a riesgos laborales.			
							implementará dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente norma, fecha a partir de la cual, los aportes se				
							cotizarán conforme a la tabla adoptada en el presente Decreto.  Disposiciones normativas que rigen a partir de su fecha de publicación y derogan el Decreto 1607 de 2002, una vez se cumplan los seis (6)				
							meses de transición de aplicabilidad de la presente norma.			personalg	Humano
proceso de administración de	Ley	Externa	1581	2012	Congreso de la Republica	Todos	Desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido	La entidad garantiza la Protección y tratamiento de datos personales	Х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento N/A
personal y/o contratación de							sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la				
personal		<u> </u>		<u></u>			Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.	de los trabajadores		la norma.	Humano
proceso de administración de	Ley	Externa	1857	2017	Congreso de la Republica	Artículo 3	Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para		х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento N/A
							atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañara(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la				
personal y/o contratación de	]						tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.	compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador			
personal y/o contratación de							quertes de sa farinha se effectiven en situación de asseguedad o dependencia.	o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que			
							El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento				
personal							de los deberes familiares mencionados en este artículo. La FND es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Es una entidad pública de	cuentan los empleados.		la norma.	Humano
proceso de administración de	Estatutos	Interna	N/A	1994	Federación Nacional de Departamentos	Todos	La FND es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Es una entidad pública de	La FND se guiará por los principios de la descentralización administrativa, plasmados en la Constitución Política y por los	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Jefatura de Talento Reforma 18 de noviembre de
								siguientes postulados:			
								<ul> <li>Autonomía administrativa, financiera y presupuestal.</li> </ul>			
								<ul> <li>Respeto a la pluralidad ideológica, razón por la cual será intérprete y medio de expresión de los intereses</li> </ul>			
personal y/o contratación de							segundo grado, no ejerce funciones públicas y en el desarrollo de las funciones que le competen de acuerdo con estos Estatutos, se regirá en				
personal y/o contratación de							segundo grado, no ejerce funciones publicas y en el desarrollo de las funciones que le competen de acuerdo con estos estatutos, se regira en	de las entidades territoriales.			
								Respeto a la Constitución Política de la República de Colombia, a las leyes y demás normas que regulan su			
								funcionamiento.			
								Organización, administración y dirección regida por			
								los principios de democracia, igualdad, pluralidad, y			
personal					I		sus actos y contratos por las normas de derecho privado que regulan esta clase de actuaciones en las entidades sin ánimo de lucro			la norma.	Humano 2022
personal proceso de administración de	Reglamento	Interna	N/A	2015	Federación Nacional de Departamentos	Todos	sus actos y contratos por las normas de derecho privado que regulan esta clase de actuaciones en las entidades sin ánimo de lucro Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son	resoeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de	х	la norma.  Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Humano 2022 Jefatura de Talento N/A
proceso de administración de	Reglamento	Interna	N/A	2015	Federación Nacional de Departamentos	Todos	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la	х		Humano 2022 Jefatura de Talento N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de	Reglamento	Interna	N/A	2015	Federación Nacional de Departamentos	Todos	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Humano 2022 Jefatura de Talento N/A
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A		,	Todos	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de	Reglamento Ley 1618	Interna	N/A 1618		Federación Nacional de Departamentos  El Congreso de Colombia	Todos  Arts.	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objetto de la presente leyes garantitar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de	Humano 2022 Jefatura de Talento N/A Humano Jefatura de Talento
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna Ley	N/A 1618		,		Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamento y sus trabajadores El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A 1618		,	Todos  Arts.  6 núm 2	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objetto de la presente leyes garantitar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	х	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A 1618		,		Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El Dojeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámanas de comercio, los sindicatos y organizaciones de	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A 1618		,	6 núm 2	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objeto de la presente leyes gazantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción alfirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A		,		Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores. El objeto de la presente leyes gazantazar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 del artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadquavar al ejercicio de los artículos 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadquavar al ejercicio de los	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A 1618		,	6 núm 2	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objeto de la presente leyes gazantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción alfirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del	respeto a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A 1618		,	6 núm 2	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores. El objeto de la presente leyes gazantazar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 del artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadquavar al ejercicio de los artículos 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadquavar al ejercicio de los	misero a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajadores.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A		,	6 núm 2 12 núm 1	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los germios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 de articulo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorescan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad-	misero a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajadores.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna	N/A		,	6 núm 2 12 núm 1 13 núm 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los germios, las organizaciones no gubernamentales, las ciamaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de articulo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadynavar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización el empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tanen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de	misere a la autonomia de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contratorio que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de personal y/o contratación de personal		Interna  Ley  Externa	N/A 1618		,	6 núm 2 12 núm 1	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad- as empresas, los germios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 de articulo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorescan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad-	misero a la autonomía de los Departamentos Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajadores.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.	Humano
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores to dejecto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad -a sempresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyvavar al ejercicio de los derechos y la Indusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de lasaladad de nono contrusidades. Estados financieros (recursos públicos)	resceto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior, que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento Humano Jefatura Financiera N/A
proceso de administración de penonal y/o contratación de geronal OTROS REQUISITOS	Ley 1618	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Oceantamentos y sus trabajadores to al objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes raznables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones personas con discapacidad, integarán de Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favoreccan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de sualadad de poportunidades.	resceto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior, que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	x	Olariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones	Humano Jefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores to dejecto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad -a sempresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyvavar al ejercicio de los derechos y la Indusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de lasaladad de nono contrusidades. Estados financieros (recursos públicos)	resceto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior, que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento Humano Jefatura Financiera N/A
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to objecto de las presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad - as empresas, los grenios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrás como fino coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuxar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  que para fueren devecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualdad de ocortunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas projectarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores	resceto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento Humano Jefatura Financiera N/A
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	1618 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y sus trabajadores to objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad-as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de articulo 5°. Este consejo tendrá como fino coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, air como programas de aseguramiento en riesgos labonales y no laborales. Todas las personas con discapacidad, tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de qualdad de noortunidades. Estados financieros (recursos públicos) Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.	misero a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento Humano Jefatura Financiera N/A
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to objecto de las presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad - as empresas, los grenios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrás como fino coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuxar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  que para fueren devecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualdad de ocortunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas projectarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores	resceto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento  Humano Nefatura Financiera N/A Jefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presente sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Departamentos y ous trabajadores.  El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razion de discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones personas con discapacidad, integranta el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se cras en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización el empleo de las personas con discapacidad, air como programas de aseguramiento en riegos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad latenen derecho al Trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades. Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general amual de los sistemas de puertas eféctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas asturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores a Una año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas calificados y acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.	misero a la autonomía de los Departamentos  Esta Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborades firmados con las personas con discapacidad.  anformación financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento  Humano Relatura Financiera N/A Jefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo orgula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to obejo de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 de  adriculo 5°. Este consejo tendrás como fino conómar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuxar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  gualdad de oportunidades.  Establecte (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eféctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas sonales.	misero a la autonomía de los Departamentos  Esta Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborades firmados con las personas con discapacidad.  anformación financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano Jefatura de Talento  Humano Relatura Financiera N/A Jefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Oceartamentos y sus trabajadores to dejecto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes raznoables y eliminando toda forma de discriminación por razion de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones no presonas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, aix como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de issualdad de poportunidades. Estados financieros (recursos públicos) Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital. Art. 2. Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en persodos no mayores a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o juridicas calificados y acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.	misero a la autonomía de los Departamentos  Esta Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborades firmados con las personas con discapacidad.  anformación financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario	Ley	N/A 1618 405 470 2400	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo orgula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  sadopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad- as empresas, los germios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numenal 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrás como fino conómira las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorescan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tituene devecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualdad de oportunidades.  Establecer (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en períodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas o  acredatadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimientos preventivo.  Art. 4 Los ciusdadanos están en el deber de denunciar los innuebles o establecimientos que no cuenten con	misero a la autonomía de los Departamentos  Esta Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborades firmados con las personas con discapacidad.  anformación financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera	Humano  Jefatura de Talento  Humano  Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Hamano - Proveedor
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de Oceartamentos y sus trabajadores to dejecto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes raznoables y eliminando toda forma de discriminación por razion de discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones no presonas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de artículo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, aix como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de issualdad de poportunidades. Estados financieros (recursos públicos) Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital. Art. 2. Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en persodos no mayores a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o juridicas calificados y acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.	misero a la autonomia de los Departamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  ferderación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabaladores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  *Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to obleto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, medianta la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad-as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  arriculo 5°. Este consejo tendrás como fino conorinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, aix como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualated de nocuriosidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o juridicas calificadas y  acredatadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los immuebles o establecimientos qu	misere a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  forecación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vebaladores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborates firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad- as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la indusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, as como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  issualdad de nocortunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o juridicas o  accreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4. Los ciudadanos están en el deber de denunciar los imunebles o establecimientos que no cuenten	misere a la autonomía de las Decentamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vibaladores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la  cocurrencia de accidentes de trabajo y enfermediades abborales.	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to obleto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, medianta la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad-as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  arriculo 5°. Este consejo tendrás como fino conorinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, aix como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualated de nocuriosidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o juridicas calificadas y  acredatadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los immuebles o establecimientos qu	miserio a la sutionomia de los Departamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, sabo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  *Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la  courrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.  Realizar inspecciones a los puestos de trabajo.  Implementar inspecciones a los puestos de trabajo.  Implementar inspecciones a los puestos de trabajo.	x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura Financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to obejo de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad - as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrás como fino condinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyusar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  tienen devecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualdad de acortunidades.  Establecer (recursos publicos)  Art. 1 Revisión general amual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas calificadas y  acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 a los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no c	misore a la autonomía de las Decentamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrarior que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la  cocurrencia de accidentes de trabajo y enfermediades laborales.  Realizar inspecciona: a los puestos de trabajo.  Implementar un servicio médicio permanente de medicina industrial.  Implementar un servicio médicio permanente de medicina industrial.	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presenta sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y ous trabajadores.  El algetos de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razión de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las criamras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integranta el Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crae en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización el empleo de las  personas con discapacidad, air como programas de aseguramiento en riegos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tenen directivo al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualidad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas anturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostos y la revisión del funcionamientos de tales asparatos con personas naturales y/o jurídicas calificados y  acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4. Los ciudidanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimiento	misere a la autonomía de las Decentamentos  Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los  frederación Nacional de Departamento, saho estipulación en  contrator, que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  rebajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  - Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la  cocurrencia de accidentes de trabajo; enfermedades aborales.  Implementar programas de promoción y prevención para disminuir la  cocurrencia de accidentes de trabajo; enfermedades aborales.  Realizar inspecciones a los puestos de trabajo;  implementar un servicio médicio permanente de medicina industrial.  Desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de  Higiere y Seguridad Industrial.	x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano Jefatura de Talento  Humano Jefatura Financiera N/A Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores  to obejo de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad - as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  articulo 5°. Este consejo tendrás como fino condinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyusar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad,  tienen devecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualdad de acortunidades.  Establecer (recursos publicos)  Art. 1 Revisión general amual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas calificadas y  acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 a los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no c	miserio a la autonomia de los Departamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores de los federación Nacional de Departamentos, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los contratos laborales firmados con las pensonas con discapacidad. Información Financiera  **Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  **Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  **Realizar inspecciones a los puestos de trabajo, implementar u nescrión médico peramente de medicina industrial. Desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiere y Seguridor industrial.  Canformar el COPASST.	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores.  Il objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorecam la formalización el empleo de las  personas con discapacidad, air como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tenen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualdad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a careditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no cuenten con la certificación de nevisión  seneral anual.  Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de hi	motero a la autonomia de las Decentamentos  Esta Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vibeladores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  * Contar con la implementaci	x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores.  Il objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorecam la formalización el empleo de las  personas con discapacidad, ací como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tenen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualdad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas anaturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a careditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no cuenten con la certificación de revisión  seneral anual.  Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de H	miserto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores de la foreación Nacional de Departamentos, saho estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajodores el medicario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los trabajodores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los contratos laborales firmados con las personas con discapacidad. Información financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  * Contar ror la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  * Contar ror la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  * Contar ror la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a emergencias.  * Contar ror la implementación del plan de emergencia y preparativos para la respuesta a preparativos del objetivos de los control para disminuir la courrecció de accidentes de trabajo, emplementar un servicio médico peramente de medicina industrial.  Desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiere y Seguridad industrial.  Conforma el COPAST.  Conforma el COPAST.  Conforma el COPAST.	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  Jefatura de Talento  Humano  Jefatura Financiera N/A  Jefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores.  Il objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorecam la formalización el empleo de las  personas con discapacidad, air como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tenen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualdad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a careditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no cuenten con la certificación de nevisión  seneral anual.  Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de hi	motero a la autonomia de las Decentamentos  Esta Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vibilidadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Inglementar programas de promoción y prevención para disminuir la  courrencia de accidentes de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspeccionar a los puestos de trabajos enformas el Constrana y la construitado dontra los riegos las formas de Constrana de Constr	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servidos a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores.  Il objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorecam la formalización el empleo de las  personas con discapacidad, ací como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  tenen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  igualdad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas efectricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas anaturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a careditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que no cuenten con la certificación de revisión  seneral anual.  Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de H	miserto a la autonomía de los Departamentos  Este Reglamento hose parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la  frederación Nacional de Departamentos, saho estipulación en  contrarior, que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  trabajadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar rior la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar rior la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar rior la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  manientes en contro medico persamente de medicina industrial.  Desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de  Higiliere y Seguridar disustrial.  Conforma el COPAST.  Conforma el COPAST.  Conforma el COPAST.  Suministra instrucción adecuada a los trabajadores y de la colectividad contra los riegos laborales y  condicionas concritaminesta ambientales.  Suministra instrucción adecuada a los trabajadores artes de que se  conforma cultural concidence de control para protección  de los trabajadores y de la colectividad contra los riegos laborales y  condicionas concritaminesta ambientales.  Suministra instrucción adecuadas los trabajadores artes de que se  concritar instrucción adecuadas los trabajadores artes de que se  concritar instrucción adecuadas los trabajadores artes de que se  concritar instrucción adecuadas los trabajadores artes de que se  concritar de la concritación del concrita del contra los riegos laborales y  concritar del concritar del concritar del concrita del concritar del concritar del concritar del concritar del concritar	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISTOS  Gestión de Tesorería  OTROS REQUISTOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470	Ley  Externa  Acuerdo	405	2013	El Congreso de Colombia  El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (a,b,c),  3, 6.7  Articulos 1 y 2  Toda	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Oceantamentos y sus trabajadores  to apocia de la presente leyes gaintaria y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razionables y eliminando toda forma de discriminación por razión de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones  personas con discapacidad, integraria de Consejo para la indusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorecxan la formalización del empleo de las  personas con discapacidad, aci como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  empero de las  personas con discapacidad, aci como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad  estandad de oportunidades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eféctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y jurídicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en períodos no mayores  a tun año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas calificados y  acreditadas por el Organizamo Nacional de Acreditación de Golombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4 Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o estab	motero a la autonomia de las Decentamentos  Esta Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo ciebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vibilidadores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Inglementar programas de promoción y prevención para disminuir la  courrencia de accidentes de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspecciona a los puestos de trabajo y enfermedades biorales.  Rasilar inspeccionar a los puestos de trabajos enformas el Constrana y la construitado dontra los riegos las formas de Constrana de Constr	x x x x x	Diariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  información Financiera  Plan de Emegencias y Contigencias SST	Humano  Humano  Humano  Helatura de Talento  N/A  Alefatura financiera  N/A  Humano - Proveedor  responsable de 55T  Relatura de Talento  Humano - Proveedor
proceso de administración de penonal y/o contratación de penonal OTROS REQUISITOS  Gestión de Tesorería OTROS REQUISITOS	Ley 1618  Decreto Reglamentario  Acuerdo 470  Resolución 2400  Decreto Unico Reglamentario	Ley  Caterna  Acuerdo  Residución	405	2001 2001 2011	El Congreso de Colombia  Presidente de la República  Concejo de Bogotá  Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	6 núm. 2  12 núm. 1  13 núm. 1, 2 (s,b,c),  3, 6 7  Articulos 1 y 2  Tods	Para todos los efectos laborales, se considera que los trabajadores que presten sus servicios a la Federación Nacional de Departamentos, son  trabajadores de naturaleza privada y que el presente Reglamento interno de Trabajo regula las relaciones entre la Federación Nacional de  Departamentos y sus trabajadores.  In opicio de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la  adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes raznoables y eliminando toda forma de discriminación por razón de  discapacidad -as empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de  personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 de  arriculo 5°. Este consejo tendrá como fina coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los  derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización de lempleo de las  personas con discapacidad, aix como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Todas las personas con discapacidad el  tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de  qualated de nocurituridades.  Estados financieros (recursos públicos)  Art. 1 Revisión general anual de los sistemas de puertas eléctricas en el Distrito Capital.  Art. 2 Obligación de las personas naturales y juridicas propietarias y/o que administren, realizar la revisión general en periodos no mayores  a Un año. Contratar el diagnostico y la revisión del funcionamiento de tales aparatos con personas naturales y/o jurídicas o y  acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC. Realizar mantenimiento preventivo.  Art. 4. Los ciudadanos están en el deber de denunciar los inmuebles o establecimientos que	motero a la autonomia de las Decentamentos  Esta Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajodores del  referención Nacional de Departamentos, salvo estipulación en  contrario que, sin embargo, sólo puede ser más favorable a los  vibeladores.  Cumplir con las obligaciones adquiridas en las suscripciones de los  contratos laborales firmados con las personas con discapacidad.  Información Financiera  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  * Contar con la implementación del plan de emergencia y preparativos  para la respuesta a emergencias.  Inglementar programas de promoción y prevención para disminuir la  courrencia de accidentes de trabajo y enfermedades biborales.  Rabaziar inspecciona - also puestos de trabajo en designa insperentar  Inglementar un servicio médicio permanente de medicia industrial.  Inglementar o especial de la control para protección  de los trabajodores y de la colectividad contra los riegos isborales y  condiciones o contaminantes ambientales.  Suministrar instruction decudad a los trabajodores antes de que se  incie cualquier ocupación, sobre los riegos y peligros que puedan  afectaries, la salto de tos trabajodores antes de que se  incie cualquier ocupación, sobre los riegos y peligros que puedan  afectaries, la salto de tos trabajodores.	x x x x x x x	Olariamente a se asegura del cumplimiento de la norma.  Procedimiento de contrataciones  Información Financiera  Stan de Emegencias y Contigencias SST  Cronograma anual de trabajo de SST	Humano  lefatura de Talento  Humano  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento  Humano - Proveedor  responsable de 55T  Humano - Proveedor

									_	
Plan General de Contabilidad Resolución Pública (PGCP)	Externa	355	2007	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Manual de procedimientos del Resolución	Externa	356	2007	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X	+	Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
			1							
régimen de contabilidad pública Régimen de la Contabilidad Resolución	Externa	533	2015	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X	_	Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Pública										
Régimen de Contabilidad Resolución Pública, la Norma de Proceso	Externa	525	2016	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Contable y Sistema Documental										
Contable.										
Modifica el cronograma de Resolución aplicación	Externa	693	2016	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Información a reportar, Resolución	Externa	706	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
requisitos y plazos de envío a la										
Modifica el Manual de Resolución	Externa	97	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
procedimientos del régimen de										
contabilidad pública  Modifca anexo Resolución 533 Resolución	Externa	484	2017	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X	+	Estados Financieros	lefatura Financiera N/A
de 2015 - normas para el	Externa	-04	2017	Contadana ocherarac in reactor	10003	170	Number of Contabilities		Estados i maneteros	Jenatara i manacia
reconocimiento, medición,										
revelación y presentación de los hechos economicos										
Modifca normas para el Resolución	Externa	425	2019	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
reconocimiento, medición, revelación y presentación de los										
hechos economicos										
Se incorpora la plantilla para el Resolución	Externa	441	2019	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
reporte uniforme de las notas a la CGN										
Modifica el marco conceptual Resolución	Externa	167	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
para la preparación y presentación de información			1	1						
Modifica el artículo 2 de la Resolución	Externa	193	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Resolución 441 de 2019 y se			1	1						
adiciona un parágrafo al artículo			1	1						
16 de la Resolución 706 de 2016										
Modifca normas para el Resolución	Externa	218	2020	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
			1							
reconocimiento, medición,										
revelación y presentación de los										
hechos economicos										
Presentación del estado de flujo Resolución	Externa	36	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
1										
de efectivo										
de efectivo Procedimiento contable para el Resolución	Externa	80	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales,	Externa	80	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra	Externa	80	2021	Contaduría General de la Nación	Todos	N/A	Manual de contabilidad X		Estados Financieros	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarías		80				N/A				
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre	Externa Externa	80		Contaduría General de la Nación  Ministerio de Hacienda	Todos Todos	N/A	Manual de contabilidad X  Manual de contabilidad X		Estados Financieros  Declaractones de impuestos	Jefatura Financiera N/A Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarías		80				N/A				
Procedimiento contable para el Resolución registro de procesos judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarías		80 624 - Decreto:2663	1989			N/A  N/A  Regiss de gastos de visiticos para trabajadores				Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de proceso; judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarías Estatuto Tributario Nacional Decreto	Externa		1989	Ministerio de Hacienda	Todos		Manual de contabilidad X		Declaraciones de impuestos	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones extra judiciales y embargos sobre cuentas bancarias Estatuto Tributario Nacional Decreto  Gastos de viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo	Externa	- Decreto:2663	1989	Ministerio de Hacienda	Todos	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X		Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, urbitraje, conciliaciones extra judiciales y enhanços sobre fuenta banacrias. Estatuto Tributario Nacional Decreto Castos de viaje y visiticos - Código Sustantivo del Trabajo - Estatuto Tributario	Externa Externa	- Decreto:2663	1989	Ministerio de Hacienda Presidente de la República	Todos Artículo 103, 130	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X		Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de	Jefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones estra judiciales y enhanges sobre fuentas bancarias l'actuatos Tributario Nacional Decreto Catatuto Tributario Nacional Decreto Código Sustantivo del Trabajo Viales de Viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151 Resolución 1151	Externa  Externa  Resolución	- Decreto:2663	1989 1989 2022	Ministerio de Hacienda Presidente de la República Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 1 a 1 2  Anexo Técnico	Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en esentido de sustitir el Anexo Tecinico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo No	A N/A	Declaraciones de impuestos  formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje y viaticos  informativo(a)	Jefatura Financiera N/A Jefatura Financiera N/A Jefatura de Talento N/A Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, urbitraje, conciliaciones extra judiciales y enhanços sobre fuenta banacrias. Estatuto Tributario Nacional Decreto Castos de viaje y visiticos - Código Sustantivo del Trabajo - Estatuto Tributario	Externa Externa	- Decreto:2663	1989	Ministerio de Hacienda Presidente de la República	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 1 a 1 2  Anexo Técnico	Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustitur el Anexo Tecnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PESCONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción Mediante la la Circul GYZ. El Ministerio de del Tabalo informa a todos los empleciores públicos y principo, contratantes de personal bajo	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo No	A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones estra judiciales y enhanges sobre fuentas bancarias l'actuatos Tributario Nacional Decreto Catatuto Tributario Nacional Decreto Código Sustantivo del Trabajo Viales de Viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151 Resolución 1151	Externa  Externa  Resolución	- Decreto:2663	1989 1989 2022	Ministerio de Hacienda Presidente de la República Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 1 a 1 2  Anexo Técnico	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  IB Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en estudo de sustitur el Anexo Tecnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES"; tenendo en cuenta los campos de acción Mediante la Circular 072, El Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, contratantes de personal lajo didididad de contrato divid, comercial do administrativo, dependientes y trabajadores, independientes y cagnizaciones de comonia solidari	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo No	A N/A	Declaraciones de impuestos  formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje y viaticos  informativo(a)	Jefatura Financiera N/A Jefatura Financiera N/A Jefatura de Talento N/A Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliadones extra judiciales y enhangos sobre fuentas bancarias estatuto Tributario Nacional Decreto Gastos de viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151  NORMAS GENERALES SST Circular 72	Externa  Externa  Resolución  Circular	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Vicennistra de Relaciones Laborales e Inspección	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 1 al 2  Anexo Técnico a Toda la Circular	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  de Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  de Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0082 de 2022 N	A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativos)  Norma derogada	Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Jefatura Ge Talento N/A  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  Jeroponsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones estra judiciales y enhanges sobre fuentas bancarias l'actuatos Tributario Nacional Decreto Catatuto Tributario Nacional Decreto Código Sustantivo del Trabajo Viales de Viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151 Resolución 1151	Externa  Externa  Resolución	- Decreto:2663	1989 1989 2022	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales «	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 1 a 1 2  Anexo Técnico	Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustitur el Anexo Tecnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PESCONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción Mediante la Discurdo CPZ. El Ministerio de el Tabaja informa a todos los emplenderes públicos y principos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y y del sector cooperativo, agreniaciones o sociaciones que adilian trabajadores independientes a Sistema de Seguridad Social Integral Empresa de Servicios Temponales y Trabajadores em Misión, Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, Mediante la presente Resolución, se basce establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0082 de 2022 N	A N/A	Declaraciones de impuestos  formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje y viaticos  informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Enanciera N/A  Humano - Proveedor  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliadones extra judiciales y enhangos sobre fuentas bancarias estatuto Tributario Nacional Decreto Gastos de viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151  NORMAS GENERALES SST Circular 72	Externa  Externa  Resolución  Circular	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Vicennistra de Relaciones Laborales e Inspección	Todos  Artículo 103, 110  Artículo 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  de Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  de Carlo de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en  el Ministerio de Salud y Protección 754 de 201, en	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0082 de 2022 N	A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativos)  Norma derogada	Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Jefatura Graiento N/A  Numano - Proveedor  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre publiciales y embrago, conciliaciones parten pudiciales y embragos sobre Justina Janicarias Casando Fribular el Nacional Decreto Casando Fribular el Nacional Occreto - Código Sustantivo del Trabajo - Estatuto Tributario NORMAS GENERALES SST Resolución 1151 NORMAS GENERALES SST Circular 72 NORMAS GENERALES SST Resolución 754	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales of Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Articulo 103, 130  Articulos 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Articulo 1 al 28  Anexo 1	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustituir el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", tenemo en cuenta los campos de acción Mediante la Circulto 772. El Ministerio del Trabaja informa a todos los empleciores públicos y principos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociociones que elilian trabajadores independientes, destema de Seguridad Social Integral Empresa de Servicios Temponales y Trabajadores en Misión, Estudantes afiliados al Sistema General de Riesgos Luborales. Mediante la presente Resolución, se basos establecer el procedimiento y los requisitos que debena carecitar las personas naturales y juríficios ante las secretarias departamentales y distritales de salud, o la entidad que haga sus veces para la especición y renovación de la Unicencia de Segurida y Salud de na Erdados, palcabela sa las excertarias departamentar y distritales de salud o las entidades que hagan sus	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N <sub>1</sub> Norma de carácter informativo N <sub>2</sub> Norma de carácter informativo N <sub>3</sub>	A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Graiento N/A  Humano - Proveedor  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Florettora de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliadones extra judiciales y enhangos sobre fuentas bancarias estatuto Tributario Nacional Decreto Gastos de viaje y viaticos - Código Sustantivo del Trabajo NORMAS GENERALES SST Resolución 1151  NORMAS GENERALES SST Circular 72	Externa  Externa  Resolución  Circular	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Vicennistra de Relaciones Laborales e Inspección	Todos  Artículo 103, 110  Artículo 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de susitius el Areas o Fericio No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PUESCIAN ARTUDIALES", tenestedo en cienta los campos de acción Mediantes la Circural OTZ, El Ministerio del Trabaja informa a tedos los empleadores públicos y principo. contratentes de personal baja modistidad de contrato civil, comercial o administrativo, deprendentes y stabajadores, independentes organisaciones de economia solidam información de la Contrata de Campos de	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N <sub>1</sub> Norma de carácter informativo N <sub>2</sub> Norma de carácter informativo N <sub>3</sub>	A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Jefatura Graiento N/A  Numano - Proveedor  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre publiciales y embrago, conciliaciones parten pudiciales y embragos sobre Justina Janicarias Casando Fribular el Nacional Decreto Casando Fribular el Nacional Occreto - Código Sustantivo del Trabajo - Estatuto Tributario NORMAS GENERALES SST Resolución 1151 NORMAS GENERALES SST Circular 72 NORMAS GENERALES SST Resolución 754	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales of Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Articulo 103, 130  Articulos 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Articulo 1 al 28  Anexo 1	Regias de gastos de visticos para trabajadores  Regias visticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en celentido de sutilitar el Areas O Fericio No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURBALES", tereiendo en cienta los campos de ación Mediantes la Circular OPZ, El Ministerio de Trabajo informas a todos los empleciores públicos y pariado, contratentes de personal bajo mediante de la Circular OPZ, El Ministerio de Trabajo informas a todos los empleciores públicos y pariado, contratentes de personal bajo referencia de la composição de la composição de la contrate de la composição de la Camposição de la Sicencia de salud o las entidades que hagan sus entre de la composição de la Camposição de la Camposição de la Camposição de la Sicencia de salud o las entidades que hagan sus entre de la composição de la Camposição de la Camposição de la Camposição de la Sicencia de salud o cupacional y se dictar carsa disposições de la Camposição de la Camposição de la Sicencia de salud o cupacional y se dictar carsa disposições de la Camposição de la Campo	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N <sub>1</sub> Norma de carácter informativo N <sub>2</sub> Norma de carácter informativo N <sub>3</sub>	A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Gralento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre publiciales y entre publiciales de la contraction d	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales of Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Articulo 103, 130  Articulos 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Articulo 1 al 28  Anexo 1	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustitur el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", tenemo en cuenta los campos de acción Mediante la Circulto 72. El Ministerio de del Trabaja informa a todos los empledores públicos y priedos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociocionos que afilian trabajadores independientes, ofisema de Segurida Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Lubbrales. Mediante la presente Resolución, se basos establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales juríficios ante las secretarias departamentales y distritales de salud, o la entidada que haga sus veces para la expecición y renovación del tecnica de Segurida y Salud en el Trabajo, plaçables las las excertarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus veces para la expecición y renovación de las licencias de salud o las entidades que hagan sus contras disposiciones"  Tor el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictar oras disposiciones.	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N <sub>1</sub> Norma de carácter informativo N <sub>2</sub> Norma de carácter informativo N <sub>3</sub>	A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Graiento N/A  Humano - Proveedor  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Florettora de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre publiciales y entre publiciales de la contraction d	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales of Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Articulo 103, 130  Articulos 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Articulo 1 al 28  Anexo 1	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Degias visiticos permanentes y cosicionales  El Ministerio de Sustituri de Anexo Técnico Noció, à través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en estretido de sustituri el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PESCONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción descritos de la Cosición de la Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, centralantes de personal jais modificiad de control civil, comercial o daministrativo, dependientes y trabajadores, independientes y despursadores en descritos dependientes y destratos en dependientes al Sistema de seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Castilladores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Riegos Labardadores en Misión de Saludo de Riegos Labardadores en Misión de Provoción de la Litercia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables à las secretarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagas sus escripar la expedición y removación de las licencias de salud o copacional y se distar otras disposiciones."  La Salud Otupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias descritos de Saludo.	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0882 de 2022 N  Norma de carácter informativo N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N	A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre publiciales y entre publiciales de la contraction d	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754	1989 1989 2022 2021	Ministerio de Hacienda  Presidente de la República  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales of Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos  Articulo 103, 130  Articulos 1 al 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Articulo 1 al 28  Anexo 1	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Degias visiticos permanentes y cosicionales  El Ministerio de Sustituri de Anexo Técnico Noció, à través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en estretido de sustituri el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PESCONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción descritos de la Cosición de la Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, centralantes de personal jais modificiad de control civil, comercial o daministrativo, dependientes y trabajadores, independientes y despursadores en descritos dependientes y destratos en dependientes al Sistema de seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Castilladores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Riegos Labardadores en Misión de Saludo de Riegos Labardadores en Misión de Provoción de la Litercia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables à las secretarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagas sus escripar la expedición y removación de las licencias de salud o copacional y se distar otras disposiciones."  La Salud Otupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias descritos de Saludo.	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0882 de 2022 N  Norma de carácter informativo N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N	A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de gastos de viaje y visticos informativos)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Gralento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor
Procedimiento contable para el Rendución registro de processo judiciales, entre publiciales y entre publiciales de la contraction de	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502	1989 1989 2022 2021 2021 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos Artículo 103,130 Artículo 103,130 Artículos 1 al 2 Anexo Tácrico Toda la Circular Artículo 1 al 28 Anexo 1 Artículos 1 2 5	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustitur el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", tenemo en cuenta los campos de acción Mediante la Circulto 72. El Ministerio de del Trabaja informa a todos los empledores públicos y priedos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociocionos que afilian trabajadores independientes, ofisema de Segurida Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Lubbrales. Mediante la presente Resolución, se basos establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales juríficios ante las secretarias departamentales y distritales de salud, o la entidada que haga sus veces para la expecición y renovación del tecnica de Segurida y Salud en el Trabajo, plaçables las las excertarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus veces para la expecición y renovación de las licencias de salud o las entidades que hagan sus contras disposiciones"  Tor el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictar oras disposiciones.	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0882 de 2022 N  Norma de carácter informativo N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N	A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Norma derogada	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Enanciera N/A  Humano - Proveedor  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, enbitrajo, conciliaciones parte publiciales y enbargos sobre Judiciales Judiciale	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502	1989 1989 2022 2021 2021 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos Artículo 103,130 Artículo 103,130 Artículos 1 al 2 Anexo Tácrico Toda la Circular Artículo 1 al 28 Anexo 1 Artículos 1 2 5	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Degias visiticos permanentes y cosicionales  El Ministerio de Sustituri de Anexo Técnico Noció, à través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en estretido de sustituri el Anexo Técnico No. 1: "CAMPOS DE ACCIÓN PARA PESCONA NATURALES", teniendo en cuenta los campos de acción descritos de la Cosición de la Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, centralantes de personal jais modificiad de control civil, comercial o daministrativo, dependientes y trabajadores, independientes y despursadores en descritos dependientes y destratos en dependientes al Sistema de seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Castilladores en Misión Estudiantes a filliacos al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Sistema General de Riegos Labardadores Misión Despursadores en Visión de Saludo al Riegos Labardadores en Misión de Saludo de Riegos Labardadores en Misión de Provoción de la Litercia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables à las secretarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagas sus escripar la expedición y removación de las licencias de salud o copacional y se distar otras disposiciones."  La Salud Otupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias descritos de Saludo.	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N  Derogado por la Circular 0882 de 2022 N  Norma de carácter informativo N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N	A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Norma derogada	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Garanto N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones estra judiciales y enhanges sobre fuentas bancarias Estatuto Tributario Nacional Decreto  Gastos de viaje y visiticos - Código Sustantitvo del Trabajo  NORMAS GENERALES SST Resolución 1151  NORMAS GENERALES SST Groular 72  NORMAS GENERALES SST Resolución 754  NORMAS GENERALES SST Resolución 4502  NORMAS GENERALES SST Resolución 4802	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.624 1151 72 754 4502	1989 1989 2022 2021 2021 2012	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Anexo Tácrico  Todo la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículo 2  Grand 1  Zona 1	Regias de gastos de visticos para trabajadores  Regias visticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en elemitod de sutituir el Aneas Tecnico No. 1." CAMPOS DE ACCOM PARA PERSONA NATURALES, tenemo en cuenta los campos de ación Mediante la Circular OTZ, El Ministerio de del Tabajo informa a todos los emplecadores públicos y principo, contratantes de personal las modificación de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia sulciant y del secto, cooperatoria organizaciones de conomia sulciant de la disconsidad de contrato civil, comercia de siministrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia sulciant de la disconsidad de contrato civil, comercia de siministrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia sulciant de la disconsidad de contrato de la contrato de la desenva de la contrato de la comercia de la comercia de la contrato de la contratorio de la sentidade que ha sus vece para la expedición y removación de la licencia de salud o capacional y se dictar contratorio de la contratorio de la licencia de salud cospocional y se dictar contratorio de la sentidade de la contratorio de la sentidade que ha sus vece para la expedición y envolvación de la sicencias de salud cospocional y se dictar contratorio de la contratorio de la sicencia de salud cospocional y se dictar contratorio de la contratorio	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Giastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021,  Norma de carácter informativo N,	A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Rendución registro de processo judiciales, entre publiciales y entre publiciales de la contraction de	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502	1989 1989 2022 2021 2021 2021	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social	Todos Artículo 103,130 Artículo 103,130 Artículos 1 al 2 Anexo Tácrico Toda la Circular Artículo 1 al 28 Anexo 1 Artículos 1 2 5	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustituir el Anexo Técnico No. 1: "CAMIDIOS DE ACCIÓN PARA PERSCONA NATURALIS", tenendo en cuenta los campos de acción Mediante la Circulto 775, El Ministerio del Trabaja difinar a todos los empledores públicos y principos, contratantes de personal bajo modificida de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociaciones que afilian trabajadores independientes a distense de Seguridas Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. Mediante la precente Resolución, se busco establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales juríficios ante las secretarios departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus reces para la expecición y renovación de las licencias de Segurida y Salud en el Trabajo, galticales las lescertarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus contras disposiciones.  La Salud Ocupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias Secconandes y Distritales de Salud.  La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podra utilizar un equipo los alcoholemios que cuente con un dispositivo de registro.  Modificación del articulo 2 2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, El articulo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, El articulo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, El articulo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Giastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021,  Norma de carácter informativo N,	A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Norma derogada	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Garanti N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre pudiciales y embragos sobre Estatuto Tributario Nacional Ocereto Estatuto Tributario Nacional Ocereto - Código Sustantivo del Trabajo NORIMAS GENERALES SST Grada Tributario MORIMAS GENERALES SST Grada T2 Circular 72 NORIMAS GENERALES SST Resolución 1551 NORIMAS GENERALES SST Resolución 4502 NORIMAS GENERALES SST RESOLUCIÓN 88919	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502 88919	1989 1989 2022 2021 2021 2012 2017	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Anexo Tácricio  Todo la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículo 2  Grada Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular	Regias de gastos de visticos para trabajadores  Regias visticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sutituir el Anexo Tecnico No. 1." CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES, teneindo en cienta los campos de ación Mediante la Circular OZE, El Ministerio de Trabajo informa a todos los empleciones públicos y privado, contratentes de personal bajo modalidad de contrato civic, comercial o administrativo, dependientes y stabajadores, independientes, organisaciones de economia solidari modalidad de contrato civic, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organisaciones de economia solidari modalidad de contrato civic, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organisaciones de economia solidari modalidad de contrato civic, comercial de la superioria de la presente resolución, se busca establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales pudiciscas ante las escretarias departamentales y distritules de salud, o la entidade que haga sus veces para la expedición y removación de la Uciencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a las secretarias departamentales y distritules de salud o las entidades que hagan sur Porre de cala se regionente el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y enovación de las licencias de salud ouspacional y se distar otras disposiciones*  La Salud Ocupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias Seccionales y Distritales de Salud.  La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podri utilizar un equino tipo alcoholemior que cuente con un dispositivo de registro.  Modificación del artículo 2.2.4.10.5, del Decreto 1072 de 2015 (Modificación del artículo 2.2.4.10.5, del Decr	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gistos de visije contratistas y Visiticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,	A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, arbitraje, conciliaciones estra judiciales y enhanges sobre fuentas bancarias Estatuto Tributario Nacional Decreto  Gastos de viaje y visiticos - Código Sustantitvo del Trabajo  NORMAS GENERALES SST Resolución 1151  NORMAS GENERALES SST Groular 72  NORMAS GENERALES SST Resolución 754  NORMAS GENERALES SST Resolución 4502  NORMAS GENERALES SST Resolución 4802	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.624 1151 72 754 4502	1989 1989 2022 2021 2021 2012	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Anexo Tácrico  Todo la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículo 2  Grand 1  Zona 1	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustituir el Anexo Técnico No. 1: "CAMIDOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", tereindo en cuenta los campos de acción Mediante la forcular OTE, El Ministerio del Trabaja Orien a tados los empledores públicos y prindos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociaciones que alfilian trabajadores independientes a distense de Seguridad Social Integral Empresa de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, Mediante la precente Resolución, se busco establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales judicidas sante las secretarios departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus veces para la expecición y renovación de las licencias de Seguridad y Sadud en el Trabajo, galtebales las secretarias departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus contras disposiciones.  La Salud Ocupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias Seccionales y Distritales de Salud.  La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podri utilizar un equipo lipo alcohosensor que cuente con un dispositivo de registro.  Modificación del articulo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, El articulo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, Usuca Implementar los Estándares Minimos del Sistema de Garrantía de Unico Reglamentario del Sector Trabajo, quedará as:	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gistos de visije contratistas y Visiticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,	A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Garanti N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre pudiciales y embragos sobre Estatuto Tributario Nacional Ocereto Estatuto Tributario Nacional Ocereto - Código Sustantivo del Trabajo NORIMAS GENERALES SST Grada Tributario MORIMAS GENERALES SST Grada T2 Circular 72 NORIMAS GENERALES SST Resolución 1551 NORIMAS GENERALES SST Resolución 4502 NORIMAS GENERALES SST RESOLUCIÓN 88919	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502 88919	1989 1989 2022 2021 2021 2012 2017	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Anexo Tácricio  Todo la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículo 2  Grada Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular	Reglas de gastos de viaticos para trabajadores  Reglas viaticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustituir el Anexo Tecnico No. 1: "CAMIDOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES", teriendo en cuenta los campos de acción Mediante la forcidor 75. El Ministerio del Trabaja Orien a tados los empledores públicos y prindos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociaciones que alfilian trabajadores independientes a Distensa de Segurida Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes infliados al Sistema General de Riesgos Laborales, independientes al Sistema de Seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajadores en Misión, Estudiantes indicados al Sistema General de Riesgos Laborales, púrdices ante las acerciarios de partamentales y distritales de salud, o la entidada que haga sus veces para la expecición y renovación de las licencias de Seguridad y Sadid en el Trabajo, paltebales las les excerciarios departamentales y distritales de salud o las entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Sadio do as entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o las entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o as entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o las entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o as entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o as entidades que hagan sus correspondes de las licencias de Salud o as entidades de hagan de la carridade de las licencias de Salud oxapacional y se dictar correspondes de las protectos de las licencias de Salud oxapacional y se dictar de las despondes y Distribución de las carridades de las licencias de las li	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gistos de visije contratistas y Visiticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,	A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre pudiciales y embragos sobre Estatuto Tributario Nacional Ocereto Estatuto Tributario Nacional Ocereto - Código Sustantivo del Trabajo NORIMAS GENERALES SST Grada Tributario MORIMAS GENERALES SST Grada T2 Circular 72 NORIMAS GENERALES SST Resolución 1551 NORIMAS GENERALES SST Resolución 4502 NORIMAS GENERALES SST RESOLUCIÓN 88919	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502 88919	1989 1989 2022 2021 2021 2012 2017	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Anexo Tácricio  Todo la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículo 2  Grada Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular  Todo Circular	Regiss de gastos de visiticos para trabajadores  Regiss de gastos de visiticos para trabajadores  Regiss visiticos permanentes y ocasionales  Il Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en esentido de sustituir el Anexo Tecnico No. 1.º CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES', tereindo en cuenta los campos de acción Mediante la Girculto 702. El Ministerio del Trabaja informa a todos los empleciores públicos y principo, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cogenizario, agrenizaciones o asolicaciones que afilian trabajadores independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cogenizario, agrenizaciones o asolicaciones que afilian trabajadores independientes a Sestema de Seguridad Social Integral Servicia de Seguridad de la presenta de seguridad social integral participante de seguridad de la presenta de seguridad social integral participante del procedimiento y entre del procedimiento del procedimiento del procedimiento y entre del procedimiento del procedim	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gistos de visije contratistas y Visiticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Derogado por la Circular 082 de 2022 N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,	A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)	Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Jefatura Financiera N/A  Jefatura de Talento N/A
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, enbiraje, conciliaciones parte publiciales y enhangos sobre Judiciales y enhangos sobre Statuto Tributario Nacional Decreto Statuto Tributario Nacional Occreto Statuto Tributario Nacional Occreto Statuto Tributario Nacional Occreto Statuto Tributario Normas Generales SST Resolución 1551  NORMAS GENERALES SST Resolución 754  NORMAS GENERALES SST Resolución 4502  NORMAS GENERALES SST Resolución 4802  NORMAS GENERALES SST Resolución 88919  NORMAS GENERALES SST Resolución 2051  NORMAS GENERALES SST Resolución 2051  NORMAS GENERALES SST Resolución 2051	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.524 1151 72 754 4502 88919 1528 2051	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103,130  Artículo 131 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  6  Todo  Artículos 1 al 8  Anexo 1  Artículos 1 al 8	Regiss de gastos de visiticos para trabajadores  Regiss de gastos de visiticos para trabajadores  Regiss de gastos de visiticos para trabajadores  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en e sentido de sustituir el Anexo Técnico No. 1º CAMINOS DE ACCIÓN PARA PRISCORA NATURALES,* tenendo en cuenta los campos de acción Mediante la Circulto 752. El Ministerio del Trabaja informa a todos los emplederes públicos y privado, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agreniaciones o sociociones que afilian trabajadores independientes a Sistema de Seguridad Social integral tempresa de Servición Temporales y Trabajadores en Misión. Estudiantes astiliados a Sistema General de Risegos Laborales. Mediante la precediente Resolución, as busca establecer el gradina Trabajadores de centrales de proposas, actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicibles a las secretarios departamentales y distritates de salud o las entidades que hagen su raciona de la cuención de las licencias de salud conpacional y se distra disconsidadores en la cuención de las licencias de salud o las entidades que hagen su raciona de la cuención de las licencias de salud o las entidades que hagen su secretarios Seconamies y Distritates de Salud.  La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podría de altrituda 2.2.4.10.5, del Decreto 1072 de 2015 divido del artículo 2.2.4.10.5, del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, El artículo 2.2.4.10.5, del Decreto 1072 de 2015 divido del Sistema General de Risegos Laborales, para el funcionamiento, operación y desarrolo de las actividades de las Juntas Regionales Calificados de las del Risegos Laborales para el funcionamiento, operación y desarrolo de las actividades de las Jun	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST	
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judiciales, entre pudiciales y embragos sobre Estatuto Tributario Nacional Ocereto Estatuto Tributario Nacional Ocereto - Código Sustantivo del Trabajo NORIMAS GENERALES SST Grada Tributario MORIMAS GENERALES SST Grada T2 Circular 72 NORIMAS GENERALES SST Resolución 1551 NORIMAS GENERALES SST Resolución 4502 NORIMAS GENERALES SST RESOLUCIÓN 88919	Externa  Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto	- Decreto:2663 - Decreto:624 1151 72 754 4502 88919	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103, 130  Artículo 13 al 2  Areas Tecisico  Todo la Circulor  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  5  Todo  Todo  Artículos 1 al 8	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a travér de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en el mentio de salud y Protección Social, a travér de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 201, en el mentio de salud la cartica OZ, El Ministerio del Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, contratentes de personal bajo Mediante la Circular OZ, El Ministerio de Trabajo informa a todos los empleadores públicos y privados, contratentes de personal bajo y del sector cooperativo, agermalacione o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Statema de Seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajo deres de la Statema de Seguridad Social Integral Empresas de Servicios Temporales y Trabajo deres de salud, o la entidade de pala sus veses para la expedición y removación de la Utenda de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a las secretarias departamentale y distritales de salud, o la entidade que haga sus veses para la expedición y removación de las licencias de salud ocupacional y se distante de presente de procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se distante de la desperador de las Secretarias deposiciones.  La Salud Ocupacional se entenderá como Salud y Seguridad en el Trabajo, la expedición, renovación, vigilancia y control estará a cargo de las Secretarias desposiciones y distritarias de Salud.  La alcoholemia también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podri unificar un equijos tipo alcohosensor que cuente con un dispositivo de registro.  Modificación del minister y la Junta Nacional de Calificación de invalider contendos en di anexo técnico que se adopta en la presente de Region y describido de las actividades de las Junta	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastios de viaje y viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Garanciera N/A  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor	
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judicilales, entre pudiciales y entre pudicia	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.524 1151 72 754 4502 88919 1528 2051	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103,130  Artículo 131 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  6  Todo  Artículos 1 al 8  Anexo 1  Artículos 1 al 8	Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas visiticos permanentes y ocasionales  El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en esentido de sustituir el Anexo Tecnoso (a). La TOMANOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES' teremodo en cuenta los campos de acción Mediante la Girculto (7). El Ministerio del Trabaja informa a todos los empleciores públicos y principos, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agrenizaciones o asolicaciones que afilian trabajadores independientes, organizaciones de economia solidari trabajadores de Servición Tempo alea y Trabajadores, independientes a Disterios des estates de Seguridad Social Integral Temperas de Servición Tempo alea y Trabajadores, independientes a Disterios de Seguridad Social Integral Temperas de Servición Tempo alea y Trabajadores, independientes a Disterios de Seguridad Social Integral Temperas de Servición Tempo alea y Trabajadores, independientes a Disterios de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicabiles a las secretarias departamentales y distritules de salud o las entidades que hagas sus exempas la expedición y removación de la tuencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicabiles a las secretarias departamentales y distritules de salud o las entidades que hagas sus caracterios de securidades que hagas sus caracterios de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicabiles a las secretarias departamentales y distritules de salud o las entidades que hagas sus caracterios de securidades que hagas sus caracterios securidades de securidades	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST	
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judicilales, entre pudiciales y entre pudicia	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.524 1151 72 754 4502 88919 1528 2051	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103,130  Artículo 131 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  6  Todo  Artículos 1 al 8  Anexo 1  Artículos 1 al 8	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos de la trabaja de la contrata del contrata de la contrata de la contrata del contrata de la contrata de	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST	
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judicilales, entre pudiciales y entre pudicia	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.524 1151 72 754 4502 88919 1528 2051	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103,130  Artículo 131 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  6  Todo  Artículos 1 al 8  Anexo 1  Artículos 1 al 8	Reglas de gastos de visiticos para trabajadores  Reglas visiticos permanentes y ocasionales  Il Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la presente Resolución, realizó la modificación de la Resolución 754 de 2021, en esentido de sustituir el Anexo Tecnico No. 1.º CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES,* tereindo en cuenta los campos de acción de sustituir el Anexo Tecnico No. 1.º CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONA NATURALES,* tereindo en cuenta los campos de acción modificación de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agrenizaciones o asolicaciones que afilian trabajadores públicos y privatos, contratantes de personal bajo modificad de contrato civil, comercial o administrativo, dependientes y trabajadores, independientes, organizaciones de economia solidari y del sector cooperativo, agrenizaciones o asolicaciones que afilian trabajadores independientes a Statema de Seguridado call integral públicas ante las sectoras dependientes al serio del pública de la campo	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor	
Procedimiento contable para el Resolución registro de processo judicilales, entre pudiciales y entre pudicia	Externa  Externa  Resolución  Circular  Resolución  Resolución  Decreto  Resolución	- Decreto.2663 - Decreto.524 1151 72 754 4502 88919 1528 2051	1989 1989 2022 2021 2021 2017 2017 2015	Ministerio de Nacienda  Presidente de la República  Ministerio de Salud y Protección Social  Viceministra de Relaciones Laborales de Inspección Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Ministerio de Salud y Protección Social  Superintendente de Industria y Comercio  Ministerio de Trabajo  Ministerio de Trabajo	Todos  Artículo 103,130  Artículo 131 2  Anexo Técnico  Toda la Circular  Artículo 1 al 28  Anexo 1  Artículos 1  2  6  Todo  Artículos 1 al 8  Anexo 1  Artículos 1 al 8	Regias de gastos de visiticos para trabajadores  Regias de gastos de visiticos de la trabaja de la contrata del contrata de la contrata de la contrata del contrata de la contrata de	Manual de contabilidad X  Procedimiento de Gastos de viaje contratistas y Viaticos trabajadores X  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  Norma de carácter informativo N,  La Resolución 4502 de 2012 quedará derogada próximamente de N,  acuerdo a lo establecido en la Resolución 754 de 2021.  Norma de carácter informativo N,   A N/A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A A N/A	Declaraciones de impuestos  Formato solicitud de viaje y Legalizacion de  gastos de viaje v viaticos  informativo(a)  Norma derogada  Informativo(a)  Informativo(a)  Informativo(a)	lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura Financiera N/A  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor  responsable de SST  lefatura de Talento N/A  Numano - Proveedor	

RIESGO BIOMECANICO	Ley 949	Ley	949	2005	El Congreso de Colombia	Toda	La Terapia Ocupacional es una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de			
							estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando			
							procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de			Humano - Proveedor
							su ejercicio.			
							El profesional en terapia ocupacional identifica, analiza, evalúa, interpreta, diagnostica, conceptúa e interviene sobre la naturaleza y las			
							necesidades ocupacionales de individuos y grupos poblacionales de todas las edades en sus aspectos funcionales, de riesgo y disfuncionales.			responsable de SST
RIESGO FÍSICO	Norma Técnica NTC 3321	Norma Técnica	3321	2003	Icontec	Toda	Se especifica el método para calcular el cambio permanente en el umbral auditivo, inducido por el ruido (CUAPIR) esperado de poblaciones. Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							adultas de varias edades, expuesta adversos niveles y duraciones de ruido, suministra la base para calcular la deficiencia de audición según	'   '		,
										Humano - Proveedor
							diversas fórmulas, cuando los niveles del umbral de audición a las frecuenciasaudiométricas; que se miden comúnmente, o cuando			
		NTC					combinaciones de tales frecuenciasexceden determinado valor			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 5	Circular	5	2020		Toda	A través de la Circular Externa, se establecen las directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción perogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico pana	a N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							del nuevo coronavirus (2019-ncov) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo, la cual se divide en			
							differentes fases y obligaciones para las partes intervinientes en el proceso de vigilancia de la salud pública, acciones de laboratorio para la confirmación de casos, acciones para la perevenición y control. acciones para la barevenición y control. acciones para la barevenición y control. acciones en los			
							commission de caso, accornes para la prevención y control, accornes para la atención y pressacion de cos servicios de saulos, accornes en los puntos de entrada y pasos fenterizos, acciones para la articulación intersectorial y gestión del riesgo, acciones para la comunicación del			
							puntos de entrada y pasos tronterizos, acciones para a articulación intersectoria y gestión del nesgo, sociones para las comunicación del riesgo y acciones relacionadas con la exposición a los riesgos laborales, proceso en el cual las Administradoras de Riesgos Laborales. PARL			
							Ireago y acciones reacionadas con la exposición a los reagos ladoralese, proceso en el cual las Administradoras de ireagos Laborales- ANL debe cumplic con las siguientes obligaciones con su afiliados, empleadores y trabajadores entre las que tenemos:			
					Ministro de Salud y Protección Social (E) y	,	Fomentar entre los empleadores y contratantes, el fortalecimiento de las acciones destinadas a proteger a los trabajadores, a través de los			
					, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		Formitted entre us empreadures y contratance, or notarecumento de las acciones destinadas a proteger a las tradagadores, a traves de los programas de salud ocupacional e higiene industrial.			
							programas de sanda despectoriale e ingerie minastrale.  Fomentar entre los empleadores y contratantes, el suministro de protectores respiratorios para los trabajadores que participan en la			
							orestación de servicios al público, incluidos los de salud, de acuerdo con el tipo de exposición.			Humano - Proveedor
							Capacitar a los trabaladores del sector salud con base en las directrices técnicas definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.			Hulliano - Proveedor
							dispuestas en su página web www.minsalud.gov.co en el sitio para coronavirus.			
							usipiesase et la piegnia weu www.minisanius,gov.co er let sinci pian ci ortinorius.  Diffundir i información sobre prevención con base en los protocolos adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social y que			
					Directora General de Instituto Nacional de Salud		pueden ser igualmente consultados en su página web.			
							- Brindar capacitación y asistencia técnica para la protección de trabajadores de aerolíneas, transporte de carga y pasajeros, trabajadores			
							de puertos, bomberos, fuerza pública y defensa civil.			
							ue poerios, usinieros, uneza pounta y orierios uvii.  - Capacitar y dar asistencia técnica a las empresas afiliadas para la protección de trabajadores que deben atender público en general.			
							Capacitar y da essorar a las empresas almadas para al protecciono de cual de compositor que este en consistencia este en la esta entre en la capacitar y asesorar a las empresas y trabaladores affiliados en las actividades preventivas establecidas en la presente circular y en las			
							dispositions are nearlies definidas por las autoridades sanitarias.			
							la existencia de la norma			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 47	Circular	47	2021	Ministro del Trabaio	Toda la Circular	El Ministro de Trabajo, a través de la Circular 047 de 2021, establece los aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna contra el Derogada áctiamente por desaparición del fundamento jurídico par	a N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							Covid-19, teniendo en cuenta las medidas del protocolo de bioseguridad establecidas en la Resolución 777 de 2021, y la necesidad de iniciar	.,,		.,
							una fuerte campaña pedagógica de sensibilización humana y de responsabilidad social, en donde prevalezca la protección de la vida, la salud			
							y bienestar general, para que las personas opten por la vacuna como un componente fundamental para el retorno de actividades,			
							garantizando la posibilidad de que se acuda a los puestos de vacunación aún en el transcurso de la jornada laboral, sin embargo ante la			
							negativa de aplicarse la vacuna no es viable exigiría como requisito para ingreso o permanencia en el empleo, pues esto representaría una			
							clara vulneración de derechos fundamentales de los trabaiadores.			
							En caso de presentarse alguna de estas situaciones, tanto el trabajador como el aspirante a un puesto de trabajo puede acudir ante las			
							autoridades, con el fin de ponerlas en conocimiento y que se tomen los correctivos necesarios.			
							A partir del anterior contexto, el ministerio imparte las siguientes Instrucciones para los empleadores del sector privado:			Humano - Proveedor
							1. El empleador debe promover e impulsar la vacunación de sus trabajadores garantizando, propiciando y promoviendo su asistencia a los			
							puestos de vacunación aún dentro de la jornada laboral otorgando los permisos requeridos para ello.			
							2. Las empresas y empleadores deben implementar las medidas y protocolos de bioseguridad adoptadas mediante la Resolución 777 de			
							2021 v demás normas pertinentes.			
							3. El empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de sus			
							trabajadores, ajustando las medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los			
							sitios de trabajo en condiciones seguras, debiendo establecer mecanismos que mitiguen la propagación del COVID -19.			
			1	1			la existencia de la norma			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 22	Circular	22	2021	Ministro del Trabajo	Toda la Circular	El día 08 de marzo del año 2021, el Ministro de Trabajo, emitió la Circular 0022, con el fin de recordarles a los empleadores, que no pueden Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
			1	1	•		requerir la prueba de SARS-CoV-2 (COVID-19) a los trabajadores y/o a los aspirantes a un puesto de trabajo, lo anterior en cumplimiento al		1	
			1	1			mandato constitucional de protección al derecho del trabajo y evitar cualquier forma de discriminación por razones de salud.			
			1	1			Así mismo el Ministerio reitera a los empleadores su deber de protección y de respetar el derecho a la intimidad y privacidad de la salud			
			1	1			de sus trabajadores o aspirantes, lo anterior en el entendido que la información que conozca el empleador o solicite a estos como medidas			
			1	1			de control implementadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no podrán ser utilizadas con fines discriminatorios, saí mismo el Ministerio indicia que para los casos de los candidatos a un carso, el empleador deberá practicar el			
1		1	1	1			discriminatorios, asi mismo el Ministerio indica que para los casos de los candidatos a un cargo, el empleador deberá practicar el examen ocupacional teniendo en cuenta la labor que desempeñara el aspirante, de igual forma sos podrán solicitar la			
1		1	1	1			examen ocupacional teniendo en cuenta si sator que desempenara el aspirante, de igual forma solio se podran solicitar la presentación de soportes que estén estrechamente relacionados con el cargo al que se sasira.			
1		1	1	1			En este punto es importante precisar que la Resolución 666 de 2020, estableció para los empleadores, la obligatoriedad de dar			
1		1	1	1			cumplimiento del protocolo general de bioseguridad con el fin de mitigar los factores que generan la transmisión del Covid-19, así las cosas			
			1	1			el Ministerio preciso empleador podrá remitir ante personal idóneo al trabajador para que efectué un test a prueba SARS- CoV-2 (COVID-			
			1	1			19), c lo anterior con el fin de identificar las condiciones de salud de sus trabajadores, e implementar acciones que permitan garantizar la			
			1	1			continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el			Humano - Proveedor
			1	1			Trabajo, sin embargo los resultados que se obtengan en la prueba no deben afectar negativamente la relación laboral que se tenga			
			1	1			establecida, ni mucho menos podrá ser utilizada para discriminar a un colaborador.			
			1	1			Si bien es cierto que en cumplimiento del protocolo de bioseguridad el empleador ante la presencia de algin sintoma de Covid-19, que presente el trabajador o aspirante, puede remitri a personal téchno para la realización de la prueba, debe justificar dichas circunstancias, lo			
			1	1			presente el trabajador o aspirante, puede remitir al personal sooneo para la realización de la prueba, debe justificar dicinsis circunstancias, lo cual no debe perjudicar el proceso de contratación o la continuidad del empleado, así mismo la presentación de la prueba no puede ser un			
			1	1			coa in dece per judicia el proceso de contratación o la continuidad del empresado, así mismo la presentación de la proceda no poede ser un requisito para la vinculación.			
			1	1			Finalmente, los empleadores deberán tener en cuenta los lineamientos que a continuación se relacionan			
			1	1			Para el inicio de una relación laboral no le es permitido al empleador exigir que un aspirante a ocupar un puesto de trabajo, la			
			1	1			presentación y /o realización de una prueba o test de SARS-CoV-2 (COVID-19).			
			1	1			- La prueba o test de SARS-COV-2 (COVID-19), No puede considerarse como requisito para contratar o mantener un empleo.			
			1	1			- Cuando la protección de la persona y de la comunidad laboral, así coma las condiciones de seguridad y salud en el trabajo lo requieran, el			
			1	1			empleador, bajo su responsabilidad y costa, podrá remitir al trabajador ante el personal idóneo para que sea efectuada la prueba SARS-COV-			
	1	1	1		1	1	2 (COVID-19), sin que el resultado de esta pueda ser utilizado coma causal para terminar la relación laboral.		1	responsable de SST

										and the second s	
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 017	Circular	017	2020	Ministerio del Trabajo	Toda	El Ministerio de Trabajo, a través de la Circular, busca establecer los lineamientos para implementar la promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (antes denominado coronavirus), teniendo en cuenta que existen	Derogado por la Circular Externa 0071 de 2022	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							tres grupos de trabajadores expuestos, como lo son:				
							<ul> <li>Con exposición directa, son aquellos cuya labor implica contacto directo con individuos clasificados como caso sospechoso o confirmado (principalmente trabajadores del sector salud).</li> </ul>				
							<ul> <li>Con exposición indirecta, son aquellos cuyo trabajo implica contacto con individuos clasificados como caso sospechoso, en este caso, la</li> </ul>				
							exposición es incidental, es decir, la exposición al factor de riesgo biológico es ajena a las funciones propias del cargo, se pueden considerar				
							los trabajadores cuyas funciones impliquen contacto o atención de personas en trasporte aéreo, marítimo o fluvial y personal de aseo y servicios generales.				
							<ul> <li>Con exposición intermedia, son aquellos trabajadores que pudieron tener contacto o exposición a un caso sospechoso o confirmado en un</li> </ul>				
							ambiente laboral en el cual se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía.				
							Razón por la cual, los empleadores y contratantes, trabajadores dependientes y contratistas, ante la eventual introducción en Colombia del COVID-19, deberá cumplir con las siguientes medidas de promoción y prevención:				
							<ul> <li>Establecer canales de comunicación oportunos frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, ante las autoridades de salud</li> </ul>				Humano - Proveedor
							competentes (Secretaría de Salud Distrital, Departamental o Municipal), de manera oportuna, veraz.				
							<ul> <li>Implementación de una ruta establecida de notificación que incluya datos de contacto de: Secretaría Distrital, Departamental o Municipal.</li> <li>Dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con relación a la</li> </ul>				
							preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19.				
							Garantizar la difusión oportuna y permanente de todos boletines y comunicaciones oficiales que emita el Ministerio de Salud y Protección				
							Social, el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Salud, respecto de los lineamientos para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 en Colombia.				
							Atender las orientaciones, recomendaciones y asesorías que realicen las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL respecto a la				
							promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención en casos de enfermedad por COVID-19.				
							<ul> <li>Suministrar los Elementos de Protección Personal, según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio.</li> </ul>				
							Reforzar medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo.				
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 35	Gircular	25	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	<ul> <li>Capacitar a los trabajadores sobre las técnicas adecuadas para el lavado de manos y promover el lavado frecuente de las mismas y</li> <li>Puntualmente con respecto a las actividades permitidas en el Ciclo 1, la Resolución 777 de 2021 establece que:</li> </ul>	Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio d	21/4	N/A November describe	responsable de SST
KIESGO BIOLOGICO	Circular 35	Circular	35	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	roda la norma	Puntualmente con respecto a las actividades permitidas en el ciclo 1, la Resolución 777 de 2021 establece que:	Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria di de julio d	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
			1				a. Si la ocupación de camas UCI del departamento al que pertenece el municipio, es igual o menor al 85%, en este ciclo se podrán realizar				
							eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y lugares de baile, siempre que se				
							mantenga el distanciamiento físico de mínimo 1 metro y se respete un aforo máximo del 25% de la capacidad de la infraestructura en				
							donde se realiza el evento.				
							b. Si la ocupación de camas UCI es mayor al 85%, no se permiten los eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas. Esta				
			1				regla no aplica para congresos, ferias empresariales y centros comerciales, en consideración al manejo de los espacios.				
			1				c. Las actividades que ya vienen funcionado, podrán continuar con su desarrollo, siempre y cuando se respete un distanciamiento físico de				
							c. Las actividades que ya vienen funcionado, podran continuar con su desarrollo, siempre y cuando se respete un distanciamiento físico de mínimo 1 metro de distancia.				
											Humano - Proveedor
							La resolución diferencia entre las actividades que ya viene funcionando y los eventos de carácter público y privado, en otras palabras, la				
							misma resolución, en el numeral 2.15 de su anexo técnico, define estos últimos como la "congregación planeada de personas, reunidas en un lugar con la capacidad o infraestructura para ese fin, con el objetivo de participar en actividades reguladas en su propósito, tiempo,				
							un lugar con la capacidad o intraestructura para ese fin, con el objetivo de participar en actividades reguladas en su proposito, tiempo, contenido y condiciones de ingreso y salida, bajo la responsabilidad de una organización que aplica medidas de bioseguridad, con el control				
							y soporte necesario para su realización y bajo el permiso y supervisión de entidades u organismos con jurisdicción sobre ella", para				
							diferenciarlos de las demás actividades.				
							Lo anterior significa que si la ocupación de camas UCI de un distrito o de un departamento es mayor al 85%, los municipios que lo integran				
							podrán realizar las actividades que ya estaban autorizadas: cines, teatros, restaurantes, congresos, ferias empresariales, centros comerciales				
							etc., siempre que se garantice el distanciamiento físico de 1 metro, lugares en los cuales no aplica, per se, la restricción de las cincuenta				
							personas, y no podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.	2022			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913	Resolución	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art. 1 al 2	personas, y no podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social, Prorroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia	2022 Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamient	N/A	N/A Norma derogada	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913	Resolución	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art. 1 al 2	eeronas, vno podria realizar eventora de cardete quiblico o privado que superen las 50 personas. Mediamte la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social, Prorroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediamte la Resolución 355 de 2007 y prorrogada por las Resoluciones 84a, 1462, 2236	2022 Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamient	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913	Resolución	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art. 1 al 2	personas, y no podrán realitar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Recolución 1913 de 2021, el Ministerio de Salod y Protección Social, Prorroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el território nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2236 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalitar antes de la fecha aqui sehalada, cuando	2022 Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamient	N/A	N/A Norma derogada	
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913	Resolución	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Art. 1 al 2	neronas, vno podrán realizar eventos de carácter civilico o privado aux superen las 50 personas.  Mediante la Reculación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Potección Social, Porrorga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1467, 2230 de 2020, y 222, 738 y 135 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desparezcan las causas que le dierro norigo, manteniendo de cumplimiento de las medidas contensidas en el artículo 2 de la Resolución 385 de 2021 y 2021, por conseguir de la Resolución 2021 de Resolución 2021 de 2021, por conseguir de la Resolución 2021 de 2		N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1913  Decreto 490	Resolución  Decreto	1913	2021	Ministerio de Salud y Protección Social  Alcaldía Mayor de Bogotá	Art. 1 al 2  Toda la norma	nercoax, vno podrán realizar eventos de carácter público o prívado aux superen las 50 personas.  Mediante la Reculación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 236 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, condecidada de carácter d	del plazo definido en las disposiciones			Jefatura de Talento N/A Humano - Proveedor
			1913		,		neronax, vno podrán realizar eventor de carácter público o privado que superen la 50 persona.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social, Prorroga hasta el 28 de febrero 2022 la energencia santaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia santaria podrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las cuastas que le deleron orige, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en al raticulo 2 de la Resolucion 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Diligatoriedad del Carné de Vacunación. Es requisitó indiguensable y obligatorio la presentación del carné de vacunación contra el Covid-19 cor certificado digital de vacunación cual se encuentra disponible en el línic. miseronas ajoro que ocu, en el que se evidencio como minimo, el certificado digital de vacunación cual se encuentra disponible en el línic. miseronas ajoro que voca, en el que se evidencio como minimo, el	del plazo definido en las disposiciones			Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A
			1913		,		cenceaux, vno podefar nealizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salará y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y protrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2286 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí sefalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro origen, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriendad del carné de Vucunación es Terquistro indispensable y obligatorio la presentación del carné de vucunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación et cual se encuentra disponible en el linic minecuna-signo govo, on el que se evidencia como mínimo, el micio del esquence de vacunación et cual se encuentra disponible en el linic minecuna-signo govo, on el que se evidencia como nímimo, el micio del esquence de evacunación, para el ingreso a (1) evento de carnés de público y privado que impligen assistencia mariary (1) bares,	del plazo definido en las disposiciones			Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST
			1913		,		neronas, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, a Ministerio de Sala y Potencian Social, Porroga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2236 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desparezcan las cuassa que le dieron rorigo, manteniendo el cumplimiento de las medidas contendas en el articulo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorietad del Carnel de Vacunación : Er equisiti ontificamensia y obligatorietad del carnel de vacunación contra el Conde-15 o certificado digital de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, su particular de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, su particular particular de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (iii) bares, particular particular de vacunación com secenarion com cenarion com cenario	del plazo definido en las disposiciones Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamient			Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
			1913 490		,		cenoaux, vno podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 persona.  Mediante la Resciudio 1931 de 2021, el Ministerio de Salará y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santiaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia santiaria podrá finalizar antes de la fecha aquís sefaladas, cuando desaparezcan las causas que le dierro origes, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resolucións 844 y 1862 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del carné le Vicunciónio. Terquistrio indispuesbe y obligatorio las presentación del carné de vacunación estre la regulación la compansa de vacunación para el ingreso a (1) eventos de caracter policy privado que impliquen asistencia manaria y (1) bares, lastrodares, restaurantes, cines, discocrezas, lugares de balle, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportos candos a delatentes eventros massivos, parames de diversiones y temáticos, museos y festa, o actividades de ocio, así como escenarios deportos candos a delatentes eventros massivos, parames de diversiones y temáticos, museos y festa.	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A		Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoax, vno podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salar y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 2286 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí sefalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro origen, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriendad del carné de Vucunación es Terquisio molitopresable y obligatorio las persentación del carné de vucunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna-sispra govo, ce nel que se evidencie como mínimo, el sensicio del enquene de vucunación, para el ingreso a (i) persono de carácter público y privado que impligene asistencia mariar y (ii) bares, pastrobares, restaurantes, cines, discorecas, lugares de balle, concientos, casinos, bingos y actividades de colo, sal como escenarios deportroso cannón a celádenten eventro massivos, parques de devinciones y temás (se disportroso cannón a celádenten eventro massivos, parques de devinciones y temás (se para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas corrier signas con el centro por personos juridicas de deventos y pidradas con participación publica que e prina por e el para por el rigar por el represa y preferos puridiras con participación publica que en gran por el rigar por el regina por el rigar por el regina por el rigar por el regina por el rigar por el rigar por el rigar por el regina por el rigar por el regina por el rigar por el regina por el rigar por el ri	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	neronas, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado que soperen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Sala y Potencian Socia, Prorraga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorragada por las Resoluciones 844, 1462, 2236 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezan las cuastas que le dieron origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el articulo 2 de las Resoluciones 3844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del Carnel de Vacunción: las resultais indispensable y obligatorio per persentación del carnel de vacunación: la requisito indispensable y obligatorio per persentación del carnel de vacunación contra el Cond-15 o certificado digital de vacunación contra el cond-15 o certificado digital de vacunación para el ingreso a: (i) eventos de caracter público y privado que impliquen asistencia massiva y (ii) bares, a seguinte de apuena de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de caracter público y privado que impliquen asistencia massiva y (ii) bares, a particular de caracter de públicos cuando se adelanten eventos masivos, parques de diversiones y termistos, plagas y adividades de coci, asi como escenarios deportivos cuando se adelanten eventos masivos, parques de diversiones y termistos, puestos y periacas. A través de las persente resolución a establecen los requisitos especiales para la importación, adjuscición y aplicación de las vacunas contra el SAB-SCOV-2 por personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, ferciamente o mediante los necesimientos que estableca o focionen nacionen a desentorio del articulo 2 de la la y 2056 de derecho privado (encreamente o mediante los necesimientos que estableca de codicion nacional en desencio del a la y 2056 de	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	neronas, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, a Ministerio de Sala y Potencian Socia, Prorraga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 223 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezan las cuassa que le dieron rorige, manteniendo el cumplimiento de las medidas contendias en el articulo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorietada del carne de Vacunación : Erquisito indiquensiale y obligatorio per persentación del carnel de vacunación contra el Conde-15 o certificado digital de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, substituir de la queria de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, a particular de vacunación, para el ingreso a: (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (iii) bares, a particular de vacunación con escenarios deportivos cuando se adelanten eventos masivos, parques de diversiones y termistos, parques particular de la Aravés de las praeter resolución se readablemo los requisitos especiales para la importación, adquisicón y aplicación de las vacunas contra el SAS-CoV-2 por personas jurídicas de derecho privado (empresas) o penonas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, forectamente o mediante los mecanismos que establenca el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de 2020 o a través de donaciones.	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nercoax, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediante la Recolación 513 13 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febereo 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2000 y protrogada por las Recoluciones 844, 1462, 2260 de 2000, y 222, 738 y 1315 de 2021.  de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de las fechia aqui sehalada, cuando desaparezcan las causas que le diemo norge, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Reculciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del Carnel de Vacunación, para la requisión individense para la presentación del carnel de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual contra del contra de vacunación, para el ingreso a (i) percontro de caracter público y privado que impligen asistencia mantava y (ii) bares, para la como del caracter de caracter público y privado que impligen asistencia mantava y (ii) bares, para la como del caracter de caracter públicos, numeos y ferias.  A través de la presente resolución se establecen foi requisitos especiales para la importación, adquisidor y aplicación de las vacunas como de servicio privado, directamente o mediante los mecanismos que establece no la requisito especiales para la importación, adquisidor y aplicación de las vacunas como de cercito privado, directamente o mediante los mecanismos que establece no la requisito especiales para la importación, adquisidor y aplicación de las vacunas como de cercito privado, directamente o mediante los mecanismos que establece nel como privado, directamente o mediante los mecanismos que establece nel como privado, directamente o mediante los mecanismos que establ	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	neronas, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, a Ministerio de Sala y Potencian Socia, Prorraga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 223 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezan las cuassa que le dieron rorige, manteniendo el cumplimiento de las medidas contendas en el articulo 2 de la Resolución 385 de 2020, modificado por el articulo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorietada del carnel de Vacunación : Exqualsia moliteransia y obligatorietada del carnel de vacunación contra el Conde-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el línic: mivacuna.sispra.gov.co, en el que se evidencie como mínimo, el inicio del equerna de vacunación, para el ingreso a; (i) eventos de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, a superior de carácter público y privado que impliquen asistencia masiva y (ii) bares, a superior de carácter público y carácter públicos este destancia masiva y (ii) bares, a favrado de la pueda de vacunación, para el ingreso a; (i) eventos de carácter públicos, plagos y actividades de cio, así como escenarios deportivos cuando se adelanten eventos masivos, parques de diversiones y temáticos, museos y ferias.  A través de las persente resolución se establecen los requesirios deportivos caráctes públicos que se ajam por el derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado (empresas) o a través de domaciones.  Las personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho priv	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoase, vno podefin realizar eventos de carácter público o privado que susperen las 50 persona.  Mediante la Resciudori 5132 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Socia, Prorrago hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santiaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 355 de 2020 y prorragada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 el 2020, y 227, 273 y 3131 de 2021, sin embargo, la emergencia santiaria podrá finalizar aneta de la fecha aqui estabulada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, 100, 2000,	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nercoax, v no podrán realizar eventos de carácter collilico o privado aue superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 931 sã de 2014; el Ministerio de Sala y Protección Social, Protraga hasta el 28 de febero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorragada por las Resoluciones 844, 1467, 223 de 2020, y 222, 788 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sebalada, como decaparezcan las causas que le diemo norge, manteniendo de complimiento de las medidas contensidas en el artículo 2 de las Resoluciona 885 de 2020, podrán podrán finalizar antes de la fecha aqui sebalada, como decaparezcan las causas que le diemo norge, manteniendo de complimiento de las presentación del carné de Vacunación. Es requisito indisponsable y boligatorio del de carné de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit: ministrana signo govo, cen el que se evidencia como nímico, de carné de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit: ministrana signo govo, ce, en el que se evidencia como nímico, de las partes de vacunación, para el ingreso a (1) eventos de caracter politico privado (empresas) o particio del experimente de vacunación, para el ingreso a (1) eventos de caracter politico, parado que la greso a (1) eventos de caracter politico, parado que la greso a (1) eventos de caracter politico, parado parado el marcino del vacunación para de caracter de politico, que se ripia por el devencione y caractería de devencione y caractería de la vacunación parado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se ripia por el derecho privado, que caractería de la vacunación parado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se ripia por el derecho privado que superante de vacunación para de la vacunación para de la vacunación parado del vacunación de la vacunación parado de vacunación de la vacunación de la vacunación d	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoase, vno podefin realizar eventos de carácter público o privado que susperen las 50 persona.  Mediante la Resciudori 5132 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Socia, Prorrago hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santiaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 355 de 2020 y prorragada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 el 2020, y 227, 273 y 3131 de 2021, sin embargo, la emergencia santiaria podrá finalizar aneta de la fecha aqui estabulada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, 100, 2000,	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoast, vno podrán realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro norigen, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Oligitatorienda del carné de Vucunación los Terquistos indispensable y obligatorio las persentación del carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: signa gouzo, en el que se evidencia como mínimo, el sentico del esquene de vacunación para el ingreso a (1) evento de caractére político y privado que impligena asistencia mariar y (1) bares, pastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, concientos, casinos, bingos y actividades de colo, así como escenarios del portivos candos a defalentes eventro massivos, parques de devisiones y temálicos, nuescos y ferias.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para las importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el COVID-15, deber o presona jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas de denaciones.  Las personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado que quera mingoriar vacunas contra el COVID-15, deber o regular como importar vacunas contra el COVID-19, deber o regular como importar vacunas contra el COVID-19, deber o regular como importar de la Autorización de la NASIE na solicidad de la modificación de la NASIE na solicidad de la modificación de la NASIE na soli	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nerconax, vno podrán realizar eventos de carácter collilico o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Prorraga hasta el 28 de febereo 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorragada por las Resoluciones 844, 1467, 2230 de 2020, y 227, 738 y 1313 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezan las cuasas que le dieron origen, manteniendo de cumplimiento de las mediadas contensidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoridade dal Carande de Vacunación. Exerquisión indispensable y obligatorio la presentación del carande de vacunación contra el Covid-15 o certificado digitad de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacunas signa govo, ce, en el que se evidencia como mínimo, el cual como de carande de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacunas signa govo, ce, en el que se evidencia como mínimo, el cual como el cual en el questo el cual de servicio de el expuema de vacunación, para el ingreso a (1) benetos de carande rebidios privado que implican asistencia mantava y (1) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarior deportivos canados as adelanten eventos masivos, aprauses de diversiones y temáticos, musices y ferias. A través de las persente resolucións e establecen los requesiros especiales para la importación, adjustición y palicación de las vacunas contra el SANS-COV-2 por personas jurídicas de derecho privado, (incertamente o mediante los mecanimos que establectas el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la la y 2054 es 2020 a a través de domacionar el COVID - 13, debeno.  Esperanos jurídicas de derechos privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privad	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoast, vno podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediarate la Recolación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sefalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro origen, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de las Recoluciones 844 y 1462 de 2020, y 22, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del carné de Vacunación. Es requisito indiquencia personal protectivo de carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna sispra govo, on el que se evidencie como mínimo, el sentido del quente de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna sispra govo, o, en el que se evidencie como mínimo, el participa de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna sispra govo, o, en el que se evidencie como mínimo, el participa de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna sispra govo, o, en el que se evidencie como mínimo, el participa de vacunación el cual se encuentra de la regiena de la defenidad de vacunación en el ingresa o el juentos de carácter público y privado que impligen asistencia maria y (1) bares, sastrolares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, concientos, anticos, bingos y actividades de colo, así como escenarios de portivos en carácter públicos en defenidades enventra el media en de defenidad de vacunación en el servicio es estados en el servicio en defenidad de vacunación en el sa secunas contra el Covid-15 deben.  A través de la presente reciulación se establecen los requisitos especiales para la importación pública que ser jian por el derecho privado que ser junto precientos	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nercoast, vno podefar netilatar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 2280 e 2020 y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las causas que le dierno norgen, manteniendo el cumplimiento de las medialos contenidas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, pp. 27, 738 y 1315 de 2021.  Oligitatoridad del Carnel de Vicunación las Tesquistion indiquentable y oligitagorio las persentación del carnel de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: sipro govoco, en el que se evidencie como mínimo, el sentido del ejequen de vacunación, para el ingreso a (i) eventos de caracter politico y privado que impligena asistencia manáva y (ii) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discoteceas, lugares de balle, concientos, casinos, bringos y actividades de colo, así como escenarios de contros escenarios en delanten eventros maxios, parames de diversiones y temeficios, nutueos; o frista.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contro escenarios estados contros escenarios privado, directamente o mediante los mecanismos que establecen o el mentre de contros establecen los establecen los requisitos especiales para las importación, adquisición y aplicación de las vacunas contro escenarios de las personas jurídicas de derecho privado (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado que quieran importar vacunas contra el COVID - 19, debem el complementos y alimentos - NIVAM. En caso que ne estén includos sall, deberán tramitar la modificaci	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nerconax, vno podrán realizar eventos de carácter collilico o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 1913 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protrega hasta el 28 de febereo 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1467, 223 de 2020, y 222, 738 y 1313 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezan las cuasas que le dieron origen, manteniendo de cumplimiento de las mediadas contensidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoridade dal Carnel de Vacunación. E requisito indiquencia persolar por el mediada contensida de vacunación contra el Covid-15 o certificado digitad de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna sispra govo, ce, en el que se evidencia como mínimo, el micido del equema de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna sispra govo, ce, en el que se evidencia como mínimo, el micido del equema de vacunación, para el ingreso a (i) beneto de cartafer politico privado que implica en sistema naria y (ii) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarior deportivos cuandos as adelanten eventos masivos, aprause de diversiones y temáticos, musicos y ferias.  A través de las persente resolucións e establecen los requesitos especiales para la importación, adjustico que parte para de la cerción produción por personas jurídicas con participación pública que se rijan por el establecto de derecho privado, incertamente o mediamente los mecanismos que establectas el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la la y 2004 el 2020 o a través de denechos privado, (empresas) o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, que se el para porta contración.  Sarantizar el cumplimiento de las co	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoast, vno podefin realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protrogo hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021. Sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquís señalada, cuando desaparezcan las casasis que le dierno origes, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 272, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorienda del carné de Vicuncionido: Terquistro indispuentable y obligatorio las presentación del carné de vacunación cum se requisita del carné de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit: mivacuna sispra govo, en el que se evidencia como nímimo, el sincido del equema de vacunación, para el ingreso a (1) eventos de carnés el público y privado que impligena sistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discoceras, lugares de balle, concientos, carisno, bingos y actividades de colo, así como escenarios de portrivos carados a delatiente eventro massivos, parames de devisiones y temáficos, nusueos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el Carde de Carde de problema de la devisiones y temáficos, nusueos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el Carde de Carde privado de presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las Vacunas contra el CARDE de Carde privado que establecen los recursimos que establecen los recursimos que establecen el Goberno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de cercio privado, directamen	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nercoax, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediarate la Recolación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febere 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y protregada por las Recoluciones 844, 1462, 226 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021.  de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando esparezcan las causas que le diemo norge, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Reculciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del Carnel de Vacunación, Es requisito indiquensable y obligatorio para persentación del carnel de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra de las electros en el media de destrucion y el media de como de carnel de publica y privado que implican astéricia mánsa y (il) bares, sastrobares, restaurantes, cines, discocrecas, lugares de balle, concientos, carindos, andipatición y palecición de las vacunas como de servicio providos, directamente no mediante los mecanismos que establecen los requistros especiales para la importación, adeptación y aplicación de las vacunas como de servicio privado, directamente o mediante los mecanismos que estableca de las desemberas y la desembera de las desemberas y la cual desembera de la practica de derecho privado que quieran importar vacunas contra el COVID - 19, deben el	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoast, vno podefin realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protrogo hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021. Sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquís señalada, cuando desaparezcan las casasis que le dierno origes, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 272, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorienda del carné de Vicuncionido: Terquistro indispuentable y obligatorio las presentación del carné de vacunación cum se requisita del carné de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit: mivacuna sispra govo, en el que se evidencia como nímimo, el sincido del equema de vacunación, para el ingreso a (1) eventos de carnés el público y privado que impligena sistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discoceras, lugares de balle, concientos, carisno, bingos y actividades de colo, así como escenarios de portrivos carados a delatiente eventro massivos, parames de devisiones y temáficos, nusueos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el Carde de Carde de problema de la devisiones y temáficos, nusueos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el Carde de Carde privado de presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las Vacunas contra el CARDE de Carde privado que establecen los recursimos que establecen los recursimos que establecen el Goberno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de cercio privado, directamen	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoase, vno podefar netilatar eventos de carácter público o privado que superen la 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protrogo hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria potrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro norigen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Oligiatorienda del carné de Vacunación. Es requisión onliquenseble y obligatorio la presentación de carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: signa gouzo, en el que se evidencia como mínimo, el signa de vacunación para el ingreso a (1) penestra de carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: signa gouzo, o, en el que se evidencia como mínimo, el sobreto de carné de vacunación para el ingreso a (1) penestro de carnéte pelolucion y privado que impliquen asistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, concientos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios de porturos carnós de adelantene venerio masivos, parques de devincienos y temálicos, nuesos y ferias.  A travels de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el SABS-Covi-2 por personas jurídicas de derecho privado que queran importar vacunas contra el COVID-13, deben de carne d	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	nercoax, v no podrán realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediarate la Recolación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protraga hasta el 28 de febere 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y protregada por las Recoluciones 844, 1462, 226 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021.  de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sehalada, cuando desaparezcan las causas que le diemo norge, manteniendo el complimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, y 202, 738 y 1315 de 2021.  Obligatoriedad del Carnel de Vacunción. Exequisión indiquentable y obligatorio para persentación del carnel de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna-sisprogovo, en el que se evidencie como mínimo, el cual se encuentra de la region de la cual de	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoase, vno podefar netilatar eventos de carácter público o privado que superen la 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protrogo hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria potrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro norigen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.  Oligiatorienda del carné de Vacunación. Es requisión onliquenseble y obligatorio la presentación de carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: signa gouzo, en el que se evidencia como mínimo, el signa de vacunación para el ingreso a (1) penestra de carné de vacunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: signa gouzo, o, en el que se evidencia como mínimo, el sobreto de carné de vacunación para el ingreso a (1) penestro de carnéte pelolucion y privado que impliquen asistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de balle, concientos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios de porturos carnós de adelantene venerio masivos, parques de devincienos y temálicos, nuesos y ferias.  A travels de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el SABS-Covi-2 por personas jurídicas de derecho privado que queran importar vacunas contra el COVID-13, deben de carne d	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490	Decreto	1913 490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	encoase, vno podefar netilatar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui sefalada, cuando desaparezcan las causas que le dierro norigen, manteniendo el cumplimiento de las medias contenidas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, y 22, 738 y 1315 de 2021.  Oligitarioridad del carné de Vucunación : Serquisión indisposable y obligarorio la perentación del carné de vucunación contra el Covid-15 o certificado digital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: sipro govo, en el que se evidencie como mínimo, el servicio del equame de vucunación, para el ingreso a (i) peutro de caractére público y privado que impliquen asistencia mariava (i) la bare, sistencio del expuente de vucunación el cual se encuentra disponible en el linic minecuna: sipro govo, en el que se evidencia como mínimo, el sente de destrucion del vector de vacunación para el ingreso a (i) peutro de caracter público y privado que impliquen asistencia mariava (ii) bares, sistencia del caracter de vicunación en el ingreso a (i) peutro de caracter público, privado que impliquen asistencia mariava (ii) bares, sistencia del servicion se delatiente eventro masivos, paracuse del devisiones y temblicos, nuticos (virtes).  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el COVID-19, deben de la recurso de la recurso de la recurso de contra de como devidencia de la recurso de la recurso de como devidencia de la recurso de la recurso de como devidencia de la recurso de devidencia del como devidencia de la recurso de la recurso de devidencia	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor responsable de SST Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	leenoaux, vno podefin realizar eventos de carácter público o privado que susperen las 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santiaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 355 de 2020 y protrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 el 2020, y 227, 237, 237, 94, 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia santiaria podrá finalizar aneta de la fecha aqui estabelada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, v 227, 237, 237, 237, 237, 237, 237, 237,	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Homano - Proveedor  Humano - Proveedor
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	encosas, vno podefa realizar eventos de carácter público o prívado que soueren la 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021. Sin embargo, la emergencia santaria podrá finalizar antes de la fecha aquís sefialada, cuando desaparezcan las casassa que le dierro origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resolucións 844 y 1862 de 2020, 227, 278 y 1315 de 2021.  Obligatoridade del carné de Vicunciónio. Terquistrio midiparente y obligatorio parte persolado dipital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit. mivacuna sispra govo, en el que se evidencia como mínimo, el siste del carné de vicunación del carné de vicunación parte a diregeo a (1) eventos de carné de politico y privado que impliquen asistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discocercas, lugares de balle, concientos, carinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios de portovos candos a delatente eventro massivos, parques de devisiones y temáficos, museos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas corta el SARS-GOV-2 por personas juridicias de derecho privado ficerpesas y porsonas juridicias de derecho privado (empresas) o personas juridicias so materização pública que se rijan por el derecho privado que universa interior en mediante los mecanimos que establecen el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de 2020 a tartos de domaciones.  Las personas juridicas de derecho privado (empresas) o personas juridicias con participación pública que se rijan por el derecho privado que universa interior un nuevo importador de la V	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento NI/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Humano - Proveedor  Humano - Proveedor
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	encoase, v no poderin realizar eventos de carácter público o privado aux superen las 50 personas.  Mediarate la Recolación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 2280 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando desaparezcan las causas que le dierno norgen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contendas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, programa de la recolación por el artículo 2 de las Recoluciones 844 y 1462 de 2020, 22, 27, 38 y 1315 de 2021.  Obligatoridead del carné de Vacunación, para la regresa ció l'eventos de carné de policiones de carné de vacunación el caus se encuentra disponible en el linic minecuna: sipro govo, en el que se evidencie como mínimo, el cunicio del equame de vacunación, para el ingreso a cil peutros de carnéz per budios y privado que impligen assistencia mariava y (il) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discoleceas, lugares de balle, conciertos, casinos, bringos y actividades de cio, sal como escenarios de contros carnes de delatiente mentro masivos, pararuse de diversiones y temelións, nuencus y ferias.  A travisé de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas contro escenarios de las secundos de la carne de carne d	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento NI/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Humano - Proveedor  Humano - Proveedor
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	encosas, vno podefa realizar eventos de carácter público o prívado que soueren la 50 persona.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protroga hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia santaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorregada por las Resoluciones 844, 1462, 2280 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021. Sin embargo, la emergencia santaria podrá finalizar antes de la fecha aquís sefialada, cuando desaparezcan las casassa que le dierro origen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 355 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resolucións 844 y 1862 de 2020, 227, 278 y 1315 de 2021.  Obligatoridade del carné de Vicunciónio. Terquistrio midiparente y obligatorio parte persolado dipital de vacunación el cual se encuentra disponible en el linit. mivacuna sispra govo, en el que se evidencia como mínimo, el siste del carné de vicunación del carné de vicunación parte a diregeo a (1) eventos de carné de politico y privado que impliquen asistencia maniva y (10) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discocercas, lugares de balle, concientos, carinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios de portovos candos a delatente eventro massivos, parques de devisiones y temáficos, museos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las vacunas corta el SARS-GOV-2 por personas juridicias de derecho privado ficerpesas y porsonas juridicias de derecho privado (empresas) o personas juridicias so materização pública que se rijan por el derecho privado que universa interior en mediante los mecanimos que establecen el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de 2020 a tartos de domaciones.  Las personas juridicas de derecho privado (empresas) o personas juridicias con participación pública que se rijan por el derecho privado que universa interior un nuevo importador de la V	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento NI/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	lectionate, vin poddrin realizar eventos de carácter público o privado que superen las 50 personas.  Mediante la Resolución 5131 de 2021, el Ministerio de Salas y Protección Social, Protrogo hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarida mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrigada por las Resoluciones 844, 1462, 2286 e 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí sefaladad, cuando desaparezcan las causas que le dierno norges, manteniendo el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 272, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorienda del carné de Vicuncionio. Terquistro indiquencia per se la media de la resolución 355 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 272, 738 y 1315 de 2021.  Obligatorienda del carné de Vicuncionio. Terquistro indiquencia per la presentación de carné de vacunación cuanto el carque de público y privado que impliquen asistencia mariar y (1) bares, pastrobares, restaurantes, cince, discocrecas, lugares de balle, concientos, carianos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios de portovos carnéos a defalenten eventro massivos, parques de devisiones y temáfos, nusueos y ferita.  A través de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para las importación, adquisición y aplicación de las vacunas contra el CASAS-COV-2 por personas jurificias es derechos privado que establecen con participación pública que se rijan por el derecho privado, directamente o mediante los mecanismos que estableca el Gobierno nacional en desarrollo del artículo 2 de la Ley 2064 de 2020 o a través de domaciones.  Las personas jurificas de dencho privado (empresas) o personas jurificas de domaciones.  Las personas jurificas de dencho privado (empresas) o personas jurificas de dencho privado que altre en la Autoritación solvado (empresas) o personas jurificas de domaciones.  Las personas jurificas de denc	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento NI/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 490  Resolución 840	Decreto  Resolución	490 840	2021	Alcaldia Mayor de Bogotá  Alcaldia Mayor de Bogotá  Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	encoax, v no podrán realizar eventos de carácter público o prívado aux superen las 50 personas.  Mediarate la Rezolación 5131 de 2021, el Ministerio de Sala y Protección Social, Protrago hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Recolución 385 de 2020 y prorregada por las Recoluciones 844, 1462, 226 de 2020, y 222, 738 y 1315 de 2021, sin embargo, la emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aqui señalada, cuando esparezcan las causas que le dierno norgen, manteniendo el cumplimiento de las medidas contendas en el artículo 2 de la Recolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Recoluciones 844 y 1462 de 2020, 22, 27, 38 y 1315 de 2021.  Obligatoridade del carné de Vacunación : Es requisito indiquencianes y la presentación del carné de vacunación el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna: signo goxo, on el que se evidencia como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna: signo goxo, on el que se evidencia como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna: signo goxo, on el que se evidencia como mínimo, el cual se encuentra disponible en el linic mivacuna: signo goxo, on el que se evidencia como mínimo, el cual se encuentra de como del expercio y priados que impligen asistencia mariava y (il) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discolecas, lugares de balle, concientos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportizos, casinos e adelanten enventra masivo, parames de diversiones y temefalos, nutueos y ferias.  A travis de la presente resolución se establecen los requisitos especiales para la importación, adquisición y aplicación de las xucunas contra el SABS-COV-2 por personas jurídicas de derecho privado que establecen en regular de establecen de la recursion de las sucunas contra el COVID - 19, debetes regular de las personas jurídicas de derecho privado que establecen o mecianite dos mecianismos que estableca el presentado por el Instituto Nacional de Vi	del plazo definido en las disposiciones.  Esta resolución se encuentra deregada tácitamente por agotamient del plazo definido en las disposiciones.  Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Norma derogada  N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento NI/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A  Humano - Proveedor  responsable de SST  Jefatura de Talento IV/A

RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 1026	Decreto	1026	2021	Ministerio del Interior	Arts. 1 al 11	A través del presente Decreto 1026 de 2021, el Ministerio del Interior, regulo la fase de Aislamiento Selectivo, Distanciamiento Individua	Derogado por el Decreto 1614 de 2021	N/A N/A	Norma d	derogada Ji	lefatura de Talento N/A
							Responsable y la Reactivación Económica Segura en Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVI D-19.					
							Por lo que todas las personas que permanezcan en el territorio nacional deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad, de					
							comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio er					
							las actividades cotidianas expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y atender las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVI D -19, adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, cumpliendo las medidas de					
							aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento.					
							Para el desarrollo de toda actividad económica, social y del estado, se deberá observar las medidas que emita el Ministerio de Salud y	,				
							Protección Social, que permitan el desarrollo de estas actividades, de acuerdo con las condiciones epidemiológicas, disponibilidad de	i				
							servicio de salud del territorio y el avance en la ejecución del plan nacional de vacunación.					
							Siendo únicamente los alcaldes en los municipios y distritos con ocupación de Unidades de Cuidados Intensivo -UCI-superior al 85%, previo					
							concepto del Ministerio de Salud y Protección Social y con la debida autorización del Ministerio del Interior, quienes podrán restringia					
							algunas actividades, áreas, y zonas para el control y manejo de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID 19.					
							Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, en el estricto cumplimiento de las responsabilidades asignadas en los artículos 20 y 21 del Decreto 109 del 29 de enero de 2021, deberán dar cumplimiento al Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19.				-	Humano - Proveedor
							Toda actividad deberá estar sujeta al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección					
							Social para el control de la pandemia del Coronavirus COVID-19 y deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación de					
							Coronavirus COVID-19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional.					
							Razón por la cual, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptará el protocolo de bioseguridad de comportamiento del ciudadano en e					
							espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas.					
							Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público					
							privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades.					
							La violación e inobservancia de las medidas adoptadas e instrucciones dadas mediante el presente Decreto, darán lugar a la sanción pena					
							prevista en el artículo 368 del Código Penal y a las multas previstas en artículo 2.8.8.1.4.21 del Decreto 780 de 2016, o la norma que					
							sustituya, modifique o derogue.					
							El presente Decreto rige a partir del día 01 de septiembre de 2021 y hasta el día 01 de diciembre de 2021, derogando con su expedición, e				n	responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1887	Resolución	1887	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	8.7 Aplicación de refuerzos en población priorizada	Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informat	ativo(a)	lefatura de Talento N/A
		1	1	1			Las poblaciones que se enuncian en el presente numeral podrán acceder, a una dosis de refuerzo con un biológico homólogo (cuando e					
		1	1	l			esquema inicial usado fue virus inactivado, vector viral o ARNm), o con un biológico heterólogo con plataforma ARNm o de vector vira	l .			+	Humano - Proveedor
		1	1	1			(AstraZeneca) (cuando el esquema inicial fue vector de plataforma ARNm, vector viral o virus inactivado), de acuerdo con la tabla					responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1886	Resolución	1886	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Por la cual se modifican los Anexos Técnicos 1, 2, 6, 7, 8, 9 y 10 de la Resolución 1151 de 2021 en relación con la vacunación inadvertida a	Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	A Informat	ativo(a)	lefatura de Talento N/A
					oc salos y i ocección social			The second secon	/A	· · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		se issente inya
		1	1	1			gestantes, aplicación de dosis de refuerzo, vacunación a población pediátrica de 3 años en adelante, reducción de plazo para vacunación de	:			F	Humano - Proveedor
		1	1	1								
							personas con antecedentes de Covid-19.					responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 692	Resolución	692	2022	Ministerio de Salud y Protección Social y	Toda la norma	Artículo 1. Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales y sectores de la	Fue derogada tácitamente con la finalización de la emergencia	N/A N/A	Norma d	derogada	lefatura de Talento N/A
							administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución.					
							Artículo 2. Ámbito de aplicación. Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, a todos los sectores económicos, sociales y					
							culturales del país y a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano.					
							Artículo 3. Vigilancia y cumplimiento. La vigilancia y cumplimiento de las normas dispuestas en esta resolución estará _a cargo de las				t and a second	Humano - Proveedor
							secretarías municipales, distritales y departamentales competentes según el sector, o la entidad que haga sus veces, sin perjuicio de la				ľ	unulo Trotcuo
							función de vigilancia sanitaria que deben realizar las secretarias de salud municipales, distritales y departamentales, y de la vigilancia que					
							sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores realicen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, para que se					
							adelanten las acciones correspondientes en el marco de sus competencias .					
							Artículo 4. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación, deroga la Resoluciones 991 y 0843 de 2020, 1123					
					Ministerio del Trabajo		2157 de 2021, así como 350 y 111 de 2022	sanitaria y la expedición de la Resolución 1238 del 21 de julio 2022.			n	responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 655	Decreto	655	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Artículo 7. Cumplimiento de protocolos para el desarrollo de actividades. Los gobernadores y alcaldes municipales y distritales deberár		N/A N/A	Norma d	derogada	lefatura de Talento N/A
							exigir el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social para el control de la					
							pandemia del Coronavirus COVID-19. Así mismo, deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación del Coronavirus COVID	1				
							19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional.					
							Parágrafo primero. Se autoriza retirar el uso obligatorio del tapabocas en espacios abiertos al aire libre para los municipios con una					
							cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expida e				+	Humano - Proveedor
							Ministerio de Salud y Protección Social. Parágrafo segundo. Se autoriza retirar el uso obligatorio del tapabocas en espacios cerrados cor					
							excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor	•				
							excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la					
							excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particulos.	2023				vegerable de SST
BIESCO BIOLÓGICO	Decreto 173	Decreto	172	2022	Alcaldía Mayor de Brenté	Toda la norma	excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de vacunación mayor al 70% con exquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regilamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Salud y Protección Social.	2022	N/A N/A	A Norme of	n dermada	responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 173	Decreto	173	2022	Alcaldía Mayor de Bogotá	Toda la norma	excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particulos.	2022 Perdida de vígencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de	N/A N/A	A Norma d	derogada li	responsable de SST lefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 173	Decreto	173	2022	Alcaldía Mayor de Bogotá	Toda la norma	excepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de vacunación mayor al 70% con exquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regilamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Salud y Protección Social.	2022	N/A N/A	A Norma d	derogada h	
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 173	Decreto	173	2022	Alcaldia Mayor de Bogotá	Toda la norma	excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avoranción mayor d'70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esgola el Ministerio de Salud y Protección Social. Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas: Servicios de salud	2022	N/A N/A	A Norma d	F	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor
							accepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de vacunación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerao, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular espate al Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud Hogares geriátricos.  Transporte de geriantes on todas sus modalidades.	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 173  Circular Externa Conjunta 16	Decreto Circular Externs			Alcaldia Mayor de Bogotá  Los Ministros De Salud y Protección Social y del		excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de avoranción mayor d'70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la expláre el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el suso de tapabocas:  Servicios de salud  Riogares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A travels de la Circular Externa Compunta Olfo de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor
							accepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de vaccunación mayor al 70% con exquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerao, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular espita de Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el sus de tapabocas:  Servicios de sallud Hogares geriátricos  Transporte de generonas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conjunta 105 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riego en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salad, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con an cobertura de excumación mayor da 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la registra el Ministerio de Salad y Portección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud  Hogares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A travise de la Circular Externa Conquinta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, one cloradaj del COVID), con el fin del jostimular la economia y de empleco; (il) goran a las empresas, los emplesos y los entrabajos con el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, one cloradajo del COVID), con el fin del jostimular la economia y de empleco; (il) goran a las empresas, los emplesos y los emplesos y los elemptos y con para las empresas, los emplesos y los emplecos y los contagios del COVID. son el fin del jostimular la economia y de empleco (il) goran a las empresas, los emplesos y los contratos del compleso y los emplesos y los contagios del COVID. son el fin del jostimular la economia y el empleco (il) goran a las empresas, los emplesos y los contratos del complesos y los elempesos y los para las empresas, los emplesos y los elempesos y los para las empresas, los entrabos del compleso y los elempesos y los para las empresas, los emplesos y los emplesos y los elempesos y los para las empresas, los entrabos del compleso y los elempes y los elempesos y los para las empresas, los entrabos elempes y los elempesos y los para las empresas, los elempesos y los elempes y los elempesos y los elempesos y los elempes y los elempes y los elempesos y los elempesos y los elempeso	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							accepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de vaccunación mayor al 70% con exquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerao, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular espita de Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el sus de tapabocas:  Servicios de sallud Hogares geriátricos  Transporte de generonas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conjunta 105 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riego en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							accepción de los servicios de salud, los hogares geriátricos y el transporte de penonas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de vaccunación mayor al 70% con exquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerao, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular espida el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicias excepciones en las que se podrá exigir el sus de tapabocas:  Servicios de salud Hogares geniárticos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conjunta 105 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer la instrucciones para la agestión y misgosión del riego en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y saluc en el trabajo, por el contagio del COVID-19, con el fin de (i) estimular la economía y el empleco; (ii) apopar a las empresas, los empleos y los ingresos; (iii) proteger a los trabajadores en le lugar de trabajo, y (vi) a buscar solvoines mediante el dilogo social.	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salad, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con na cobertar de excumación mayor i 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular engular el Ministerio de Salad y Protección Social. Indica el diocumento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas: Senvicios de salud languera genátricos Transporte de personas en todas sus modalidades. A través de la Circular Externa Compirata 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salun en el trabajo, por el contagio del COUND. 30, con el fin del jostimular la economía y el empleo; (li) gordopar a las empresas, los empleos y los largeroso; (lii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y, (liv) a buscar soluciones mediante el dislogo social. De los que en cumplimiento de las disoposiciones establecidos en la Ley 9 de 1979, el Deverote Ley 225 e 1994, (los artículos 22.4.6.4.) 2.2.4.6.8. numeral 6 del Deveroto del minimización en el territorio nocional y la implementación de las entretions como las implementación de las empedas socionals certamentes del propercitar del entretion socional y la implementación de las esteridos acuan la implementación de las empletas socionals servicios de por el las implementación de las entretions cancional y la implementación de las emplementación en el territorio nacional y la implementación de las esteridos posa la implementación de las emplementación en el las implementación de las electricos acuan la implementación de las electricos acuan la implementación de las las implementación de las electricos acuan la electricos a	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de averanción mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquita el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud ligares genáricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del risego en los ambientes de trabajo, en el mayor al as empresos, los empleos y los el trabajo, en el mayor al as empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor a las empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor a las empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor a las empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor a las empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor a las empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor de las establecer las el trabajos, en el mayor de las establecer las electronas y el empreso, (la josopia das empresos, los empleos y los el trabajos, en el mayor de las establecer las electronas y el empreso, los establecersos de las electronas y el empreso, los establecersos de las establecersos en las electronas y el empreso, los establecersos en las electronas y el empreso, los electronas y el establecer las electronas y el empreso, los entresos de las electronas y el empreso, los electronas y el empreso, los entresos de las electronas y el entresos en las electronas y el empreso, los entresos de las electronas y el empreso, el empreso y el empreso, el empreso y el empreso, el las electronas y el empreso, el empreso y el empreso, el e	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salad, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con na cobertar de excuración mayor i 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerno, de acuerdo con la regilamentación que sobre el particular espada el Ministerio de Salad y Protección Social.  Todace el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Sencion de salud  languera genáricos.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  Transporte de transporte de la transporte de la senda de la persona de la porcental de del persona de la munisación en el terrabion con l	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avenuación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular espada el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de personas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesge en los ambientes de trabajo, en el marco de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el cortagio del COUNE), con el fin del pictimular la economia y de empleco, il posor a las empresas, los empleos y lo vageroo; (ili) proteger a los trabajodores en el lagar de trabajo, y, (iv) a bocar soluciones mediante el dislogo socia:  1.2.4.2.6.8. numento del del Decreto 1207 de 2015 y la Resolución 509 de 2012, y a usa el riesgo po la tramonisión del vira Social y del servicion pose al altro procentaje de immunisación en el territorio nacional y la implementación de las entresidas adoptados como il emplementación de los proteccións particular la sectional de incientifica de consensados en el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resulta imperiono figar las siguientes entrono de apertura para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resultar imperiono figar las siguientes	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salad, los hogares geráfisicos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con an cohertra de excuración mayor i 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expide el Ministerio de Salad y Protección Social.  Todace el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Sencion de salud lagores geráfistros.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  Transporte de personas en todas sus moda	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios con un cobertura de avenuación mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquia el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de la regiamente	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salad, los hogares geráfisicos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con an cohertra de excuración mayor i 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expide el Ministerio de Salad y Protección Social.  Todace el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Sencion de salud lagores geráfistros.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  Transporte de personas en todas sus moda	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	lefatura de Talento N/A Humano - Proveedor responsable de SST
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con acobertar de excursación mayor a 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular equiparte el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud logares genáracos.  Transporte de personas en todas sos modalidades.  Transporte de personas en todas sos modalidades.  A través e las Circular Externas Conjunta (Dis de 2022, Los Ministoro de Salud y Protección Social y del Trabajo, buccan establece la en el trabajo, por el contagio del COVID-39, con el fin de (i) estimular la economia y el empleo; (ii) apopora la bia emporas, los empleos y los ingeresos, (iii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, (v) y lo bucar solvidonos mediante el dialogo social.  Por lo que en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1989, los articulos 22.4.6.4. En umendo de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1989, los articulos 22.4.6.4. En umendo in la respecta de la municipación pese al alto porcentaje de immunisación en el territorio nacional y la implementación de las reducción de las actividades económicas, sociales y del Cistado, resulta imperioso figar las siguientes en el superior de las estividades económicas, sociales y del Cistado, resulta imperioso figar las siguientes en las estimas del contra para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Cistado, resulta imperioso figar las siguientes en las contras del contras del contras del contras de contragencia por las COVID-195, amparados en las electrones preservitivas, evaluación del riesgo de contiguo y planes de contrigencia por la COVID-195, inegarados en las elementes de complicaciones en su estado de salud.	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A rumano - Proveedor sessonable de SST defatura de Talento N/A
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de avenuación mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular egida el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud languares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades.  A través de la Circular Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el contagio del COVID-19, con el fin del joristimular la economia y el empleco; (il) postepar a las estrabajo en el lugar de trabajo y, (il y a buscar soluciones mediante el dislogo social.  2.2.4.6.8. numeral del Decreto 1072 de 2015 y la Recibuldon 350 de 2022, y va que el riesgo por la trammisión del virus SARS-COV-2 agua en el considera del COVID-19.  3. ENTIRECADORE, SPO, el Decreto del 1255 de 1394, los artículos 2.2.4.6.4. y considerado el sulta del se servicio de la seguridad y salud en el trabajo. Servicio seguridad en el servicio de la considera de conseguración de las entre del sistema de servicio la considera de conseguración de la  medias adoptivación de la conseguración de la c	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A rumano - Proveedor sessonable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de silud, los hogares geriátricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avernación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular equiparte el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud lingues genératricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A traves de la Circular Externa Conjunta Otó de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del risegue en los ambientes de trabajo, en el maior code sistema de gestión de la seguridad y salud granco; (ilip protegra los trabajoderes en le lugar de trabajo, ly (vi) a buscar obudiones mediante el dialego social.  Por lo que en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto Ley 1295 de 1979, los articulos 22.4.6.8. numento de fol persono con la minutación para al las porcentaje de immunisación en el territorio nacional y la implementación de las semantidas el minutación en el territorio nacional y la implementación de las reduciral para el minutación en el territorio nacional y la implementación de las reduciral en el minutación en el territorio nacional y la implementación de las entendisas en un insplementación de los proteccións para reselvir il morritados e conómicas, sociales y del Estado, resulta imperioso figar las siguientes en las estates conforme al marca normativa superios del configero de contegios y planes de contingencia por la COVID-19, amparadas en la obligacione que les estates conforme al marca normativa vigentión del reseguidad y sandu en en trabajo. SG 557, identificar a las personas má uniferente acciones preventivas, evaluación del risego de contagio y planes de contingencia por la COVID-19, amparadas en la colligacione que l	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A riumano - Proveedor sessonsable de SST defatura de Talento N/A
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de avenuación mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular egión entrativa de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud Hogares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A travise de las Circular Externa Complinta O16 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesge en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cen el contagio del COVID-19, con el fin del jostimular la economia y el empleco; (il) postepar a las estión y mitigación del riesge en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Por lo que en cumpilmiento de las disposicionas establecidas en la Ley de 1879, el Decreto les 1756 de 1984, los artículos 2.2.4.6.4. 1, 2.2.4.6.8. numeral o del Decreto 1072 de 2015 y la Republición 350 de 2022, y ya que el riesge por la transmisión del virus SAMS-CoV-2 agua en considera de la sida procretacida en immunización en el territorio nacional y la implementación de los medidas adopticas como la implementación de los proteccios para rediscir la mortalidad y la incidencia de casos graves, así como la flexibilización de medidas en un territorio a la considera y del Estado, resulta imperios figia si siguientes individuados del conferencia para el desarrollo de las actividades económicas, social es decidios del social del conferencia de casos graves, así como la flexibilización de medidas en un entrono de apertur para el desarrollo de las actividades económicas, social esta decidiores de las seguridad y la individade de decidios de la conferencia	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A riumano - Proveedor sessonsable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municípios cor una cobertura de avernación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquita el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas.  Servicios de salud lingueres genifaricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A través de las Circulas Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del risega en los ambientes de trabajo, en el manyo del sistema de acquiráde y salud en la trabajo del contago del CORD 150, con el fin del justimula la seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, por el manyo del sistema de seconomía y el empleto, por el contago del CORD 150, con el fin del justimula la seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema del consolidades. A como del trabajo del contago del CORD 2.2.4.6.8. numento del sistema del consolidado del residente del contago del CORD 2.2.4.6.8. numento del sistema del consolidado del residente del contago del porte del contago del contago del cont	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A riumano - Proveedor sessonsable de SST defatura de Talento N/A
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con una cobertura de excuración mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular egida el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud Hogares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A través de la Circular Externa Conquinta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cen el contagio del CONI-19. Con el fin del jor estimular la economia y el empleco; (il) posteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, y, (iv) a buscar soluciones mediante el dislogo social.  2.2.4.6.8. numeral o del Decreto 1072 de 2015 y la Recubición 350 de 2022, y va que el riesgo por la transmisción del virus SANS-CoV 3 eggiu entirento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1579, el Decreto le 1725 de 1594, los articulos 2.2.4.6.4. y 2.2.4.6.8. numeral o del Decreto 1072 de 2015 y la Recubición 350 de 2022, y va que el riesgo por la transmisción del virus SANS-CoV 3 eggiu entreno de apertura para el desarrollo de las actividades encomicas, sociales y del Estado, resulta imperios figir las siguientes entreno de sistema para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resulta imperios figir las siguientes entreno de las consegues y del cardido y porte condicios seguras en el entron laboral indigenententa accidente para el desarrollo de las actividades de contingos y plante en entreno de las perturas para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resulta imperios figir las siguientes indigenententa accidente preven	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada taicitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A riumano - Proveedor sessonsable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municípios cor una cobertura de avernación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquita el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas.  Servicios de salud lingueres genifaricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A través de las Circulas Externa Conjunta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del risega en los ambientes de trabajo, en el manyo del sistema de acquiráde y salud en la trabajo del contago del CORD 150, con el fin del justimula la seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, por el manyo del sistema de seconomía y el empleto, por el contago del CORD 150, con el fin del justimula la seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema de seconomía y el empleto, filo apopira las empresas, los empletos y ideo el trabajo, en el manyo del sistema del consolidades. A como del trabajo del contago del CORD 2.2.4.6.8. numento del sistema del consolidado del residente del contago del CORD 2.2.4.6.8. numento del sistema del consolidado del residente del contago del porte del contago del contago del cont	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada taicitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A riumano - Proveedor sessonsable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con un cobertura de excuración mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular egida el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud Hogares geráfricos  Transporte de personas en todas sus modalidades  A travise de la Circular Externa Conquinta 016 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo, or el contagio del CIONI). So, on el fin del jostimular la econolores para la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo del contagio del CIONI). So, on el fin del jostimular la econolores mediante el dislogo social.  2.2.4.6.8. numeral del Decreto 1072 de 2015 y la Reculución 350 de 2022, y va que el riesgo por la transmisción de la virus SARS-COV 3 egue estisendo pesa a la la propercial pel en immunización en el territron inaccional y la implementación de las medias adoptados como la implementación de los proteccios para reducir la mortalidad y la incidencia de casos graves, así como la flexibilización de medias en un territron la caso de la implementación de las medias adoptados como la implementación de los proteccios para reducir la mortalidad y la incidencia de casos graves, así como la flexibilización de medias en un implementación de los proteccios para reducir la mortalidad y la incidencia de casos graves, así como la flexibilización de medias en un implementación de las asiste conforme al marco normania va gente, como lo son:  - Implementam medidas de prevención y condición de las casos d	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada taicitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A rumano - Proveedor sessonable de SST defatura de Talento N/A
							excepción de los servicios de salud, los hogares geráfricos y el transporte de personas en todas sus modalidades, para los municipios con an cobertura de excuración mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular equita el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud logares genáracos.  Transporte de personas en todas sos modalidades.  A través e las Encipata Externas Conjunta (105 de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buccan establece la en el trabajo, por el contagio del COVID-19, con el fin de (i) estimular la economía y el empleo; (ii) apopor a las temperas, los en el trabajo, por el contagio del COVID-19, con el fin de (i) estimular la economía y el empleo; (ii) apopor a las temperas, los empleos y los ingresos; ((iii) prodegar a los trabajdores en el lugar de trabajo, (v) y los bucars obtoloses mediante el dallogo social.  Por lo que en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1989, los articulos 22.4.6.8. numento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1980, los articulos 22.4.6.8. numento in la entra de la disposicione establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1980, los articulos 22.4.6.4. p. 12.4.6.8. numento in la entra de la entra d	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada taicitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A rumano - Proveedor sessonable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avenzación mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquia el Ministerio de Salud y Protección Social.  adica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de las seguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de las despendades de la completa de la regiamente de las entre de la regiamente de las desperados para la capacita de la regiamente de las desperados en la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo del contago del COVID-15, con el fin de ji celimidar la economia y el empleco (ji) podra a las empresas, los emplesos y los ingresos; (jii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, y, (jiv) a bacer soluciones mediame el dialigos occial, particular la economia y el empleco, (jii) podra a las empresas, los emplesos y los ingresos; (jii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajos. Por lo que en cumpiniente do esta disposiciones establecidos en la la y 9 de 10%; pel Deverto la 12% de 15% d	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada taicitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	reletatura de Talento N/A rumano - Proveedor sessonable de SST defatura de Talento N/A
							acception de los servicios de silud, los hogares geriáricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avernación mayor al 70% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular equitade el Ministerio de Salud y Protección Social.  Indica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud lingues genérativos.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  Transporte de personas en todas sus modalidades.  A través e las Enruñas Externa Conjunta Otó de 2022, Los Ministros de Salud y Protección Social y del Trabajo, buscan establecer las instrucciones para la gestión y mitigación del risegue en los ambientes de trabajo, en el maior code sistema de gestión de la seguridad y salud granos. (El protegra los trabajoseres en legue de trabajo, livi, al buscar oco de sistema de gestión de la seguridad y salud granos. (El protegra los trabajoseres en legue de trabajos, livi, al buscar obulciones mediante el dialego social.  Por lo que en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1979, el Decreto ley 1295 de 1989, los artículos 22.4.6.8. nuentes de de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 50 de 2022, y van gue el riesgo por la tramassión de viras SAR-GOV-2 ague existendo pese al alto porcentaje de immunisación en el territorio nacional y la implementación de las protecios para resideri la mortalidad y la incidencia de casos graves, au formo intendiblicados medias adoptados como il enginementación de los protecios para resideria la mortalidad y la incidencia de casos graves, au formo intendiblicados en demostrar para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, resulta imperioso figar las siguientes entre de las sides conforme al marca normativa superio, entre del partica de las marcas que la compensa de contingencia por la COVID-19,	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	Humano - Proveedor  Humano - Proveedor  Felatura de Talento IN/A
							acception de los servicios de salud, los hogares geriáricos y el transporte de pernonas en todas sus modalidades, para los municipios cor una cobertura de avenzación mayor 170% con esquemas completos y al menos el 40% de las dosis de refuerzo, de acuerdo con la regiamentación que sobre el particular esquia el Ministerio de Salud y Protección Social.  adica el documento que las siguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de las seguientes son la únicas excepciones en las que se podrá exigir el uso de tapabocas:  Servicios de salud la regiamente de las despendades de la completa de la regiamente de las entre de la regiamente de las desperados para la capacita de la regiamente de las desperados en la gestión y mitigación del riesgo en los ambientes de trabajo, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo del contago del COVID-15, con el fin de ji celimidar la economia y el empleco (ji) podra a las empresas, los emplesos y los ingresos; (jii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, y, (jiv) a bacer soluciones mediame el dialigos occial, particular la economia y el empleco, (jii) podra a las empresas, los emplesos y los ingresos; (jii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajos. Por lo que en cumpiniente do esta disposiciones establecidos en la la y 9 de 10%; pel Deverto la 12% de 15% d	2022 Perdida de vigencia terminación emergencia sanitaria 01 de julio de 2023 Derogada tácitamente por desaparición del fundamento jurídico para			h n	N/A  **Talento N/A  **Talento N/A  **Talento N/A  **Talento N/A  **Talento N/A  **Talento N/A

RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 2157	Resolución	2157	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Modificar el artículo 4 de, la Resolución 777 de 2021, modificado por la Resolución 1687 de 2021, el cual quedará así: Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamie	o N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							«Artículo 4. Criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado. El desarrollo dé todas las			
							actividades económicas, sociales y del Estado se realizará por ciclos, de acuerdo con los siguientes criterios:			
							4.1. Ciclo 1. Inicia en el momento en que entra en vigencia la presente resolución y se extiende hasta cuando el distrito o municipio, alcanza			
							una cobertura del 69% de la vacunación de la población priorizada en la Fase 1 (Etapa 1. 2 v 3) del Plan Nacional de Vacunación.			
							En este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y			
							lugares de baile, siempre que la ocupación de camas UCI del departamento al que pertenece el municipio, sea igual o menor al 85%, que se			
							mantenga el distanciamiento físico de mínimo un (1) metro y se' respete un aforo máximo del 25% de la capacidad de la infraestructura en			
							donde se realiza el evento.			
							4.2. Ciclo 2. Inicia en el momento en el que el municipio o distrito alcance una cobertura del 70% de la vacunación contra la Covid – 19 de la			
							población priorizada de la Fase 1 (Etapas 1, 2 y 3) de que trata el artículo 7 del Decreto 109 de 2021. También podrá iniciar cuándo el municipio o distrito alcance un Índice de Resiliencia Epidemiológica Municipial que supere el 0.5. Este ciclo finaliza cuando el territorio			Humano - Proveedor
							alcance un valor de 0.74 en el IREM.			
							acane of the oct of the file.			
							En este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y			
							lugares de baile, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de mínimo un (1) metro de distancia entre cada persona y se respete un			
							aforo máximo de 50% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.			
							4.3. Ciclo 3. Inicia cuando el municipio o distrito alcance un índice de resiliencia epidemiológica municipal de 0.75 y se extenderá hasta la			
							vigencia de la presente resolución.			
							En este ciclo se podrán realizar eventos de carácter público o privado, lo que incluye conciertos, eventos masivos deportivos, discotecas y			
							Ligares de balle, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de un (1) metro y serencio, eventos masivos ucipo tivos, de la capacidad la lugares de balle, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de un (1) metro y serespet un anformó de 75% de la capacidad la lugares de balle, siempre que se mantenga el distanciamiento físico de un (1) metro y serespet un anformó de 75% de la capacidad			
							del a infraestructura en donde se realiza el evento.			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1315	Resolución	1315	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	Extendió la medida de emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 hasta el próximo 30 de noviembre y reiteró que el estado de Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamie:	o N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
					,		emergencia finalizará solo cuando desaparezcan las causas que dieron origen a la imposición de la medida.	1, 1,		,
	1	1			1	1				
			1		1		En cuanto a las medidas que se establecen con cada extensión de la medida de emergencia sanitaria se menciona que los gobernadores y del plazo definido en las disposiciones. La emergencia sanitaria	or		Humano - Proveedor
	1	1			1	1	alcaldes deben controlar las medidas de bioseguridad que el Ministerio de Salud adopte para realizar las actividades que permitan una			
	1	1			1	1	reactivación económica, social y cultural gradualmente dependiendo de la situación epidemiológica, la capacidad de atención de cada			1
purceo puou é =: ==	Developing 4027	December 1	4022	2021	Minimum de Calada Da	T. d.	territorio y el porcentaje del avance del plan de vacunación.  COVID-19 finalizó el 30 de junio de 2022	N/A N/A	Information (a)	responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1022	Resolución	1022	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	A través de la presente Resolución, el Ministerio de Salud y Protección Social, da apertura a la etapa 5 de vacunación contemplada en el Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
			1		1		articulo 7 del Decreto 109 de 2021 modificado por los Decretos 466 y 630 ambos de 2021, razón por la cual el Ministerio de Salud y	1 1		
	1	1			1	1	Protección Social, establecerá las prioridades para la aplicación de la vacuna dentro de la Etapa 5.			
			1		1		Razón por la cual los departamentos y distritos en coordinación con las entidades responsables del aseguramiento en salud deberán fortalecer las estrategias para completar la immunización de las personas que pertenecen a las etapas 1, 2, 3 y 4 del Plan Nacional de	1 1		
							intralector las estrategias para Compietar la immunización de las personas que pertenecen a las etapas 1, 2, 3 y « dei vian vacional de Vacunación contra el Covid 19, haciendo énfasis en las personas com mayor riesgo, mayores de 50 años y personas diagnosticadas con			Humano - Proveedor
										Humano - Proveedor
							cualquiera de las comorbilidades contenidas en el numeral 7.1.3.2. del decreto 109 de 2021, modificado por los Decretos 466 y 630 ambos de 2021.			
							oe 2021. Por lo que los departamentos y distritos que cuenten con disponibilidad de yacunas, deberán utilizarlas en la población de las etapas			
							abiertas del Plan de Vacunación.			
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 1408	Decreto	1408	2021	Presidente de la República	Toda	ARTÍCULO 1. Prorroga. Prorrogar la vigencia del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de Derogado por el Decreto 39 de 2021	N/A N/A	Norma derogada	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
RIESGO BIOLOGICO	Decreto 1408	Decreto	1400	2021	riesidente de la República	Toda	Amilioto 1. Frontinga: registra de Decreto Tiso de 2.3 de egosto de 2020 Foi e Cual se impacto en miculo de locuegos por la pademia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el	N/A N/A	Norma derogada	Jelatula de Talelito NyA
										Humano - Proveedor
							aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", que fuera prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020,			
							hasta las cero horas (00.00 a.m.) del día 1 de diciembre de 2020			responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 580	Decreto	580	2021	Ministerio del Interior	Art. 1 al 12	A través del presente Decreto 580 de 2021, el Ministerio del Interior, regulo la fase de Aislamiento Selectivo y Distanciamiento Individual Derogado por el Decreto 1026 de 2021	N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							Responsable y la Reactivación Económica Segura en Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVI D-19.			
							Por lo que todas las personas que permanezcan en el territorio nacional deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad, de			
							comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución de la contrajo en la actividade contrajo en la contrajo en la sactividade contrajo en contrajo en la sactividade contrajo en contrajo en la			
							les actividades continentes experiencios por la ministrata de santo y actividades continentes experiencios por la ministrata de santo y fortection social y actividades continentes que ja a evitar la propagación del Coronavírus COVI D - 19, adopten o expidan los differentes ministratos y entidades del orden nasional, cumpliendo las medidas de			
							aislamiento selectivo y propendiendo por el autosislamiento.			
							Para el desarrollo de toda actividad económica, social y del estado, se deberá observar las medidas que emita el Ministerio de Salud y			
							Protección Social, que permitan el desarrollo de estas actividades, de acuerdo con las condiciones epidemiológicas, disponibilidad del			
							servicio de salud del territorio y el avance en la ejecución del plan nacional de vacunación.			
							Siendo únicamente los alcaldes en los municipios y distritos con ocupación de Unidades de Cuidados Intensivo -UCI-superior al 85%, previo			
							concepto del Ministerio de Salud y Protección Social y con la debida autorización del Ministerio del Interior, quienes podrán restringir			
							alguns actividades, áreas, y zonas para el control y manejo de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID el Coronavirus COVID el Covidades, áreas, y zonas para el control y manejo de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID el Covidades, area control de como como como control de como como como como como como como com			Humano - Proveedor
							Las entinates ceruitories cepa internetes, sus internetes, sus establicadores entinates en			Humano - Proveedor
							Toda actividad deberá estar sujeta al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que establezca el Ministerio de Salud y Protección			
							Social para el control de la pandemia del Coronavirus COVID-19 y deberán atenderse las instrucciones que para evitar la propagación del			
							Coronavirus COVID-19 adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional.			
			1		1		Razón por la cual, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptará el protocolo de bioseguridad de comportamiento del ciudadano en el	1 1		
			1		1		espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas.	1 1		
	1				1	1	Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y	1		
	1	1			1	1	privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las frunciones y hibitanciones y del las readiciones de nativales de nativale			
			1		1		obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades.  La violación e inobservancia de las medidas adontadas e instrucciones dadas mediante el oresente Decerto, darán lungo a la sanción penal	1 1		
	1	1			1	1	La violation e militare venina u e si ineculas a supripuesas e insisticiones ausais inecianis e presente deciente, diaria in lingui a la saturiori penal prevista en el artículo 3.68 del Código Penal y a las multas previstas en artículo 2.68.1.421 del Decreto 780 de 2016, o la norma que			
	1				1	1	sustituy, modifique o derogue.	1		
	<u> </u>		<u></u>		1	1	El presente Decreto rige a partir del día 01 de junio de 2021 y hasta el día 01 de septiembre de 2021, derogando con su expedición, el	<u></u>	1	responsable de SST
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 738	Resolución	738	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 738, prorrogo hasta el 31 de agosto de 2021 la emergencia sanitaria en Esta resolución se encuentra derogada tácitamente por agotamie:	o N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
	1	1			1	1	todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de			
	1	1			1	1	2020 y 222 de 2021, la cual podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada cuando desaparezcan las causas que dieron origen.			
	1				1	1	Por lo que con el fin de prevenir y controlar la propagación de la COVID- 19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se adoptan las	1		
			1		1		siguientes medidas:	1 1		
	1	1			1	1	<ul> <li>Mantener las medidas de autocuidado y aislamiento voluntario preventivo que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social.</li> <li>Ordenar a los gobernadores y alcaldes controlar las medidas de bioseguridad que el Ministerio de Salud y Protección Social haya adoptado</li> </ul>			
	1	1			1	1	Videnar a los gobernaciores y alcalides controlar las mentidas de noiseguriosad que el Ministerio de Saltid y Protección Social haya aposptado o adopte para la realización de actividades que permitan la reactivación económica, social y cultural, en la media en que, las mismas, se			
	1				1	1	o adopte para la realización de actividades que permitan la reactivación económica, social y cultural, en la media en que, las mismas, se vayan permitendo gradualmente, una vez analizada la situación epidemiológica, la capacidad de atención de tos servicios de salud y el	1		
			1		1		porcentaje de avance del Plan Nacional de Vacunación en cada territorio.	1 1		
	1				1	1	Ordenar a las autoridades departamentales, distritales y municipales la construcción e implementación de un plan intersectorial que	1		
			1		1		garantice la reactivación laboral y económica, el retorno a las aulas desde la primera infancia, el reencuentro a partir de actividades	1 1		
	1	1			1	1	sociales, recreativas, culturales y deportivas y la reconstrucción del tejido social de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Ministerio			] [
	1				1	1	de Salud y Protección Social.	1		Humano - Proveedor
			1		1		<ul> <li>Garantizar el retorno gradual, progresivo y seguro de los niños, niños, adolescentes y jóvenes a la presencialidad en las instituciones adurantizar en como ancienta de cultural de cultural de la construcción d</li></ul>	1 1		
	1	1			1	1	educativas, como una prioridad de salud pública que responde a las necesidades de promoción de su desarrollo y salud mental, bajo la implementación de medidas de bioseguridad.			
	1	1			1	1	implementacion de medidas de biosegundad.  - Recomendar a las autoridades departamentales, distritales y municipales que de manera programada e intersectorial impulsen la			
	1	1			1	1	actividad física, la recreación y el deporte en las personas, familias y comunidades, como una medida para una vida más activa, saludable,			
	1	1			1	1	productiva y plena, e informar sobre sus efectos positivos en la mitigación de la pandemia.			
	1						Ordenar a las Entidades Promotoras de Salud - EPS, a las entidades territoriales y a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS,			
	1	1			1	1	en el marco de sus competencias, que faciliten la afiliación de oficio al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los habitantes del			
			1		1		territorio nacional, utilizando los canales virtuales que se han dispuesto en la regulación vigente.	1 1		
	1	1			1	1	Ordenar a la Entidades Administradoras de Planes de Beneficio, incluidos los regímenes Especial y de Excepción y a su red de prestadores	1		
	1	1			1	1	de servicios de salud que garanticen la atención en salud de su población afiliada.  • Ordenar a todas las estaciones de radiofusión sonora, a los programadores de televisión y demás medios de comunicación masiva, difundir			
	1	1			1	1	Videnar a todas las estacones de radiotusion sonora, a los programadores de television y demas medios de conunciación masvas, distundir gratificamente la situación sanitaria, las medidades de protección para la población y la importancia de la vacunación, de acuerdo con la del plazo definido en las disposiciones de las definidos en las definidos	1		responsable de SST

RIESGO BIOLÓGICO	Decreto 466	Decreto	466	2021	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Toda la norma	Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 0404 de 2021 y se dictan otras disposiciones. Norma de Carácter Informativo Artículo 1. Modificar el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, el cual quedará así:	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							Il Articulo 7: Prioritación de la población objeto, fases y etapas para la aplicación de la vacuna contra el COVID-19 y objetivos de cada fase.  El Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 en Colombia se divide en 2 fases y 5 etapas, así FASE 2 ART 7,1,2,15 j. Talento humano en salud que presta servicios de Seguridad y Salud en el trabajo.				Humano - Proveedor responsable de SST	
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 588	Resolución	588	2021	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Toda	Por el cual se implementam modelos pilotos para la aplicación de las vacunas contra Covid 19 a personas que pertenecen a los regimenes de Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
										,	Humano - Proveedor	,
							excepción y otras poblaciones especiales de la etapa 3 que trata el art. 7 del Decreto 109 de 2021, modificado Decreto 404 y 406 de 2021,				responsable de SST	
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 71	Circular	71	2022	Viceministra de Relaciones Laborales	e Toda la Circular	A través de la Circular la pousacione especianes une a reapa 3 que usas er air. 7 un ocurenzo 100 et 2011, montraou bete un que y auto de 2021, A través de la Circular la Circular de Relaciones Laborales, estableció que los Empleadores públicos y privados, contratantes de personal  A través de la Circular la Circular de Relaciones Laborales, estableció que los Empleadores públicos y privados, contratantes de personal	N/A	N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento	N/A
							bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, trabajadores dependientes e independientes, organizaciones de economía			_		
							solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social					
							Integral, Empresas de Servicios Temporales y trabajadores en misión, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales,					
							Administradoras de Riesgos Laborales; Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de					
							Calidad del Sistema General de Riessos Laborales. deberán definir los planes de meiora conforme al resultado de la autorevaluación de los					
							estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en cumplimiento del Parágrafo 2 del artículo 28 de				Humano - Proveedor	
							la Resolución 312 de 2019 y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 27 "Tabla de Valores de los Estándares Mínimos", de la				numano - Proveedor	
							siguiente manera:					
							Las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique, a partir del mes de diciembre del año 2020, para lo					
							cual la Dirección de Riespos Laborales del Ministerio del Trabajo do por el meno que este morque, a partir del mes de unicientar del ano de 2000, para no cual la Dirección de Riespos Laborales del Ministerio del Trabajo dispuso en la padena del Fondo de Riespos Laborales, el enlace:					
							www.fondoriesgoslaborales.gov.co en un botón titulado "autoevaluación y plan de mejoramiento" donde se deberá registrar la información					
							de los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondiente a la tabla de valores y el plan de mejoramiento.					
RIESGO BIOLÓGICO	Resolución 1238	Resolución	1238	2022	Inspección Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 11	Derogado por la Circular 0082 de 2022		41/4	Normal description	responsable de SST Jefatura de Talento	11/4
NIESGU BIULUGICU	nesolucion 1238	Resolucion	1238	2022	wiinistend de Salud y Protección Sócial	ALCUIOS 1 BI 11	El Ministerio de Salud y Protección Laboral, a través de la presente Resolución busca adoptar nuevas medidas para la prevención, promoción Derogada por la Resolución 555 de 2023 y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19, la cual será aplicable a los	N/A	H/A	Norma derogada	peratura de raiento	nya.
							habitantes del territorio nacional, lineas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de					
							carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional				1	
							transporte mentimo internacional.  Para lo cual le corresponde a cada persona propender por el cuidado de sí mismo, de los seres queridos y de la sociedad en general,					
							extremando las medidas de cuidado si alguno de los miembros de la familia que presente comorbilidades asociadas a mayor riesgo de					
							enfermedad grave por Covid-19 y evitando el contacto con las demás personas, si identifica situaciones de riesgo para la transmisión del					
							virus o aglomeraciones, aplicando el esquema completo y los refuerzos de la vacuna, y continuar con el lavado e higiene de manos, distanciamiento físico, uso de tapabocas y ventilación adecuada.					
							Debe tenerse en cuenta que se debe realizar el lavado de manos con agua y jabón durante mínimo 20 a 30 segundos en las siguientes					
							situaciones:					
							<ul> <li>Después de entrar en contacto con superficies que hayan podido ser contaminadas por otra persona (manijas, pasamanos, cerraduras, transporte)</li> </ul>				Humano - Proveedor	
							Cuando las manos están visiblemente sucias					
							Antes y después de ir al baño     Antes y después de comer					
							Antes y despues de comer     Después de estornudar o toser					
							Antes y después de usar tapabocas					
							<ul> <li>Antes de tocarse la cara</li> <li>Después de acariciar sus animales de compañía, recoger sus excretas, o a la manipulación de sus alimentos</li> </ul>					
							Para la higiene de manos también se deberá tener en cuenta:					
							1. Usar alcohol glicerinado mínimo al 60% máximo 95% cuando las manos estén visiblemente limpias y disponerlo en lugares de acceso fácil					
							y frecuente por parte de las personas usuarias y trabajadoras de cada sector.  2. Lavar o higienizar las manos después de usar equipos biométricos o elementos para toma de huella dactilar debido al riesgo de la					
							transmisión del virus en esas actividades.					
,							3. Disponer de los insumos para realizar la higiene de manos, esto es, agua limpia, jabón y toallas de un solo uso (toallas desechables) para				responsable de SST	
RIESGO BIOLÓGICO	Circular 48	Circular	48	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Norma de Referencia	Suministrar asistencia técnica a las empresas affiliadas, para el control del riesgo laboral por accidente ofidico, cuando dicho riesgo haya sido Norma de Carácter Informativo identificado en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							Para las Administradores de Riesgos Laboración (ARL): 4.1 Asegurar seguiriniento del cumplimiento de los planes de mejora instaurados en su					
							red adscrita en el marco de la realización de las unidades de análisis de morbilidad y mortalidad por accidente ofidico; 4.2 Articular los					
							resultados de la Investigación del accidente de trabajo mortal y su Plan de Seguimiento, con los Planes de Mejora de su red adscrita en el				1	
							marco de la realización de las unidades de análisis de mortalidad por accidente ofídico; 4.3 Suministrar asistencia técnica a las empresas				Humano - Proveedor	
							afiliadas, para el control del riesgo laboral por accidente ofídico, cuando dicho riesgo haya sido identificado en el contexto del Sistema de				- Froveedor	
							Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4.4 Incluir como mínimo en el plan de capacitación dirigido a empleadores, contratantes y trabajadores afiliados de actividades económicas que se desarrollan en zonas endémicas para mordeduras de sergientes, lo				1	
							contratantes y trabajadores afiliados de actividades económicas que se desarrollan en zonas endémicas para mordeduras de serpientes, lo siguiente: il Difusión de lineamientos y normatividad vigente expedida por autoridad competente relacionada con accidentes ofídicos. il				1	
							siguiente: i) ul unison de inneamientos y normativinado vigente expedia por a victoriana competente relacionada con accidentes onicios, ii) Acciones para la prevención de accidentes oficios, iii) Socialización y entresa de autis de primeros auxilios en caso de accidentes oficios y				1	
							iv) Rutas de atención por parte de la red de prestadores de servicios de salud con jurísdicción de zonas de desempeño ocupacional.				responsable de SST	
RIESGO ELÉCTRICO	Norma Técnica NTC 2050	Norma Técnio	ca 2050	2020	Icontec	Toda	El objetivo de este código es la salvaguardia de las personas y de los bienes contra los riesgos que pueden surgir por el uso de la electricidad. Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
											Humano - Proveedor	
		MTC									responsable de SST	
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 41012	Resolución	41012	2015	Ministerio de Minas y Energía	Toda	El RETIQ entró en vigencia a partir del 31 de Agosto de 2016 haciendo exigible el porte de etiquetas para equipos de refrigeración Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							doméstica, acondicionadores de aire para recintos, motores monofásicos y trifásicos de inducción, balastos para iluminación fluorescente y	[ ]				
							lavadoras de ropa. De forma posterior será exigible el porte de etiquetas para equipos de refrigeración comercial, calentadores de agua eléctricos (tipo acumulación), acondicionadores de aire unitarios, calentadores de agua a gas (Tipo acumulación y de paso) y				Humano - Proveedor	
							gasodomésticos para cocción de alimentos.				responsable de SST	
RIESGO ELÉCTRICO	Resolución 40293	Resolución	40293	2021	Ministerio de Minas y Energía	Toda	Con el fin de establecer el esquema de certificación de personas naturales por competencias para inspectores de instalaciones eléctricas, la Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							presente Resolución adiciona, modifica y deroga alguna disposiciones y requisitos del Anexo General del Reglamento Técnico de				Humano - Proveedor	
							-					
RIESGO QUÍMICO	Resolución 007	Resolución	007	2011	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda	Instalaciones Eléctricas RETIE, adoptado mediante Resolución 90708 de 2013, y deroga el artículo 1 de la Resolución 40259 de 2017  Por la cual se establece el reglamento técnico en el uso seguro del crisolito.  Norma de carácter informativo	N/A	N/A	Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	N/A
			1				Tiene obligatorio cumplimiento y debe ser aplicado por las empresas públicas y privadas, trabajadores dependientes e independientes, los	[ ]			1	
							contratantes bajo contrato comercial, civil administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, siempre que				Humano - Proveedor	
							realicen operaciones que impliquen riesgo de exposición ocupacional, real o potencial, al polvo de Crisolito y de otras fibras de uso similar.				1	
1			1		1		Dicho reglamento se utilizará únicamente con enfoque de control de riesgo más no como para determinar el origen de la patología.				responsable de SST	

NORMA CONTROLLAND AND A MATERIAL PROPERTY OF THE AND A MATERIA	RIESGO PSICOSOCIAL	Ley 1090	Ley	1090	2006	B Congreso de Colombia	Toda	Definición. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propicar el desarrollo de interitor y las competencias humanas en los diferentes dominior y contentes sociales tales como: a devación, la salud, et rabajo, la susticia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación cientifica fundamenta sus conocimientos pasía car forma vidad, et etca y repositable en fisor de los dividuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear conocimiento, en los distintos ámbitos de la vida individuo; y la servizión de la comunidad, de los grupos y la vida espinalizacione para uma neigor calidad de vida.  PARAGARO. Por lo anterior y teriendo en cuenta: La definición de salud por parte de CMS. En la que se subraya la naturales a trabusidad que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente de rese en que se desemplea nel ejercicio cata poblico como privado, persenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicología tendende como un profesional de la salud.  Del ejercicio profesional del psicólogo. A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:  a) Diseño, ejecución y dirección del competimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:		N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor
THE PROPERTY OF THE PROPERTY O												
India de constante de la contraction de la contr												
OCI de 2018, mediante la cual establece instrucciones y directrices para la atención de los problemas y trastornos asociados al consumo de 59A.  La atención de pacientes consumidores de 59A, contempla diferentes actividades y tecnologias con cargo al plan de beneficios en salud, los cuales conferenda entre otros:  Asección en urgencia.  Asección en urgencia.  Astenciones ambulatorios intramunales y extramunales.  Astenciones ambulatorios intramunales y extramunales.  Astenciones con internación.  Suministro de dispositivos médicos.  Suministro de dispositivos médicos.  Traislado asistencia de pacientes.  Servicios de appois disputos praeplacticos.  Herciado asistencia de pacientes.  Servicios de appois disputos praeplacticos.  Internaciones de appois disputos praeplacticos.  Servicios de appois disputos praeplacticos.  Internaciones de appois disputos praeplacticos.  Internaciones appois disputos disputos praeplacticos.  Internaciones appois disputos praeplacticos praeplact				(2.41)4				para la evaluación de los factores de riesgo piscosocial de los trabalpidores, siendo necesario para esto, adoptar la Bateria de instrumentos arra la trabusación de Factores de Riesgo-Piscosocial, de los difercias General para la Pormoción, Precision de Patrones de Riesgo-Piscosocial, de los difercias General para la Pormoción, Precision de la Pormoción, Precision de Patrones de Porto de				Humano - Proveedor
	RIESGO PSICOSOCIAL	Circular 2	Circular	2	2018	Superintendencia Nacional de Salud	Toda	002 de 2018, mediante la cual establece instrucciones y directrices para la atención de los problemas y trastornos asociados al consumo de 5PA.  La atención de pacientes consumidores de 5PA, contempla diferentes actividades y tecnologias con cargo al plan de beneficios en salud, los cuales contempla entre otros.  Atención en un gencias.  Atenciónes multistorios intramurales y extramurales.  Atenciónes con internación.  Suministro de ineclamentos.  Servicios de sexpo diagnósticos verte estables de pacientes.  Servicios de sexpo diagnósticos y terapéctico.  Servicios de sexpo diagnósticos y terapéctico.  Servicios de sexpo diagnósticos y terapécticos.  Servicios de sexpo diagnósticos y terapécticos.  Servicios de sexpo diagnósticos y terapécticos.  Servicios dostenchojes de sexpo de sex	Normà de Carácter Informativo	N/A N/A	[informativo(a)	

BIESGO PSICOSOCIAL	Circular 64	Circular	64	2020	Ministro del Trabajo	Toda	El pasado D7 de octubre de 2020, el Ministro de Trabajo, estableció las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riego psicococial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastomos mentales en los trabajadores en el macro de la estudi emergencio sanistra por sarso-cozo (codx-19) en Colombia, dirigida a los empleadores politicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de comonia solidaria y de sector cooperativo, las empresas de enviros temporales, a las germaciones o sociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, a los estudientes afiliados al sistema general de riesgo atistorales, a los rabajadores en inicial y las policials accional en lo que corresponde a su personal no uniferrado y al personal ovid de las futorales, a los instalajadores en ministra. Lo anterior teniendo en cuenta que Colombia, está atravesando un momento coyuntural, por la declaratoria emergencia sanitaria con casión del Covid-19, lo cual ha generado una alteración emocional, alto nivel de estriés en los trabajadores que están cumpliendo con su actividades laborados en manera persencia o remedia, los alpienes en riego su salur y bienesta; randar por la cual se deberán utilizares instrumentos como la aplicación de la Bateria de Riego Piccoscola, la cual podrá ser aplicado de manera peciencia o remedia, los cales plagas vase del fordo de riegos piccoscoria es oficial de la subcinada de la como de la		N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A  Humano - Proveedor	
							que sea respetada y que no exceda la jornada másmia legal, se garantice espacios de desconeción digital y laboral, se realicen las passas activas en el descriolo de la jornada laboral, se evite la sobrecarga laboral y una excelente distribución de las actividades en el desarrollo de la jornada laboral. Debe recordar el trabalgador que es necesario que delimite su espacio y jornada laboral, sin que esto llegue a afectar su vida personal y familiar, mucho menos que esto contribuya a alteraciones neviosas y psicológicas que ponga en riesgo sa salid y blenestar. Por lo que en el cumplimiento de estas directrices surgen responsabilidades específicas para las empresas y su papel ante la intervención prevención del riesgo posicoccula, la las diministradoras de relegas laborales para dearroltar actividade de promoción y prevención y a los				responsable de SST	
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 2578	Resolución	2578	2012	Servicio Nacional de Aprendizaje	Toda	Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución 1409 del 23 de julio de 2012 expedida por el Ministerio de	Sobre la vigencia de esta Resolución se debe tener en cuenta lo	N/A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A	
								expresado en concepto 38099 de 28 de julio de 2017 emitido por el Grupo de Conceptos y Producción Normativa según el cual:  **Al derogarse el literal el del numeral 1 del artículo 12 de la Resolución No. 3409 de 2012, desparecieron los fundamentos de derecho que amparaban la Resolución 02578 de 2012, distación que originó el decamiento del acto administrativo en razén a que los indiamentos de derecho que motivaron la Resolución 02578 de 2012 desaparecieron del ordenamiento jurídico por ende no puede según jurietodo efectos juridios halsa futuro pues ha desaparecido el			Humano - Proveedor	
							Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones	fundamento legal que lo sustenta'.			responsable de SST	
TAREAS DE ALTO RIESGO  TAREAS DE ALTO RIESGO	Corcular 36	Orcular Secolarión	35	2022	Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	El Ministerio del Trabajo, a través de la presente Circular, establece para los empleadores, contratantes, contratantes, aperendices y termabajadore de todos las actividades conomínicas que desarrollen trabajo en alturas, administratoras de rieggos laborales y centros de capacitación y entrenamiento de trabajo en alturas (TA), los lineamientos para el reentrenamiento y capacitación en trabajo en alturas. Para la responsabilidad en activa de la responsabilidad en trabajo en alturas. Para la responsabilidad en activa de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos de taxos de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos de taxos de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos de taxos de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos destantes como para de la relación y entrenamiento central y existos de taxos de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos de taxos de la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento para centra y existos de taxos de la responsabilidad de la responsa			Informativo(a)	Jedatura de Talendo IN/A  Humano - Proveedor  resconsable de 53T  Jedatura de Talendo IN/A	
Transaction and Artistic	nessesSIR 447.4	nesolucion	Nea / L	2021	отпольной до 176090	Artículos 27 al 60	A traves des presente tutuó se establecien los programas de capacitación y entrenamiento en profección contrar ciudas para trabajo en aturna hiera parte integral de la capacitación para la seguridar industriar y de pragrama de capacitación del 56-537 de la empresa, el cual aturna hiera parte integral de la capacitación para la seguridar del trabajo de la forma presenta de la consciencia y desarrolla habilidades en una persona (parendia), los cuales hacen parte integral de la formación complementaria del trabajador y fortalecen el proceso del inducación y enducación destro de la empresa. El contenido mínimo de los programas, será el siguiente:  1. Programas de capacitación para jeste de fera: Serán discursados para las personas que tomen decisiones administrativas en relación con la aplicación de esta resolución que impliquen la exposición de trabajodores al riesgo de caida por trabajos en alturas.  2. Programas de capacitación y entremamiento para contineiro, la cultura: Este programa se impartirá de forma presencial y debe tener un mínimo de 30 horas de intensidad, secenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entremamiento pará contineiro, la malha del para de caida por trabajos en alturas.  2. Programas de capacitación y entremamiento para contineiro, la minima de 30 horas de intensidad, secenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entremamiento pará contineiro, la habilidades y las destertas en advisación de capacitación esticion. Incluidar por los mesos los siguientes temas.  2. Programas de capacitación y entremamiento para entremadores de trabajo en alturas. Diseñados para el aspirante a ser facilitador en prevención y protección contra caidas en trabajo en alturas. Incluidades que permitan ensaña, desarrollas de empleador o contratante.  5. Programas de capacitación y entremamiento para entremadores de trabajo en alturas. Diseñados para el aspirante a ser facilitador en prevención y protección contra caidas en trabajo en alturas. Individades de partiración de Colombia (ONAC) como organi		nja Nja	intro marco(s)	NA  Numano - Provedor  Proponsable de SST	

March   Marc		i				ú	i					0.00	
Procedure   Proc	TAI	EAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021 Mir	/inisterio del Trabajo		La designación del coordinador de TA no significa la receisón de un nuevo cargo, ni aumento en la nómina de la empresa, está funición debe relienda a da bop na persona designado por el empleador y quede ser ejecutado pos supervisores o condinadores de proceso, por el coordinador o ejecutor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier dos trabajos que el empleador considera decuado para cumpir su funciones.  Programas de capacitación y enternamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y debe en un minimo de Bohars de intensidad, seenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de enimentimisto, escriba por ciento (60%) del tiempo en actividades de enimentimisto, escriba por ciento (60%) del tiempo en actividades de enimentimisto, escriba por ciento (60%) restrute pura actividades de capacitación teórica (incluirán por lo menos los siguientes termas:  a. Definición de Só-Sór, programa de prevendo y protectión contra caidas.  b. Naturiase de peligros y, metodología de identificación y valoración de rengo en trabajo en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas para su control. Factores de riesgo concesos a los trabajos en alturas de personas.  Reguistos legides en protección contra caidías para trabajo en alturas.  Programa de prevención piecos de contra caidás de describado desarrollado en alturas.  Listas de riesgos.  Reguistos de protección contra caidás solvención contra caidás solvención contra caidás solvención contra caidás solvención, compatibilidad y reposición y sistemas de enq	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	lefatura de Talento N/A  Mumano - Proveedor
And the second control of the second control	L								q. Fundamentos de primeros auxilios.		L		
MASS MATO MISSO  Formation 4772  Formation 5 and 10	IAI	eas de actio riesso	MEDIALON 42/2	Resolution	44.7.5	2021	лосто он тивор		concerniente con la capacitación y formación de los trabajodores y apendicise en los centros de entrenamiento de Trabajo en Alturas (AT) glacitade a los empleadores contratantes, contratants, apendicise y trabajodores dos las actividades comínicas, que desarrollen trabajo en alturas, au mismo a las Administradoris de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).  Para lo que el empleador debe contar con un programa donde se identifiquen las taress de trabajo en alturas y su ubicación, en el cual se debe identificar cada riesgo de caída en el lugar de trabajo, establecer y documentar umo o varios métodos para eliminar el trabajo en alturas a través de sistemas de ingenieria, adaptaciones de processo, entre otros, o controlar cada riesgo de caída in entrada por estableca de processo, entre otros, o controlar cada riesgo de caída in entrada por estableca de la emperación de controlar contresdan en al raticulo 2.2.4.6.24 del Decreto 3072 de 2015 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.  Lo ligeiros general que estableca los lineamientos básicos para trabajo en alturas.  A derico derograma (a).  Marco conceptual, marco legal.  Marco conceptual, marco legal.  Marco conceptual, marco legal.  Reserva esponabilidades (pre deben considerar como mínimo las responabilidades y funciones del administrador del programa, la persona usificada, conceptual que la considerar como mínimo las responabilidades y funciones del administrador del programa, la persona usificada, conceptual que la conceptual que del programa de cumplimiento de las actividades.  Lo diseador que desperso que en alturas, con su definición de tarces rutinarias y no rutinarias.  Procedimienteros de trabajo do cumentados y los anexos definición por el empleador.  Lo diseado de programa de cumplimiento de las actividades de trabajo en alturas, con su definición de tarces rutinarias y no rutinarias.	vorma de Laracter informativo	N/A	nya international	Humano - Proveedor
Internative y interspective in today or analysis of contract and part of program and part of program and part of program and part of program and part of part	TAI	EAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021 Mir	inisterio del Trabajo	Artículos 9 al 21		Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	
Articulos 2 al 24  Inselhación 4272  Resolución 4272  Articulos 2 al 24  Inselhación de intributo de intributo de intributo de intributo 2 al 24  Inselhación de intributo de intributo 2 al 24  Inselhación de intributo de intributo 3 a la compositio con la jererapidación de contributo a plantica de intributo 2 a la compositio per el mention de intributo de intributo 3 a la compositio de intributo 3 a la compositio de intributo 3 a la compositio 2 al 24  Inselhación de intributo 3 a la compositio 4 a									y extremamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laborat. El trabajador que al considerar que, por su experiencia, concimientos y desempeño en trabajo en aturas, no requier ensalar la capacitación y extremamiento mixabjo en alturas podrá optar por la evaluación de etos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador comendos para por la evaluación de etos comocimientos y desempeño a través de un organismo certificador comendos para conservar su calidad de trabajador en la trabaja de la estala los certetemamientos para conservar su calidad de trabajador en la estala de la estalación de las cumbinas de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas, en los níveles jefes de área para trabajos en alturas, trabajador inturtador y condimiento der la se podrá ordera por la supelente instituciones, observando los requisitos aqui estabelecións. El Servició Nacional de Aprendizajo (SEAN).  El empleador debe documentar y treer fundamentado dentro del Programa de prevención y protección contra caidas en alturas del Sistem de Gestión de la Segundida y Siaud en el Trabajo (SEAN).  El empleador debe documentar y treer fundamentado dentro del				Humano - Proveedor
y la presente resolución. Los elementos de protección personal deben estar certificados (auando existan normas que apliquen al EPP especifico) y suministrados por el empleador. Serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, includos los proteccios de bioseguridad definidos en los programas de vigilancia epidemiológica. Los equipos y EPP que correspondan deberían poseer como mínimo:  -Registro inspección pre suo  - Ficha técnica  - Noja de vida  - Certificado de conformidad  - Certificado de conformidad  Todo empleador y los contratante que dentro de sus risegos costidianos tenga incluido el de calda por trabajo en alturas, debe incluir dentro del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establecido en el numeral 12 del artículo 2.2.4.6.12 y el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, un capitulo escrito de trabajo en alturas que debe ser practicado y verificado, acondo en la servidado que se ejecutiva y que garantes que para ante la verguenta organizado y espuesta a que el personal destinado para la atención de emergencias en contrator que el personal destinado para la atención de emergencias en conta actividad haya participado en la práctica de simulatoros y la verificación del mismo.	TAI	EAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021 Mir	inisterio del Trabajo	Artículos 22 al 24	Los elementos de protección personal son el último control y deben ser usados en conjunto con otras medidas de prevención y control de	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	
responsable de SST									y la presente resolución. Los elementos de protección personal deben estar certificados (cuando existan normas que apliquen al EPP específico) y auministrados por el empleador. Serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluídos los proteccios de bioseguridad definición en los programas de vigilancia epidemiológica.  Los equipos y EPP que corresponda nieberían poseer como mínimo:  -Registro inspección pre-uso  -Ficha teficina  -Ficha tef				

TAREAS DE ALTO RIESGO Resolución 4272	Resolución	4272 2021	Ministerio del Trabajo	A través del presente título se establecen los programas de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en Norma de Carácter Informativo N/A N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
				alturas hacen parte integral de la capacitación para la seguridad industrial y del programa de capacitación del SG-SST de la empresa, el cual	
				es un documento estructurado y organizado que describe un conjunto de actividades de aprendizaje teórico-práctico de trabajo en alturas, con el fin de procorrosars conocimiento vo describilo ha ludidades en una sersonal aceredul. Jos caudes hacem autre interard de la formación	
				con et in a e proporconar conocimiento y deserrollar habilitados en una persona (piperioxiz), los cuales habere parte integral de la formación complementaria del trabajador y fortalecem el proceso de inducción y entrolla empresa.	
				Compensation de crasigious y richieste en process de mancion y rematican desta de empresa.  El contentido minimo de los programas, será el siguiente:	
				1. Programma de capacitación para jeles de área. Serán diseñados para las personas que tomen decisiones administrativas en relación con la	
				aplicación de esta resolución que impliquen la exposición de trabajadores a friesgo de caida por trabajos en alturas.	
				2. Programas de capacitación y entrenamiento para coordinador de trabajo en alturas: Este programa se impartirá de forma presencial y	
				debe tener un mínimo de 80 horas de intensidad, sesenta por ciento (60%) del tiempo en actividades de entrenamiento práctico y cuarenta	
				por ciento (40%) restante para actividades de capacitación teórica. Incluirán por lo menos los siguientes temas:	
				3. Programas de capacitación y entrenamiento para trabajadores autorizados.	
				4. Reentrenamiento de trabajadores en alturas: Proceso de formación complementaria con el propósito de reforzar el conocimiento, las	
				habilidades y las destrezas en el desarrollo de trabajo en alturas. todos los trabajadores autorizados deben ser reentrenados por el	
				empleador o contratante.	
				5. Programas de capacitación y entrenamiento para entrenadores de trabajo en altura: Diseñados para el aspirante a ser facilitador en	
				prevención y protección contra caidas en trabajo en altura, mediante el uso hernamientas que permitan ensular, destrezas y tuabilidades en prevención y protección contra caidas a trabajadores operativos, coordinadores, y jedies de áreas, en el marco de lo	
				nationizates en preventición y protection contra caisas a tratagladores operativos. coordinatories, y jetes de areas, en el marco de lo establecido en la que la modifique o sustitivo en el modifique de sustitivo en la configiencia de la que la modifique de sustitivo en la configiencia de la que la modifique de sustitivo en la configiencia de  conf	
				Examendad on as presente resolución o la que al molanique o socializado.  En donde el SENA y todas las entidades acredidadas por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) como organismos	
				certificadores de personas podrán formar evaluadores por certificar tabaje dores en competencias alborales en trabaje en alturas.	
				El servicio de capacitación y entrenamiento para entrenadores y formador de entrenadores, podrán ser impartidos por:	
				a. Las Instituciones de Educación Superior con programas en salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo debidamente aprobados y	
				reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, que ofrezcan programas de capacitación en Protección contra Caídas en	
				Trabajo en Alturas.	
				b. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	
				Para la obtención del certificado de capacitación y entrenamiento como entrenador de trabajo en alturas, el aspirante deberá cumplir	
				previamente mínimo con los siguientes requisitos:	
				a. Tifulo de profesional o tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o profesional con posgrado (especialización, maestría y doctorado)	
				en Seguridad y Salud en el Trabajo o algunas de sus áreas afines.	
				b. Licencia vigente en salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al campo de acción para educación dispuesto por la	
				Resolución 0754 de 2021 espedida por el Ministerio de Salud y Portección Social o la norma que modifique o sustituya.  c. Experienda certificada minima de defendor (El Binese en Ministerio de Vacidionales con el desarrollo de actividades Seguridad	
				c. Experiencia certificada minima de decidono (18) mieses en funciones especinicas y reacionadas con el desarrollo de actividades Seguindad y Salud en el Trabajo y disseño y escución en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (156-5ST).	
				y salud en el trizalo y diseño y ejecucion en el sistema de uestron de la Seguridad y salud en el trizalog (d.S-Ss).  d. Experiencia certificada mínita de dieciono (1)3 miesse en funciones específicas y relacionadas con trabajo en alturas y la	
				c. experiencia certificasi minima dei dieciocino (12s) mieses en tuniciones especificas y feasicionasse con trabagli en aturas y la implementación del programa de prevención y protección contra caídas en empresas que por sun naturaleza realicien actividades de	
				imperientazion dei programa de provention y protectioni contra carios en empresas que por su naturaleza resinten actividades de exocisión a trabalis en alturas.	
				e. Contar con certificado de competencia laboral o de culminación y aprobación del proceso de capacitación y entrenamiento en trabajo en	
				alturas, nivel trabajador autorizado (o el anteriormente denominado nivel avanzado) anexando el reentrenamiento vigente si aplica.	
				Las instituciones autorizadas para la capacitación de entrenadores de trabajo en alturas deben contar con formadores de entrenadores de	
				trabajo en alturas con el siguiente perfil:	
				a. Tifulo de profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o profesional con posgrado (especialización, maestría o doctorado) en Seguridad	
				y Salud en el Trabajo o algunas de sus áreas.	
				b. Contar con licencia vigente en salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al campo de acción para educación	
				dispuesto por la Resolución 0754 de 2021 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que la modifique o sustituya.	
				c. Certificado de capacitación y entrenamiento de entrenador de trabajo en	
				d. Experiencia certificada mínima de veinticuatro (24) meses desarrollando procesos capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas, en	
				oferentes de capacitación y entrenamiento inscritos en el registro autorizado de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del	
				Ministerio del Trabajo o quien haga las veces.	
				e. Experiencia certificada minima de treinta y seis (38) mese en funciones específicas rebucionadas con el desarrollo de actividade de Nigiene, eguridad, necition adeito adeito el sistema de Cestido de la Esperiade y Subaldo en la Trabajo (56-SST).	
				Constancia que aeredite capacitación o formación en pedagogía, procesos de educación o temáticas homologables con una intensidad mínima de 120 horas.	
				Immina de 20 totas. Los proveedors del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en altura, deberán cumplir con los	
				significant sequisition minimos para su funcionamiento:	
				Estar inscritos y aceptados como proveedores de este servicio en el aplicativo diseñado para tal fin por la Dirección de Movilidad y	
				Formation pare I trabajo del Ministerio del Trabajo.	
				Contar con un seguro de accidentes que garantice las prestaciones económicas y asistenciales para los aprendices, en caso de presentarse	
				un evento derivado del proceso de capacitación.	
				Contar con un procedimiento para el tratamiento de los datos personales en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.	
				Contar con los espacios destinados para la capacitación y entrenamiento, que cuente con la infraestructura adecuada (instalaciones	
				locativas, estructuras, equipos, etc.) que permita desarrollar los procesos de formación sin poner en riesgo a los aprendices, ajustada a los	
				requerimientos establecidos en la presente resolución.	
				Contar con el talento humano necesario y formalizado, en los cargos misionales requeridos para ejercer su actividad económica, conforme	
				a lo establecido en la presente resolución y demás normatividad nacional	
				Contar con un código de buen comportamiento alineado conforme lo establecido en la presente resolución.	
				Contar con programas de capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas aprobados conforme a lo establecido en la presente revolución.	
				Establecer el enfoque pedagógico y metodológico que utilizarán; en todo caso, debe ser acorde con las canacteristicas de la capacitación ofrecida, los conocimientes y habilidades de alesarrollar y los conormans de capacitación y entremaniento de trabalión en alturas.	
				offection, ios conocimientos y naminadores a desarrolar y los programas de capacitación y entrenamiento de radiojo en aturas.  El proveedor dels servició de capacitación y entrenamiento, previo a prestar el evervició deba seguidación y entrenamiento, previo a prestar el evervició deba seguidación y entrenamiento, previo a prestar el evervició deba seguidación y entrenamiento, previo a prestar el evervició deba seguidación y entrenamiento, previo a prestar el evervició deba seguidación y entrenamiento previo a prestar del seguidación del seguidación del previo deba seguidación y entrenamiento del previo deba seguidación y entrenamiento del previo deba seguidación y entrenamiento del previo del pr	
				a provescor de servicio de capacitación y entrenamiento, previo a presar es servicio dece asegurar y venticar que es aparante o soniciamite entregue las iguiente información:  ( )  ( )	
				enregue la siguiente miorinacion.  a. Datos personales (nombre, definificación, emoresa, labor que desarrolla), nivel de lectoescritura, nivel de formación, hemoclasificación	
				(grupo sanguineo y factor RH), alergias, consumo reciente de medicamentos, lesiones recientes, enferendades actuales, persona de	
				contact on exast de emergencia.	
				b. Affiliación vigente al Sistema de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regimenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud.	
				En todo caso, los trabajadores dependientes e independientes deben certificar su afiliación y pago a los sistemas de seguridad social que	
				correspondan según la normatividad vigente.	
				c. Copia del certificado de aptitud médica que certifique que el trabajador o aprendiz cumple con las condiciones de salud para desarrollar	
				trabajo en alturas y conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la	
				Protección Social o las normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.	
				d. Cuando se trate de procesos de reentrenamiento, el oferente deberá solicitar al empleador, último pago de seguridad social vigente,	
				copia del certificado de aptitud médica realizado al trabajador y copia del certificado del proceso de capacitación y entrenamiento de	
				trabajador autorizado (o anterior nivel avanzado). Asegurando que estos hacen parte del cumplimiento normativo por parte del empleador.	
				e. Demás extablecidos por el centro de capacitación y entrenamiento.	
				Purpote all secreto de astronaminate al exertador del conicio debe femontar al decarrollo de conscipiontes modinato cinoricios exefetiros	
	1	1	1	Ourante el proceso de entrenamiento el prestador del servicio debe fomentar el desarrollo de conocimientos mediante ejercicios prácticos,	

i .	1	1 1	1	Imaniopras y tecnicas que permitan adquirir nabilidades y destrezas para desarrollar trabajos en alturas incluvendo:	İ	1	1 1	1 1
				Ascenso y descenso.				
				Desplazamientos				
				Posicionamiento				
				Suspensión.				
				Restricción.				
			Artículos 27 al 60				H	lumano - Proveedor
				Manejo de trauma por suspensión, y				
				Procedimientos respecto a medidas de prevención, inspección de equipos y conocimientos básicos de primeros auxilios.				
				La proporción de aprendices para cada curso, durante el desarrollo del componente practico del programa de formación, deberá ser de				
				máximo diez (10) aprendices por un (1) entrenador, durante el entrenamiento y en todo caso, máximo cuatro (4) personas en actividades				
				simultáneas con exposición a caídas de diferente nivel por un (1) entrenador con personal de apoyo.				
				El proveedor de servicios de capacitación y entrenamiento debe identificar, analizar, evaluar, controlar y documentar en cada programa a				
				ofertar en el centro de capacitación y entrenamiento, los peligros asociados a la infraestructura, estructuras para entrenamiento, equipos y				
				tecnologías requeridas, así como las actividades a desarrollar, lo cual debe hacer parte de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en				
				el Trabajo SG-SST, enmarcado en la normatividad nacional aplicable.				
				El centro de capacitación y entrenamiento debe diseñar. implementar y documentar un programa permanente de inspección y				
				mantenimiento de las estructuras, equipos, infraestructura y demás elementos destinados para la capacitación y el entrenamiento,				
				necesarias para:				
				Impartir la capacitación relacionada con la protección contra caídas.				
				Impartir el entrenamiento.				
				3. Proteger a la persona durante el entrenamiento y prevenir lesiones (medidas individuales y grupales / pasivas y activas), y				
	1			Aplicar procedimientos de rescate.				
			1	El proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento, para realizar actividades de formación adecuará como mínimo los siguientes				
	1			espacios:				
	1			Ambiente para la capacitación.				
			1	Ambiente para el entrenamiento.				
				Área de sanitarios para los aprendices.				
				<ul> <li>Área de hidratación y de bienestar (zona de alimentación).</li> </ul>				
				<ul> <li>Área de mantenimiento, inspección y almacenamiento de equipos, y</li> </ul>				
				Área administrativa.				
				El diseño, construcción y/o ensamble de las estructuras necesarias para impartir los programas de capacitación y entrenamiento deben:				
				1. Contar con las memorias de cálculos, planos estructurales, diseños de cimentación, planos isométricos y manual de mantenimiento				
				acorde a las normas nacionales aplicables.				
				2. Estar diseñadas, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la presente resolución y teniendo en cuenta las normas nacionales,				
				internacionales y prácticas de ingeniería aplicables.				
				3.Deben ser fabricadas con materiales acorde a lo definido en las memorias de cálculo y ensambladas acorde a las recomendaciones del				
				diseñador y fabricante.				
				4.Representar el ambiente real donde los aprendices en entrenamiento estarán trabajando (exposición a la altura, tipo e inclinación de la				
				superficie de trabajo y los métodos de acceso y/o protección contra caídas, incluido el grado de soporte suministrado).				
				5.Determinar la altura de las estructuras, de acuerdo con el tipo de prácticas a desarrollar, de modo que permita a los entrenadores el				
				control constante de las personas en entrenamiento. Las estructuras deben permitir la visibilidad completa y comunicación de las personas				
				en entrenamiento durante las prácticas.				
				6. Permitir que los aprendices en entrenamiento simulen progresivamente situaciones reales a las cuales se enfrentarán con los posibles				
				riesgos del trabajo en alturas.				
				<ol> <li>Prever zonas para tránsito vertical u horizontal, evitando elementos salientes, atravesados, cables, cercanía a líneas eléctricas energizadas</li> </ol>				
				o cualquier otro elemento peligroso que pueda afectar la integridad de las personas en entrenamiento y entrenadores durante la				
				trayectoria de una caída.				
			1	<ol> <li>Incluir señalización de los espacios de capacitación y de entrenamiento y de los peligros y controles necesarios.</li> </ol>				
			1	9. Contar con una estructura en andamios multidireccional certificado para entrenamiento en armado, desarme y desplazamientos sobre				
	1			estos. Contar con su plano de configuración y disponer de las fichas técnicas del fabricante. Este andamio no podrá remplazar las otras				
			1	estructuras.				
			1	10. Asegurar que los puntos de anclaje se ubiquen sobre la línea de ascenso o sobre el sitio de prácticas, de tal forma que reduzca el efecto				
	1			de péndulo.				
	1			11. Incluir sistemas de acceso seguros a las plataformas de trabajo (escaleras verticales que incluyan sistemas de protección contra caídas o				
			1	escaleras inclinadas con barandas) que le permitan al aprendiz y al entrenador el tránsito seguro entre los niveles de la estructura.				
			1	12. Garantizar la seguridad durante la práctica en los tránsitos verticales, horizontales y diagonales; incluir medidas de prevención o				
			1	protección contra caídas adicionales e independientes a los equipos de entrenamiento requeridos para la protección contra caídas durante				
			1	los desplazamientos en las practicas programadas. El diseño de la estructura debe asegurar su completa estabilidad ante esfuerzos de todo				
			1	tipo (verticales, horizontales, diagonales) en cualquiera de sus lados.				
			1					
			1	13. Contar con plataformas con materiales antideslizantes, drenantes y contar con rodapiés acorde a lo definido en la presente resolución.				
			1	14. Rotular o marcar claramente el número máximo de personas que pueden estar sobre la estructura.				
			1	15. Cumplir los estándares, en relación con las plataformas de trabajo o barandas, cuando se requieran.				
			1	El proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento debe disponer en el sitio destinado para la capacitación y entrenamiento, equipos				
			1	que permitan:				
			1	Desarrollar las habilidades y destrezas requeridas por el programa.				
			1	Proteger a la persona en entrenamiento.				
			1	Asegurar que el desarrollo de la actividad de entrenamiento sea seguro.				
I .	1	1 1	I .	Boccatar on care de precentares un seridonte	I	1	1 1 1	1 1

	1	1	1 1	1	Rescatar en caso de presentarse un accidente.	1 1	Ĺ		1	1
					El proveedor de capacitación y entrenamiento debe proporcionar a las personas en etapa práctica (entrenamiento) como mínimo sistemas					
					de respaldo de detención de caídas que permitan una mayor seguridad y control del riesgo de caída. Estos sistemas son adicionales a los					
					utilizados como equipo de entrenamiento para la práctica designada. El proveedor de capacitación y entrenamiento suministrará a sus entrenadores y a cada aprendiz los equipos personales, equipos de acceso,					
					equipos de rescate y demás equipos adicionales que estos requieran para desarrollar la etapa practica (entrenamiento), del proceso de					
					formación.					
					El proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento, debe contar con personal técnico, idóneo y suficiente para garantizar las					
					condiciones de seguridad y calidad durante el desarrollo del componente teórico y práctico de la formación, que le permita cumplir los					
					objetivos establecidos en los programas y la normativa aplicable y asegurar que su personal tenga la capacitación requerida, las					
					responsabilidades claramente definidas, establecidas, comunicadas y comprendidas.  El registro de proveedores de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas, tiene por objeto reunir la					
					información relevante relacionada con los prestadores autorizados de servicios de capacitación y entrenamiento en esta materia, que le					
					permita al Ministerio del Trabajo realizar el seguimiento y evaluación de las condiciones de los centros de capacitación y entrenamiento, los					
					programas ofertados y las personas certificadas.					
					Cuando el organismo certificador de calidad remita a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo -					
					DMFT, o quien haga sus veces, información de suspensión o retiro de la certificación de calidad otorgada inicialmente al proveedor del					
					servicio de capacitación y entrenamiento, en algunas de sus sedes, por el incumplimiento de condiciones técnicas, operativas o jurídicas enmarcadas en la presente resolución, el proveedor de capacitación deberá presentar copia del plan de mejoramiento a la Dirección de					
					Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo – DMFT bajo los lineamientos establecidos en la presente resolución.					
					El proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento deberá dejar constancia y enviar al empleador o contratante un documento					
					donde acredite que el aprendiz, cursó y aprobó la capacitación y entrenamiento para trabajo en altura.					
					Todos los proveedores de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en altura que culminen procesos de					
					capacitación y entrenamiento, deberán registrar ante el Ministerio del Trabajo — Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo — DMFT o quien haga sus veces, el listado con la información pertinente respecto de las personas que cursaron y aprobaron los programas					
					power o quen naga sus veces, el istado con la información percinente respecto de las personas que cursaron y aprodución los programas respectivos.					
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272 2021	Ministerio del Trabajo Artículos 61 al 64	Todo empleador que tenza trabaiadores que realicen tareas de trabaio en altura como mínimo debe:  Norma de Carácter Informativo			nformativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolution 4272	Resolution	42/2 2021	Ministerio dei Trabajo Articulos 61 al 64	Iodo empieador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en altura como minimo debe:  Norma de Caracter informativo	N/A N	N/A In	ntormativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
					Eriviar al trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales conforme a lo establecido en la normatividad vigente.					
					• Incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el programa de prevención y protección contra caídas en					
					altura de conformidad con lo establecido en la presente resolución.					
					Disponer y mantener un administrador del programa de prevención y protección contra caídas de altura y un coordinador de trabajo en					
					alturas.					
					Suministrar al trabajador que realice actividades de trabajo en altura, los elementos necesarios y la capacitación requerida para el					
					<ul> <li>Suministrar al transjator que realice actividades de transjo en altura, los elementos necesarios y la capacitación requenda para el cumplimiento de sus funciones, roles y responsabilidades conforme a lo establecido en esta resolución, en ningún caso se podrá generar</li> </ul>					
					costo al trabajador.					
					costo al trabajador.  • Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y					
					<ul> <li>Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.</li> </ul>					
					<ul> <li>Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaría establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.</li> <li>Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La</li> </ul>					
					<ul> <li>Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.</li> <li>Carantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.</li> </ul>					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o					
					<ul> <li>Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.</li> <li>Carantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.</li> </ul>					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos vultizados para la realización de					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caidas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicadas por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Consenar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicados por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarion para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.      Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.      Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Canantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.      Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.      Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.      Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Gonstatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantzar que los memores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.      Canantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.      Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.      Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.      Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.      Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Gonstatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantzar que los memores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicidad por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantizar que los menones de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 65-55T. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicadas por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencias acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendos su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantzar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 65-537. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.  Excipir a los fabricantes y proveedores de equipos de protección contra caidas que las fichas técnicas, manuales de usuario o de					
					• Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  • Canantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  • Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caidas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicadas por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  • Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  • Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  • Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en ScST. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contratistas. El empleador resis solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.					
					Nerificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caidas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sos contrastistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 56-55T. Superviar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contrastistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contrastistas.  El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contrastistas.					
					• Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  • Canantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  • Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caidas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicadas por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  • Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  • Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  • Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en ScST. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contratistas. El empleador resis solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.					
					Nerificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caidas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sos contrastistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 56-55T. Superviar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores y contrastistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contrastistas.  El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contrastistas.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantizar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursios humanos, técnicos y equipos, necesarion para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su sistema de Gestión de la Seguridad y Sallud en el Trabajo 56-SST. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguridad y sallud de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.  El sigir a los fabricantes y proveedores de equipos de protección contra caldas que las fichas técnicas, manuales de usuario o de mantenimiento y procedimientos estén en idomas español.  *Acquar que las fichas técnicas y manuales de usuario sean comprendidos por los trabajadores a quienes van dirigidos.					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantzar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salut de nel Trabajo 50-553T. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguidad y salut de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se flegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.  Esigir a los fabricantes y proveedores de equipos de protección contra caldas que las fichas técnicas, manuales de usuanio o de mantenimiento y procedimientos estém en idioma segañol.  Acegurar que los finches técnicas y assuguales de usuario sean comprendidos por los trabajadores a quienes van dirigidos.  Fin casos de const					
					Verificar que los procesos de capacitación y entrenamiento sean realizados por proveedores autorizados por el Ministerio del Trabajo y que estos cumplan con la intensidad horaria establecida en los programas de formación, conforme con lo establecido en la presente resolución.  Garantzar la divulgación de las actividades y/o los procedimientos de trabajo en alturas, a todo trabajador que las vaya a realizar. La divulgación deberá ser antes de iniciar labores.  Constatar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caldas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante, conforme a lo establecido en esta resolución.  Conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura.  Desarrollar los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y procedimientos de rescate en alturas documentados y disponer de recursos humanos, técnicos y equipos, necesarios para asegurar la respuesta en eventos de emergencia acorde a lo establecido en la presente resolución.  Garantzar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en altura.  Verificar que sus contratistas cumplan con lo establecido en la presente resolución, incluyendo su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salut de nel Trabajo 50-553T. Supervisar la aplicación de los procedimientos, las medidas de seguidad y salut de los trabajadores y contratistas. El empleador será solidario en los accidentes que se flegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas por parte de sus contratistas.  Esigir a los fabricantes y proveedores de equipos de protección contra caldas que las fichas técnicas, manuales de usuanio o de mantenimiento y procedimientos estém en idioma segañol.  Acegurar que los finches técnicas y assuguales de usuario sean comprendidos por los trabajadores a quienes van dirigidos.  Fin casos de const					

		Asegurar la compatibilidad de los componentes del sistema de protección contra caidas; para ello debe evaluar o probar completamente			
		si el cambio o modificación de un sistema cumple con el estándar a través del coordinador de trabajo en alturas o si hay duda, debe ser			
		informada al responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para gestionar la aprobación por parte de una			
		persona calificada.			
		Cualquier empleador que requiera contratar actividades de trabajo en altura, deberá asumir el costo de la correspondiente capacitación			
		del trabajador, dando aviso a la ARL a la cual se encuentra afiliado.			
		Cualquier trabajador que desempeñe labores en altura debe:			
		Asistir y aprobar a las capacitaciones y reentrenamientos programadas por el empleador o contratante.			
		Cumplir todos los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por el empleador o contratante.			
		Informar al empleador o contratante a través de quien haya sido designado, sobre cualquier condición de salud que le pueda generar		Humano - Proveedor	
		restricciones, antes de realizar cualquier tipo de trabajo en altura.		Hulliano - Proveedor	
		Utilizar las medidas de prevención y protección contra caídas que sean implementadas por el empleador o contratante y que cumplan con			
		to establicido en la presente resolución.			
		Reportar al coordinador de trabajo en altura el deterioro, mal estado, o daño de los sistemas individuales o colectivos de prevención y			
		<ul> <li>Reportar al coordinador de trabajo en altura el deteriorio, mai essado, o dano de los sistemas individuales o colectivos de prevención y protección contra caldas.</li> </ul>			
		Participar en la elaboración y el diligenciamiento del permiso de trabajo en altura, así como acatar las disposiciones del mismo.			
		Conocer los peligros y controles que se han definido para realizar el trabajo en altura, así como las acciones requeridas en caso de			
		emergencia.			
		Garantizar su seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.			
		Las Administradoras de Riesgos Laborales, que tengan afiliadas empresas en las que exista el riesgo de calda por trabajo en altura, dentro			
		de las obligaciones que le confiere los artículos 56, 59 y 80 del Decreto 1295 de 1994 o normas aplicables, deberán:			
		Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos de trabajo en altura de acuerdo a la presente resolución.			
		<ul> <li>Llevar registros de todos los trabajadores afiliados a la ARL, que son expuestos al riesgo de caida por trabajo en alturas, por sus</li> </ul>			
		aportantes.			
		Llevar registros de la accidentalidad que se genere por trabajos en alturas, de todos los afiliados a esta, por los aportantes de distintos			
		sectores y reportarlo al Ministerio del Trabajo.			
		Ejercer la vigilancia y control en la prevención de los riesgos de trabajo en alturas conforme a lo establecido en la presente resolución.			
		Participar, en la investigación de accidentes de trabajo de sus afiliados, relacionados con trabajos en alturas que, por su complejidad y			
		consecuencia grave en el trabajador, requiera la revisión de la competencia obtenida por este, a través del proceso de capacitación y			
		entrenamiento en trabajo en alturas impartido por el oferente y que debió ser verificado por su aportante.			
		Asesorar a los empleadores, en la compra y adquisición de los elementos requeridos para la protección personal para trabajo en altura.			
		Elaborar, publicar y divulgar guías técnicas por actividades económicas para la aplicación de la presente resolución, las cuales deben ser			
		revisadas y autorizadas por el Ministerio del Trabajo.			
		Las personas naturales y jurídicas con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo			
		Humano, las Instituciones de Educación Superior, el SENA y las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE), que estén			
		inscritas en el registro del Ministerio del Trabajo, como Proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra			
		caída en trabajo en altura, deberán:			
		Estar inscritos en el registro de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – DMFT del Ministerio del Trabajo.			
		Llevar el registro de todas las personas capacitadas y entrenadas en trabajo de conformidad con lo establecido en la presente resolución.			
		Llevar registros del cumplimiento del 100%. de los contenidos e intensidad horaria, de todos los temas y/o módulos de los programas de			
		formación que se impartan a trabajadores de empresas solicitantes del servicio. de conformidad con lo establecido en la presente			
		resolución.			
		Cumplir con las medidas de prevención y protección contra caídas, tendientes a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores,			
		<ul> <li>Lumpiir con las meadas de prevención y protección contra caloas, tendientes a garantizar la segundad y salud de sus tradapadores,</li> <li>entrenadores y aprendices en etapa de capacitación y entrenamiento, conforme a la normatividad nacional aplicable.</li> </ul>			
		Garantizar la disponibilidad permanente del 100% de las estructuras, equipos e instalaciones necesarias para impartir los programas de			
		capacitación y entrenamiento, y que estas se encuentren en óptimas condiciones.			
		Mantener las condiciones técnicas, operativas y jurídicas con las que fue inscrito como proveedor del servicio de capacitación y			
		entrenamiento en protección contra caída en trabajo en altura, conforme lo establecido en la presente resolución.			
		Entregar a las personas o trabajadores el certificado de aprobación del curso en los términos señalados por la presente resolución.			
	<del></del>		ш	responsable de SST	

1	1	1	ı	1	1	1	<u> </u>	1	i.	T	
TAREAS DE ALTO RIESGO	Resolución 4272	Resolución	4272	2021	Ministerio del Trabajo	Artículos 65 al 67	Cuando para un sector o actividad económica se demuestre que uno o varios aspectos contenidos en el Titulo II, Capítulo II y Capítulo V de la	N/A Norma de Carácter Informativo	A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							presente resolución no pueden ser aplicados, se diseñarán guías técnicas especializadas enfocadas en brindar la seguridad necesaria y	,			
							equivalente en los aspectos específicos que no se pueden cumplir, sin perjuicio del cumplimiento de las demás disposiciones descritas en la	3			
							presente resolución.				
							Estas guías podrán ser desarrolladas tanto por las Administradoras de Riesgos Laborales, los gremios, las comisiones sectoriales y en todo				
							caso, requerirán la revisión y aprobación de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.				Humano - Proveedor
							Corresponderá a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, por medio de las Direcciones Territoriales				
							Oficinas Especiales e Inspecciones Municipales, la verificación del cumplimiento de las disposiciones señaladas en la presente resolución.				
							La presente resolución comenzará a regir a los seis (6) meses de su publicación, tiempo durante el cual las empresas, empleadores				
							contratistas y oferentes de capacitación, implementarán los ajustes necesarios para su cumplimiento, derogando las disposiciones que le				
PLAN DE EMERGENCIAS	Decreto Ley 4147	Decreto Ley	4147	2011	El Presidente de la República de Colombia	Toda	sean contrarias, en especial,  Créase la Unidad Administrativa Especial denominada UNIDAD NACIONAL PARA lA Gestión DEL RIESGO DE DESASTRES, con personería	a Derogado Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015. N/A	A N/A	Norma derogada	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
							jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, del nivel descentralizado, de la Rama Ejecutiva, del orden nacional				Humano - Proveedor
							adscrita al Departamento				
							Administrativo de la Presidencia de la República.				responsable de SST
PLAN DE EMERGENCIAS	Ley 1831	Ley	1831	2018	Congreso de la República	Todo		Norma de Carácter Informativo N/A	A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							Tiene como objeto establecer la obligatoriedad, la dotación, disposición y acceso a los Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en los	s			
											Humano - Proveedor
							transportes de asistencia básica y medicalizada, así como en los espacios con alta afluencia de público.				
							transported of distriction during a memoral transported con una understand of publico.				
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1565	Resolución	1565	2014	Ministerio de Transporte	Todo		Derogado por la Resolución 20223040040595 de 2022 N//	A N/A	Norma derogada	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
							Expedir la guía metodológica para la elaboración del plan Estratégico de seguridad vial que estará o cargo de toda entidad, organización c empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posee, fabrique, ensamble				
							comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores o diez (10) unidades, o contrate o				Humano - Proveedor
							administre personal de conductores, la cual obra en documento anexo e integrante de la presente resolución.				responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 2273	Resolución	2273	2014	Ministerio de Transporte	Todo	Ajustar el Plan Nacional de Seguridad Vial y ampliar su vigencia al período al 2021, de acuerdo con el documento contenido en el texto	Norma de Carácter Informativo N/A	A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
							anexo, el cual hace parte integral de la presente Resolución- Definir los programas y acciones correspondientes a los pilares estratégicos	s			
							establecidos para la implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2021, así:				
							Pilar Estratégico de Gestión Institucional:				
							2. Pilar estratégico sobre el Comportamiento Humano				
							3. Pilar Estratégico de Atención y Rehabilitación a Víctimas:				Humano - Proveedor
							Pilar Estratégico sobre la Infraestructura				
							Pilar Estratégico de Vehículos				
							Las entidades del sector transporte al desarrollar actividades que tengan efectos en la seguridad vial deberán hacerlo en coordinación cor	1			
							la Agencia Nacional de Seguridad Vial.				responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 4110	Resolución	4110	2004	Ministra de Transporte	Toda	A partir del 1º de junio de 2005 todos los vehículos de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial deberár	n Derogado por el art. 13, Resolución del Min. Transporte 1122 de 2005 N//	A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
							contar con dispositivos sonoros al interior y luminosos al exterior del mismo, para el control de la velocidad, los cuales deberán activarse				
											Humano - Proveedor
							automática y simultáneamente en el momento en que se sobrepase el límite máximo de velocidad autorizada de ochenta (80) kilómetro:	s			
							por hora en carretera y de sesenta (60) kilómetros por hora en vías urbanas.				responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 7733	Resolución	7733	1997	El Ministro de Transporte	Toda	Todos los vehículos automotores de tres (3) o más ruedas que circulen por las vías públicas o privadas abiertas al público deberán tener	r En criterio del editor esta resolución debe entenderse derogada con la N/A	n N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
											Humano - Proveedor
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1231	Resolución	1231	2016	Ministerio de Transporte	Todo	instalado el cinturón de seguridad en los asientos delanteros adyacentes a las puertas.  Conoce la empresa la Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial	expedición de la Resolución 19200 de 2002,  Derogado por la Resolución 2020304007495 de 2020  N/i	A N/A	Norma derogada	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
											Humano - Proveedor
											responsable de SST
SEGURIDAD VIAL	Resolución 1282	Resolución	1282	2012	MINISTRA DE TRANSPORTE	Toda la norma	Adoptar el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2016, contenido en el texto anexo, como un documento de política pública, que forma	a Derogado con la expedición del Decreto 1430 de 2022 N//	A N/A	Norma derogada	Jefatura de Talento N/A
											Humano - Proveedor
			1				parte integral de la presente resolución				responsable de SST

			1					1.		
SEGURIDAD VIAL	Resolución 20223040045295	Resolución	2022304004529	2022 La Ministra de Transporte	Artículos 7.5.1., 7.5.2.,	Anteriormente Resolución 1572 de 2019	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
						El Ministerio de Transporte, reglamenta la instalación y uso de cintas retrorreflectivas de carácter obligatorio o voluntario, para la				
						circulación de vehículos que transiten por las vías públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas, que internamente				
						circulen vehículos.				
						Sera obligatoria la instalación y uso de cintas retrorreflectivas para el tránsito de:				
						<ol> <li>Vehículos automotores tanto de servicio público como particular, destinados al transporte terrestre de carga.</li> </ol>				
						2. Vehículos remolques y semirremolques destinados al transporte terrestre de carga, con un peso bruto vehícular superior a 0,75 toneladas.				
						3. Vehículos automotores tanto de servicio público como particular, destinados al transporte de pasajeros, con capacidad mayor a 9				
						pasajeros incluido el conductor.				
						4. Vehículos automotores destinados al transporte mixto, con capacidad mayor a 9 pasajeros incluido el conductor, que transiten por las				
						vías públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas que internamente circulen vehículos.  5. La maquinaria agrícola, industrial y de construcción autopropulsada, que transite por las vías públicas o privadas que están abiertas al				
						<ol> <li>La maquinaria agricola, industrial y de construcción autopropuisada, que transite por las vias públicas o privadas que estan abiertas al público, o en las vías privadas que internamente circulen vehículos.</li> </ol>				
						Será voluntaria la instalación y uso de cintas retrorreflectivas, para los vehículos destinados al Servicio de Transporte Masivo, Servicio de				
						Transporte Público Colectivo de Pasajeros que circulen exclusivamente por las vías del perimetro urbano municipal, Servicio de Transporte				
						Estratégico, Servicio Integrado de Transporte Público, sin perjuicio de lo establecido en los respectivos permisos de operación y/o contratos				
						de concesión frente a la instalación y uso de este tipo de dispositivos.				
					753 754 755 756	Los vehículos deban realizar la installación de las cintas retrorreflectivas, tendrán los siguientes plazos:				
					,,,,	Plazo maximo 4 de septiembre de 2019				
						<ul> <li>Vehículos automotores tanto de servicio público como particular, destinados al transporte terrestre de carga, conforme a las definiciones</li> </ul>				
		1				establecidas en la Resolución 5443 de 2009.				
						Vehículos remolques y semirremolques destinados al Transporte de carga, con un peso bruto vehícular superior a 0,75 toneladas.      Manujararía agricula indivitária y de construición autonomizada que transitio por los váca mibliore a principa que están abiente alla				
						<ul> <li>Maquinaría agrícola, industrial y de construcción autopropulsada que transite por las vías públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas, donde internamente circulen vehículos.</li> </ul>				
		1				Plazo máximo 4 de enero 2020				
						<ul> <li>Vehículos automotores tanto de servicio público como particular, destinados al transporte de pasajeros, con capacidad mayor a 9</li> </ul>				
						pasajeros incluido el conductor que transiten por las vías suburbanas y rurales de los municipios y por las vías nacionales o en las vías				
						privadas que internamente circulen vehículos.				Humano - Proveedor
						Plazo máximo 4 de mayo 2020				
						Vehículos automotores destinados al transporte mixto, con capacidad mayor a 9 pasajeros incluido el conductor, que transiten por las vías				
						públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas, donde internamente circulen vehículos.				
						Con respecto a los vehículos automotores públicos y particulares, destinados al transporte de pasajeros que circulen exclusivamente por				
						las vías del perímetro urbano municipal no será obligatoria la instalación y uso de cintas retrorreflectivas.				
						Las condiciones de instalación y uso de las cintas retrorreflectivas se realizarán en determinadas partes exteriores de los vehículos, según el Anexo I de la Resolución y la ubicación de los colores del Marcado de Visibilidad se realizará de la siguiente manera:				
						Microso i de la Resolución y la unicación de los colores del Marcado de Visibilidad se realizara de la siguiente manera:  © Color Blanco en la Parte Delantera del vehículo.				
					7.5.7., 7.5.8., 7.5.9., y	® Color Blanco o Blanco-Rojo en la Parte Lateral.				
						® Color Rojo en la Parte Trasera.				
						Igualmente, ningún vehículo que transite por las vías públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas que				
						internamente circulen vehículos, podrá:				
						a) Utilizar cintas u otros elementos retrorreflectivas de color blanco en la parte trasera, ni de color rojo en la parte delantera.				
						b) Las cintas retrorreflectivas no podrán estar cubiertas por ningún elemento o en condiciones que impidan su visibilidad.				
						Las Autoridades de Tránsito verificarán que los vehículos que obligatoriamente deben instalar las cintas circulen haciendo uso de ellos, el				
						incumplimiento dará lugar a la imposición a la orden de comparendo por la infracción de tránsito codificada como C8 contemplada en el				
						artículo 131 de la ley 769 de2002, modificada por Ley 1383 de 2010, que establece: "Transitar sin los dispositivos luminosos requeridos o				
						sin los elementos determinados en este código":				
						Así mismo, por medio de la revisión técnico mecánica se verificará que los vehículos automotores tengan instaladas las cintas retrorreflectivas de acuerdo con las especificaciones técnicas. la no instalación entre otros, se considerará como defecto tipo A y será causal				
		1				retrorreflectivas de acuerdo con las especificaciones técnicas, la no instalación entre otros, se considerará como defecto tipo A y será causal de rechazo en el resultado de la revisión.				
						per rechazo en el resultado de la revisión.  Para los vehículos que instalaron las cintas retrorreflectivas en vigencia de la Resolución 3246 de 2018 del Ministerio de Transporte, podrán				
						continuar usándolas hasta que se cumpla el periodo de durabilidad de las cintas establecido en la ficha técnica expedida por el fabricante, el				
						cual se contará partir de la fecha de fabricación impresa en el embebido de la respectiva cinta.				
						Derogando con su expedición a la las Resoluciones 3246 de 2018 y 4919 de 2018 del Ministerio de Transporte.				
			5		7.5.10.			1		responsable de SST
TALENTO HUMANO	Decreto 995	Decreto	995	1968 Ministerio de trabajo	Norma de Referencia	Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967. Ni aún con	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
						el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer				Humano - Proveedor
TALENTO HUMANO	Decreto 948	Doccato	948	2018 Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.	Norma da Carletor Informativo	NI/A	N/A Informativo(a)	responsable de SST
IALENTO HUMANO	Decrető 948	Decreto	946	zuta iministerio de Salud y Protección Social	1000	El Ministerio de Salud y Protección Social emitió el Decreto 948 de 2018, con el fin de que los aportantes y los cotizantes independientes	Norma de Caracter Informativo	N/A	N/A informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
1						implementen la utilización de la planilla integrada de liquidación de aportes –PILA-, mediante la modalidad de planilla electrónica.				
1										
		1				Por lo anterior, se modifican los rangos de aportantes y cotizantes independientes, a la vez que se hace pública la fecha en las cual debe				
		1								
1						realizarse el cambio de pagos asistidos a electrónicos, de acuerdo con la condición de cada aportante (empresa o independiente). Las fechas				Humano - Proveedor
						para las empresas oscila entre el 6 de marzo de 2017 y el 1 de mayo de 2019, dependiendo del número de cotizantes; para los cotizantes				
						para nos empresos osono entre er o de marzo de zorz y er 1 de mayo de zorz, dependiendo dei número de conzantes, para los conzantes				
						independientes, oscila entre el 6 de marzo de 2017 y el 1 noviembre de 2018, dependiendo de los ingresos.				
		1	1							responsable de SST

TALENTO HUMANO	Resolución 4386	Resolución 4386	2018 Ministerio del Trabajo	Toda	El Ministerio de Trabajo, profirió la Resolución 4386, cuyo objeto primordial es implementar el Registro Único de Trabajadores Extranjeros	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
					en Colombia-RUTEC, con el fin de recopilar y controlar la información de los trabajadores extranjeros en el país, siendo de obligatorio				
					cumplimiento para las entidades del sector público y empresas del sector privado que vinculen o contraten personas extranjeras dentro del				
					territorio colombiano.				
					La inscripción en el RUTEC, se deberá realizar de conformidad a los parámetros establecidos en el anexo técnico "Manual de ingreso al				
					módulo RUTEC", la cual deberá realizarse en un plazo no mayor a 120 días calendario contados a partir de la celebración del contrato o				
					desde la vinculación del trabajador extranjero, para las empresas del sector público y privado que al momento de la expedición de la				
					resolución cuenten con personal extranjero vinculado o contratado, tendrán un plazo de 120 días para realizar el correspondiente registro				
					en el RUTEC, contados a partir de la expedición de la resolución anteriormente relacionada, el registro de un trabajador extranjero, tendrá				
					la misma vigencia prevista en el respectivo contrato.				
					Es necesario actualizar el RUTEC, cada vez que se genere una novedad, como lo son la terminación de la vinculación o contratación del				Humano - Proveedor
					trabajador extranjero, se modifique la actividad económica, entre otros, lo cual deberá realizarse dentro de los treinta (30) días calendarios				
					siguientes al hecho que genere la novedad.				
					Deben tener en cuenta que la inscripción del RUTEC, deben realizarse cada vez que las entidades del sector público y empresas del sector				
					privado vincule a un extranjero, sin importar que con anterioridad exista un registro RUTEC de la misma persona.				
					La administración y control de la base de datos que integra el RUTEC, corresponderá al Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de				
					Movilidad y Formación, para lo cual se adoptaran las medidas de confidencialidad, veracidad e integridad de los registros.				
					El Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus facultades y competencias, podrá realizar la inspección, vigilancia y control para garantizar el				
					cumplimiento de esta nueva obligación, por lo que, en caso de llegar a comprobarse algún incumplimiento, podrá imponer sanciones que				
TALENTO HUMANO	Circular 60	Greular 60	2018 Ministerio de Trabajo	Toda	están entre uno (1) y cinco (5000) mil salarios mínimos mensuales legales vigentes.  La Ley Estatutaria 1581 de 2012 y normas complementarias, son claras en establecer que la protección de los Datos Personales se aplica a	Norma da Carástar Informativa	N/A	N/A Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
ALENTO HOWAND	Circulai 00	Circulai 00	willisterio de Trabajo	rode		TOTAL OF COLOREST HINDINGTON	N/A	inormativo(a)	A TOTAL OF THE HINA
					aquellas bases y bancos de datos de personas naturales, jurídicas, públicas(1) o privadas. En tal sentido, EL MINISTERIO DE RELACIONES				
					EXTERIORES, por su naturaleza jurídica es responsable por el tratamiento de los datos que contiene sus bases y bancos de datos, en lo que a				
					las normas antes citadas corresponde; resultando pertinente resaltar que esta normatividad es de obligatorio cumplimiento desde julio del				
					año 2013(2).				
					Asimismo, el artículo 19 de la misma Ley 1581 de 2012, designó a la Superintendencia de Industria y Comercio como la Autoridad Nacional				
					en materia de Protección de Datos Personales, y estableció que es la entidad encargada de vigilar para garantizar que en el tratamiento de				Humano - Proveedor
					Datos Personales se respeten los principios, derechos, garantías y procedimientos previstos en dicho marco normativo.				
					En tal sentido, ante los presuntos incumplimientos del Régimen General de Protección de Datos Personales por parte de entidades públicas,				
					la Superintendencia de Industria y Comercio, de una parte, podrá informar a la Procuraduría General de la Nación quien será la entidad				
					encargada de adelantar las investigaciones respectivas, y de otra, exigir, conforme el Decreto 1074 del 2015, la inscripción de sus bases de				
					datos en el Registro Nacional de Bases de Datos.				
					Suscripción de contratos de trabajo mediante firma electrónica				responsable de SST
TALENTO HUMANO	Decreto 4463	Decreto 4463	2011 El Presidente de la República de Colombia	Toda	El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
					mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto				
					de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.				
									Humano - Proveedor
					Artículo 2*. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente decreto se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público				
					o privado, a las Administradoras de Riesgos Profesionales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación				
					laboral y/o forma de trabajo.				responsable de SST
TALENTO HUMANO	Decreto 1990	Decreto 1990	2016 Ministerio de Salud y la Protección Social	Todo	Los operadores de la información y las administradoras del sistema general de seguridad social integral, tendrán un lazo de tres (3) meses	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
					para ajustar sus esquemas operativos con el fin de dar aplicación a las disposiciones previstas.				
					Los plazos para la autoliquidación y el pago de los aportes al sistema.				
					Los aportantes y pagadores de pensiones que cuenten con menos de 3 cotizantes, podrán utilizar para el pago de sus aportes al SSSI y				Humano - Proveedor
					aportes parafiscales del SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, cualquier modalidad de planilla, bien sea electrónica o asistida. Las				
					demás es obligatorio el uso de la planilla electrónica.				responsable de SST
TALENTO HUMANO	Decreto 2058	Decreto 2058	2018 Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Mediante el Decreto 2058 de 2018, el Ministerio de Salud y Protección Social, modifico el Título 2 de la Parte 1 del Libro 2 y el artículo	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
					2.1.5.1 del Decreto 780 de 2016, realizando cambios al Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), el cual fue creado para el registro,				
					consulta de la afiliación y reporte de novedades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y en riesgos laborales.				
					El Sistema de Afiliación Transaccional permitirá al empleador consultar la información, sobre el estado de pago de las cotizaciones de los				
					a section de Annacion i remaccional permitira al empreador consultar la mitormación, sobre el estado de pago de las cotizaciones de los				Humano - Proveedor
					trabajadores dependientes, interoperando con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA.				
					Así mismo, establece cuales son las condiciones que debe cumplir una persona para ser parte del régimen subsidiado, puesto que no				
					cumplen las calidades paras ser afiliado al régimen contributivo o especial, entre los que se encuentran los inimputables en cumplimiento				
					de medida de seguridad y las personas con discapacidad en centros de protección.				responsable de SST

OTROS REQUISITOS	Lev 1755	I	1755	2015 El Congreso de Colombia	le. s.	Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de	In the state of th	Luca	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
OTROS REQUISITOS	Ley 1/55	Ley	1/55	2015 El Congreso de Colombia	Ioda		Norma de Caracter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	Jefatura de Talento N/A
						interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.				
						Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de				
						la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un				
										Humano - Proveedor
						derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir				
						información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos.				
						El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado, o de persona mayor				
OTROS REQUISITOS	Ley 80	Ley	80	1993 Congreso de la republica de Colombia	Toda	cuando se trate de menores en relación a las entidades dedicadas a su protección o formación.  La presente Ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales.	Norma de Carácter Informativo	N/A	N/A Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento N/A
						Para los solos efectos de esta Ley:				
						10. Se denominan entidades estatales:				
						a) La Nación, las regiones, los departamentos, las provincias, el Distrito Capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las				
						asociaciones de municipios, los territorios indígenas y los municipios; los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales				
						del Estado, las sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), así como las				
						entidades descentralizadas indirectas y las demás personas jurídicas en las que exista dicha participación pública mayoritaria, cualquiera sea				
					1	la denominación que ellas adopten, en todos los órdenes y niveles.				
					1	(Ver los Conceptos de la Sec. General 140 y 390 de 1998.)				
						b) El Senado de la República, la Cámara de Representantes, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, la				
						Contraloría General de la República, las contralorías departamentales, distritales y municipales, la Procuraduría General de la Nación, la				
						Registraduría Nacional del Estado Civil, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, las unidades				
						administrativas especiales y, en general, los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos.				
						CONTROL CO.				
						(Literal b) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-374 de 1994.)				
						(Ver concepto del Consejo de Estado 2003A de 2011)				
						Zo. Se denominan servidores públicos:				
						a) Las personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades de que trata este artículo, con excepción de				
						las asociaciones y fundaciones de participación mixta en las cuales dicha denominación se predicará exclusivamente de sus representantes				
						legales y de los funcionarios de los niveles directivo, asesor o ejecutivo o sus equivalentes en quienes se delegue la celebración de contratos				
						en representación de aquéllas.				
						(Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-230 de 1995.)				Humano - Proveedor
						(Declarado exequible por la Sentencia C-949-01.)				
						b) Los miembros de las corporaciones públicas que tengan capacidad para celebrar contratos en representación de éstas.				
						(Literal b) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-374 de 1994.)				
					1	(declarado exequible por la Sentencia C-949-01.)				
						Zo. So deposition contistor withtract				
					1	3o. Se denominan servicios públicos:				
						Los que están destinados a satisfacer necesidades colectivas en forma general, permanente y continua, bajo la dirección, regulación y				
						control del Estado, así como aquéllos mediante los cuales el Estado busca preservar el orden y asegurar el cumplimiento de sus fines.				
					1					
					1	PARÁGRAFO Derogado por el art. 32, Ley 1150 de 2007. Para los solos efectos de esta Ley, también se denominan entidades estatales las				
					1	cooperativas y asociaciones conformadas por entidades territoriales, las cuales estarán sujetas a las disposiciones del presente estatuto, especialmente cuando en desarrollo de convenios interadministrativos celebren contratos por cuenta de dichas entidades.				
					1	en desarrono de comernos interiorimistrativos celebrar contratos por cuenta de dicias entuados.				
					1	(Ver el Fallo del Consejo de Estado 2859 de 1994)				
					1					
					1	ARTÍCULO 3 De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la				
					1	ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines.				
					1	y no encommodio de los defectios e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos finés.				
					1	Los particulares, por su parte, tendrán en cuenta al celebrar y ejecutar contratos con las entidades estatales que, además de la obtención de				
						utilidades cuya protección garantiza el Estado, colaboran con ellas en el logro de sus fines y cumplen una función social que, como tal,				
					1	implica obligaciones.				
					1	(El teuto cubrando fue decendo por el est. 23 de la las 1150 de 2007.)				responsable de SST
L			1	<u> </u>	1	(El texto subrayado fue derogado por el art. 32 de la Ley 1150 de 2007.)	<u> </u>		1	responsable de SST

OTROS REQUISITOS	Decreto 611	Decreto	611	2018	El Presidente de la República de Colombia	Todo	Deroga DECRETO 32 de 2013	Norma de carácter informativo N/A	IN/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							Deroga DECRETO 1466 de 2007					.,
											Humano - Proveedor	
							Deroga DECRETO 717 de 1999					
OTROS REQUISITOS	Decreto 2177	Decreto	2177	2017	El Presidente de la República de Colombia	Todo	Deroga DECRETO 1443 de 1999  Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.	Norma de carácter informativo N/A	NI/A	Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	N/A
OTROS REQUISITOS	Decleto 21//	Decreto	21//	2017	El Presidente de la Republica de Colonida	1000	roi el cual se integra el consejo para la incusion de la discapacuad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionalmento.	Norma de Caracter Informativo	IN/A	illornativo(a)		N/A
											Humano - Proveedor	
OTROS REQUISITOS	Conpes 3874	Conpes	3874	2016	Consejo Nacional de Política Económica y Social	Toda	El documento emite unas recomendaciones para entidades gubernamentales en el país frente a la gestión de residuos sólidos	Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	N/A
OTROS REQUISITOS	Compas 3074	Compes	3074	2010	República de Colombia	1000	a documento entre una recomendacione, para entidades guaernamentales en el país mente a la gestión de residados somos	Norma de Caracter mormativo		mornatio(u)		.,,
					Departamento Nacional de Planeación						Humano - Proveedor	
OTROS REQUISITOS	Circular 78	Circular	78	2022	Ministerio de Trabajo	Toda	Con base en las consideraciones previamente expuestas se concluye que:	Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	N/A
							<ol> <li>Las quejas contra pactos colectivos o cualquier beneficio (s) extralegal (es) otorgado por el empleador, cuya condición de acceso sea no encontrarse sindicalizado, deben tener especial atención por parte de este ministerio, pues dichos instrumentos en ocasiones impiden e</li> </ol>					
							nacimiento de un sindicato, detienen su crecimiento o terminan en la desaparición de la organización sindical.					
							2. Los pactos colectivos o cualquier beneficio (s) extralegal (es) otorgado por el empleador, cuya condición de acceso sea no encontrarse					
							sindicalizado, no pueden ser iguales, equivalentes en beneficios o superiores a las convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales.				Humano - Proveedor	
							Comprobada la falta del empleador debe sancionarse conforme lo establecen las disposiciones pertinentes.					
							Cuando se evidencie la violación se deberá compulsar copias a la autoridad penal.					
											responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Resolucion 946	Resolucion	946	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Mediante la presente Resolución, el Ministerio de Salud y Protección Social, establece las disposiciones relativas al Registro Nacional de Pacientes con Enfermedades Huérfanas y a la notificación de enfermedades huérfanas al Sistema de Vigilancia en Salud Pública -SIVIGILA	Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							Pacientes con Entermedades Huertanas y a la notificación de entermedades nuertanas al Sistema de Vigilancia en Salud Publica -SiVigiLA aplicable a las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios EAPB, que incluyen a las administradoras de los regimenes Especial y de					
							Excepción, los prestadores de servicios de salud, incluidos los centros de referencia de que trata la Resolución 651 de 2018 y las secretarías					
							de salud de los niveles departamental, distrital y municipal o quien haga sus veces.					
							El Registro Nacional de Pacientes con Enfermedades Huérfanas, será administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cua					
							estará conformado por la información obtenida en el censo inicial de pacientes realizado en el año 2013, los reportes de pacientes cor					
							hemofilia y otras coagulopatías, la notificación de pacientes al SIVIGILA, los registros de atenciones y prescripciones en salud, los registros de defunciones y otras fuentes integradas al Sistema Integral de Información de la Protección Social -SISPRO.					
							De la información compilada, el Ministerio de Salud y Protección Social, publicará la enumeración de las enfermedades huérfanas con sus					
							correspondientes sinónimos y códigos, definiciones clínicas, el listado de pruebas diagnósticas específicas, criterios de confirmación y	,				
							especialidades relacionadas, así como los laboratorios registrados y verificados, para efectos de la actualización periódica del Protocolo de				Humano - Proveedor	
							Vigilancia en Salud Pública de las Enfermedades Huérfanas -Raras por parte del Instituto Nacional de Salud.					
							Así mismo, las EAPB y los prestadores de servicios de salud, deberán realizar la notificación de los casos de enfermedades huérfanas a					
							SIVIGILA, de conformidad con el Protocolo de Vigilancia en Salud Pública —Enfermedades Huérfanas- Raras del Instituto Nacional de Salud.  Debe tenerse en cuenta que la información reportada por las entidades relacionadas en la presente norma, será validada por parte de					
							Ministerio, para la verificación de datos de identidad y afiliación de las personas con diagnóstico de enfermedades huérfanas, mediante la					
							gestión de información a partir de la interoperabilidad de las fuentes y registros relacionados que alimentan el Registro Nacional de					
							Pacientes con Enfermedades Huérfanas.					
							La Inspección, vigilancia y control del contenido de la Resolución, corresponderá a la Superintendencia Nacional de Salud y las secretarías de					
							salud del orden departamental, distrital y municipal o la entidad que haga sus veces.				responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Decreto 947	Decreto	947	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	Adoptar y reglamentar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)	, Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
											Humano - Proveedor	
							con criterios de oportunidad, calidad y pertinencia.				responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Resolución 2050	Resolución	2050	2022	Ministerio del Trabajo		El Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 2050 de 2022, busca establecer y adoptar el "Manual de Procedimiento para el	Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez", contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente norma, e					
							cual es de obligatorio cumplimiento por las Juntas de Calificación de Invalidez, el cual debe ser observado y aplicado por las Juntas					
							Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para establecer su reglamento interno, actualizaciones					
							y reformas correspondientes, a más tardar al 31 de julio de 2023.  Cuya inspección, vigilancia y control al cumplimiento, adopción, actualización e implementación del Manual de Procedimiento para e					
							Euncionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez establecido y adoptado mediante la presente resolución, le corresponde a las					
							Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme a sus competencias, para lo cual realizarán visitas de supervisión, inspección y					
							control administrativo, operativo y de gestión financiera a las Juntas de Calificación de Invalidez. Conforme a lo establecido en el artículo 20					
							ley 1562 de 2012, y 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015.					
							El Ministerio del Trabajo, podrá imponer multas en forma particular a cada integrante de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de					
							Invalidez, sanción de multa de hasta por cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), previo debido proceso, derecho	,				
							de defensa y contradicción, conforme a sus competencias y facultades legales por el incumplimiento, adopción, actualización e					
							implementación del Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez establecido y adoptado				Humano - Proveedor	
							mediante la presente resolución y los recursos de las sanciones son a favor del Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en e					
							artículo 20 de la Ley 1562 de 2012 y 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015, y a las normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan.					
							La primera instancia de las sanciones e investigaciones administrativas corresponden al Director Territorial, y la segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales.	1				
1	1	T	1	1	I.	I .	Direction de kiesgos £800f3les.	1	1	T.	1	ı I

							La potestad sancionatoria del Ministerio del Trabajo por el posible incumplimiento, adopción, actualización e implementación del Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de invalidez debe tener presente que solo puede ejercerse si (i) la Procuraduria no ha iniciado una investigación previamente por los mismos hechos, o (ii) la Procuraduria General de la Nación no reclama su poder preferente para llevaria a término, a pesar de habes sido iniciada por el Ministerio del Trabajo.  En materia de control fiscal, la Contraloría General de la República es la competente sobre los dineros que ingresen a las Juntas de Calificación de Invalidez por ser dineros de carácter público y la Fiscalia General de la Nación adelantar el ejercicio de la acción penal; por lo tanto, el Ministerio del Trabajo, sanciona por incumplimiento del Manual de Procedimiento para el Funcionamiento del Las Juntas de Calificación de Invalidez, como sanción administrativa y remite a la Contraloría o Fiscalia según el caso para lo de su competencia.				
										responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Decreto 1040	Decreto	1040	2022	Ministerio de Trabajo	Norma de Referencia	Los honorarios para pagar a la Juntas por dicho peritargo será de tres (03) diss de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV- para el Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento Humano - Proveedor	N/A
							año en que se radique la solicitud, y estarán a cargo de la víctima del conflicto armado y/o demás interesados.			responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Decreto 1494	Decreto	1494	2022	Ministerio del Trabajo	Todo	Artículo 2.2.13.15.1. Objeto. El presente Capítulo tiene como objeto establecer el Sistema de Equivalencias de semanas entre el Servicio Norma de Carácter Informativo  Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y el Sistema General de Pensiones, cuando el afiliado, con estos recursos	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento Humano - Proveedor	N/A
							pueda acceder a una pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones.			responsable de SST	
OTROS REQUISITOS	Decreto 1601	Decreto	1601	2022	Misterio de Salud y Protección Social	Todo	Artículo 3.2.7.1. El presente Titulo tiene por objeto establecer el sistema de presunción de ingresos con base en las actividades económicas Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
							que desarrollan los trabajadores independientes por cuenta propia, y con contratos diferentes a prestación de servicios y que deberá ser tenido como referencia para dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 204 de la Ley 100 de 1993.			Humano - Proveedor	
OTROS REQUISITOS	Decreto 649	Decreto	640	2022	El Presidente de la República de Colombia	Artículos 1 y 2	A través del Decreto 649 de 2022, se busca adicionar la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de Norma de Carácter Informativo	N/A N/A	Informativo(a)	responsable de SST Jefatura de Talento	N/A
							2015, con el fin de reglamentes la habilitación del trabajo en casa, la cual será apticulte a empleadores y trabajotores del excitor proudo de Administradoras de Reigos Laborates, caundo se presente incrustracias costicularies, excepcionates e especiales, habilitación que podrá der controlario de la restanción que podrá per o como diferente del controlario del con	1,1,1		Audit of theme	
							is la dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laboralles, as Como calquier modificación a ella.  7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo accuerdo existente para ello.  8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debes esfalarar la racionda de los elementes de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.  9. Las mediadas de seguridad informática, que debe concorer y complir el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa.  9. Las mediadas de seguridad informática, que debe concorer y complir el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, el empleador tendrá que cumplir las siguientes collegiacones:  1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador debed comunicar a la daministrador de Regos qualidadis de la vida de la complicación de la concernidad de la complicación de la cual se crongó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.  2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la función de la concernidadis por la complicación de la desenvación la labilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el suo adecuado de las tecnologias de la información y las comunicacións, as través de capacitaciones.  1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el suo adecuado de las tecnologias de la información y las comunicacións para la identificación, evaluación, vuloración y control de peligros y riesgos de la impresa, adoptando las acciones expersas seguios par la de Tabajo en casa, el empleador deberá garantizar el suo adecuado de las tecnologias de la información y las comunicacións para la destificación, evaluación, vuloración y control de peligros y riesgos de la impresa, la conce			Humano - Proveedor	

### Company of the Co												
Part   Part	1	1	1		1		1		1		1	
Part   Part								A su vez et trabaiador deberá:				
A Company of the Co												
Part   Part												
Part   Part								Ocupacional correspondiente.				
Part   Part												
Part   Part								4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.				
Part of the part								5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.  Chandor los inclusiones consociados consciudos de consociados en				
Property   Property								7. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga				
March   Marc								contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el				
Part   Part												
Part   Part								1. Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el				
Part   Part								trabajador que se puedan presentar en el desarrollo del trabajo en casa, teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
Part   Part   Company   Part												
March   Marc								realización de pausas activias y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la l'annada laboral. Cluando no sea nosible incluir maissa activias, ora nuelles actividades une sean nazet de la normoción y respectivo de manera				
Part   Part								virtual, las ARL deberán adelantar las campañas necesarias para que las actividades sean desarrolladas por el trabajador.				
Processing Conference   Proc								3. Realizar recomendaciones al empleador y al trabajador sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor nue desarrollará en el trabaj en casa.				
March   Marc								4. Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa, y suministrarla tanto al trabajador y al				
Part   Part												
Security   Company   Com								de manera virtual, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de				
Part   Part								Riesgos Laborales.				
1.04   1.05								6. Dar las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores habilitados para trabajar en casa y empresas, velando por				
Marriad   Marr												
Part   Part												
Part   Part												
March   Marc								manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.				
Company   Comp												
Part   Part								Una vez se dé por terminado la habilitación del trabajo en casa, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios de			responsable de SST	
Part   Part	OTROS REQUISITOS	Resolución 4798	Resolución	4798	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	Se deroga la resolución 772 de abril 7 de 2021, por lo que el Ministerio del Trabajo adoptará las medidas que considere pertinentes para el Norma de Carácter Informativo	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
March   Substitution   Substitutio											Humano - Proveedor	
March   Substitution   Substitutio								alarricio da incarción, visillancia y control dal cumulimiento da la normativa laboral			reconneahle de SST	
See Seage-office of the Seage-office of the Seage-office of the Seage-office office	OTROS REQUISITOS	Decreto 2613	Decreto	2613	2022	Ministerio de Trabajo	Todo	Fijar a partir del primero (1 º) de enero de 2023 como Salario Minimo Legal Mensual, la suma de UN MILLIÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
See Seage-office of the Seage-office of the Seage-office of the Seage-office office											Humano - Proveedor	
Company   Comp												
CRISIS REQUISITION  OFFICE AND PROTECTION OF THE	OTROS REQUISITOS	Resolución 413	Resolución	413	2025	Ministerio de Salud y Protección Social de	Toda la norma		N/A	Informativo(a)		N/A
Total Migratific  Order 4 Gallace  Order												
Size Michael Company of the Service of Presencior Information and protection of the Use												
DOSS MEMBERTOS  Provide TV  Combine  VIII  Annual Production Doss  VIII  Annual Production Doss  Provide TV  Combine  VIII  Annual Production Doss  Annual Production Doss  VIII  Annual Production Doss  VIII  Annual Production Doss  Annual Production Doss  VIII  Annual Production Doss	OTROS REQUISITOS	Decreto 405	Decreto	405	2025		Toda la norma	Multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. Reclamenta el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2385 Política interna de prevención y manejo del arcos sexual		Documentando de forma clara el manejo de los		N/A
Security conditions and control security of the partners of security of the partners of security of the partners of security of the partners of security of the partners of security of the partners of security of the partners of security of the partners of the partners of security of the partners of the partners of the partners of the security of the partners of the partners of the partners of the security of the partners of th	OTHOS REQUISITOS									bocamentando de forma ciara el manejo de los	aciatala de l'alcitta	.,,,
mentation of the mentation of the mentation of the mental								contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja, atendiendo a los criterios de razonabilidad de			Humano - Proveedor	
Figure 2 de l'Accident DE CALLES DE												
Sinch Medial  Orio 17 Circular 47 Circular												
Designation of the control of the presentation of a presentation of the presentation o	OTROS REQUISITOS	Resolución 624	Resolución	624	2025	Ministerio de Salud y Protección Social	Toda la norma	Tiene por objeto adoptar el Manual para la señalización de los ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por Señalización de la señalización de		Solicitando la señalización para las 3 sedes de	Jefatura de Talento	N/A
Moniserio del Trabajo Circular 47 Circular										acuerdo con los parámetros establecidos en la	Humano - Proveedor	
Moniserio del Trabajo Circular 47 Circular								sucedáneos e imitadores, contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución.		norma	responsable de SST	
## Afficiency of Trabago   Aff	OTROS REQUISITOS	Circular 47	Circular	47	2025	Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	Actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la Norma de Carácter Informativo	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
Internation of Security (Consumer) and a station of the security of the securi								resolución 4927 de 2016			raconneahla da CCT	
et articulo # 8 resolución 508 Articulos 1 al 19 State resolución tener por objeto establecer los requisidos y a procedimento que deben acrediar las personas indurates y justicios articulos en la función de seguridad y salud en el tener por composition de la salud departmentales y destriales para las expedición, renovación, renovación, renovación, renovación, renovación, renovación y cambios en la función de seguridad y salud en el tense por colora de particulos en la función de seguridad y salud en el tense por colora de particulos en la función de seguridad y salud en el tense por colora de particulos en la función de función	OTROS REQUISITOS	Resolución 1843	Resolución	1843	2025	Ministerio del Trabajo	Articulos 1 al 36, excepto	L'Esta resolucion tiene por ogeto regular la practica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las Norma de Carácter Informativo  N/A	N/A	Informativo(a)	Jefatura de Talento	N/A
OTROS REQUISITOS Resolución 908 Reso							el artículo # 6					
Salud Mental Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Ministerio del Trabajo CAPITULO 13. Att. Adición del Capitulo 13 al Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Se adiciona el Capitulo 13 al Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos des descritores de privados, a los trabajos des descritores de privados, a los trabajos des descritores de privados de la dereta, prevención de la salud mental, prevención de problemas y trastornos de salud mental, prevención de la salud mental de los trabajos del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos des decretos en des administrator de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se prevento de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual	OTROS REQUISITOS	Resolución 908	Resolución	908	2025	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículos 1 al 19	Esta resolución tiene por objeto establecer los requisitos y el procedimiento que debem acreditar las personas naturales y jurídicas ante Norma de Carácter Informativo N/A	N/A	Informativo(a)		N/A
Salud Mental Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Ministerio del Trabajo CAPITULO 13. Att. Adición del Capitulo 13 al Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Se adiciona el Capitulo 13 al Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos des descritores de privados, a los trabajos des descritores de privados, a los trabajos des descritores de privados de la dereta, prevención de la salud mental, prevención de problemas y trastornos de salud mental, prevención de la salud mental de los trabajos del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos des decretos en des administrator de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual se prevento de la cual se esta del final de la cual se esta del final de la cual								las secretarías de salud decartamentales y distritales para la excedición, renovación y cambios en la licencia de securidad y salud en el			Humano - Proveedor	
Salud Mental Decreto 728 de 2025 Decreto 728 de 2025 Ministerio del Trabajo Capitulo 13 al Tatuó 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Se adiciona el Capitulo 13 al Tatuó 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos cual provedor a privados, a los trabajos certados en el Ambito laboral.  Salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Allamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos contrativos en el Ambito laboral.  Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Privados, a los trabajos contrativos y al sector de privados, a los trabajos de dependentes e políticos y privados, a los trabajos de dependentes y a los contratistas. Y a las Administradoras de contratistas, y a las Administradoras de contratistas, y a las Administradoras de provención de la salud mental, prevención de problemas y trasformos mentales y del consumo de sustancias picioactivas en el ámbito laboral.  Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de												
2.2.4.13.1. 2.2.4.13.2. Parts 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Regismentario del Sector Trabajo, la cual quedará. Tiene por Descarcivas en el America de Sustancias a Talento Humano Descrito de proveedor a substancia privados, a los trabajacos dependientes y a los contratistates, y a las Administradoras de l'agranga. Las entidades que trata el presente artículo, deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos de los trabajadores, brindando presión las mujeras exterias el presente artículo, deberán evaluar y ajustar periódicanes de promoción y contrato de factores de riengo pascoacciales laborals.  Salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 a la migra el migra en especial a las migraes, en especial a las migraes en especial a las migraes en especial a las migraes, en especi	Salud Mental	Decreto 728 de 2025	Decreto	728	2025	Ministerio del Trabajo	CAPÍTULO 13. Art.	Itrabajo. Adición del Capitulo 13 al Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015. Se adiciona el Capitulo 13 al Titulo 4 de la Registro de Acciones de intervención de los factores psicosociales y X		Acciones de Promoción de la Salud Mental, la		Por el cual se adiciona el
2.2.4.13.1. 2.2.4.13.2. Part 2 del Libro 2 del Decreto Único Regiamentario del Sector Trabajo, la cual quedarà. Tiene por picuodora en el Ambito laboral.  2.2.4.13.2. Part 2 del Libro 2 del Decreto Único Regiamentario del Sector Trabajo, la cual quedarà. Tiene por picuodora en el Ambito laboral.  2.2.4.13.3. 2.2.4.13.4. del proceso de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastomos mentales y del consumo de problemas y trastomos mentales y del consumo de contradistata, y a las Administradoras de la mantina del mental, prevención de problemas y trastomos mentales y del consumo de contradistata, y a las Administradoras de l'ambito laboral.  Salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 2025 Congreso de Colombia 9 Partiguida. Las entidades que trata el presente artículo, deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos lácnicos para Programa de Vigilanda Epidemiológico para Reago Psicosocial (PVE x prevento y controlor de factores de riesgo psicosociales subcroas con discapacidades. A aliminos, las empresas y entidades que trata el presente artículo, deberán promover y amontizar on absolumente de los trabajadores. A recipio de factores de riesgo psicosociale (estrés, carge por provención y centrole de factores de riesgo psicosociale (estrés, carge por percención y centrole de factores de riesgo psicosociales, a cargo de la Administradora de Resigos Liborales.  2.2.4.13.11. Salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 de 2025 Ley 2460 a 2025 Congreso de Colombia 9 Partiguis de la Administradora de las presentes artículos de berán promover y amontizar on absolumenta de los trabajadores, para garantizar un ambiente laboral libre de accosa laboral, y deberán promover y amontizar un ambiente laboral libre de accosa laboral, y deberán promover y amontizar un ambiente laboral libre de accosa laboral, y deberán promover y amontizar un ambiente laboral libre de accosa laboral, y deberán promover y amontizar un ambiente laboral libre de accosa laboral, y deberán promover y amontizar un ambiente laboral libre d										Prevención de Problemas y Trastornos		Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del
Registrentario del Sector Proveedor la salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 2025 Ley 2460 2025 Ley 2460 ac							2.2.4.13.1., 2.2.4.13.2.,	Butto 2 del Libro 3 del Descrito número 1073 de 2015. Descrito Único Bodownostorio del Sester Trobalo, la quel quadrat. Tipos per			Talento Humano -	Decreto 1072 de 2015,
Salud Mental  Ley 2460 de 2025  Ley  2460  Congreso de Colombia  Directoria de processor de Colombia  Directoria de processor de Colombia  Directoria de processor de promoción de la salud mental, prevención de proteémas y trastornos mentales y del consumo de independientes, a los contratantes y a los contratantes y a los contratantes y del consumo de independientes, a los contratantes y a los contratantes								Parte 2. del Euro 2 del Deveto fisilieto (1072 de 2010, Deveto Orisco Regisimentario del Sector Hacajo, la cuas quevaria. Here por				Reglamentario del Sector
2.2.4.13.10. 2.2.4							2.2.4.13.3., 2.2.4.13.4.,				Proveedor	acciones de promoción de la
Salud Mental Ley 2460 de 2025 Ley 2460 225 Congreso de Colombia 9 Parágrado. Las entidades que trata el presente artículo, deberán evaluar y sjustar periódicamente los lineamientos técnicos para Programa de Vigilancia Epidemiológico para Riesgo Palcosocial (PVE x Parágrado. Las entidades que trata el presente artículo, deberán evaluar y sjustar periódicamente los lineamientos técnicos para Programa de Vigilancia Epidemiológico para Riesgo Palcosocial (PVE x Realizando evaluaciones periódicas de Jeditar de los trabajadores, brindrador peración a las muniques en especia da las muniques especia de las muniques en especia da las muniques en especia da las muniques en especia da las muniques en especia da las muniques en especia da las muniques especia de las muniques especia de las especia en especia de las especia en especia de las especias especia de las especias especia especia especia de las especia							2.2.4.13.6., 2.2.4.13.10.,	objeto establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de			responsable de	
Salud Mental  Ley 2460 de 2025  Ley  Acciones de Colombia  Partiquis Class entidades poiscoccivas en el ambito laboral.  Partiquis Class entidades per trais el presente artículo, deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para Propriodica de Vollencia Epidemiológico para Reago Palcosocial (PVE)  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  SST. — el ámbito baboral.  Reagona Laborales.  Reagonal Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales.  Reagona Laborales										contratistas, y a las Administradoras de		mentales, y consumo de
preventry controlar los factores de riesgo palsosociales allacorates que puedan generare efectos en la salud mental de los trabalgadores.  priordando presación a las mujeres vedimena de las mujeres expensación al las mujeres expensación al las mujeres expensación al mujeres expensación al mujeres expensación al mujeres expensación al mujeres expensación al mujeres expensación al mujeres expensación al descripción de descri	Solud Montal	Lou 2460 do 2026	Lev	2460	2025	Congress de Colombia	2.2.4.13.11.		1	Riesgos Laborales	SST	
brindando prelación a las mujeres e especial a las mujeres victimas de violencia y las personas con discapacidad.  Asimismo, las empresas y entidades públicas deberán promover y amontaria con las acciones de prevención, sensibilización, paícoscala).  factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor provención de factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococciales, activa de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de provención y discontingentar de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pisococcial (estrés, carga Proveedor de la factores de riesgo pis	Salud mental	20y 2400 de 2025	Ley	2400	2020	Sangreso de Columbia				evaluaciones periodicas de		modifica la ley 1616 de 2013
Asimismo, las empresas y entidades públicas deberán promover y amonizar con las acciones de prevención, sembilización, Palcoscolal).  **Todoscolal (actores de riesgo palcoscolal (estrés, carga Proveedor parametros de intención de factores de riesgo palcoscolales, a cargo de la Administratora de Resigna Laborales al cual se esta filladas en parametraz un ambiente laboral libre de acoso laboral, y deberán implementar medias que contribuyan à liberatar y la salud											Talento Humano -	
contractory occurs for source or increases an occur of the source or increases and occurs or increases										factores de riesgo psicosocial (estrés, carga	Proveedor	prevención y atención de
para garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral, y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud											responsable de	mentales, así como medidas
Immentar de suos assossaciones quarante as formacia saconas.   Lomite de Convivenda Laboras (LCL3)   Isaboras, acodo, etc.).   ISST   del la salud mental			1							laboral access etc.)	сст	para la promoción y cuidado
	L		-1	1	-1	1	1	Internal us aux sausauures uuraruti 36 fürtistis 1800/36. [LOMITé de Convencia Laboral (LLL)		paporai, 80080, etc.).	اددر	ue ia salud mental

Generales	Ley 2466 de 2025	Ley	2466	2025	Congreso de Colombia	Toda la norma	Esta Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Grad	dualmente en aplicación de esta Reforma Laboral se x	Actualmente en proceso de interpretación, análisis y toma de decisiones respecto de su	Jefatura de	Por medio de la cual se
									cumplimiento; así por ejemplo: El empleador		modifica parcialmente
							Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el		deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabalo, acorde con los parámetros descritos	Talento Humano -	
									dentro de los 12 meses siguientes a la entrada		
									en vigencia de la Ley. La jornada laboral		normas laborales y se
							respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y deter	rminaran las evidencias de cumplimiento. GAF-JTH-DS-02	en vigencia de la Ley. La jornada laboral ordinaria no podrá exceder las 8 horas diarias	Proveedor	
									ni las 42 horas semanales en línea con la		adopta una Reforma Laboral
									implementación gradual establecida por la Ley		
							sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de		implementacion gradual establecida por la Ley 2101 de 2021. La jornada máxima semanal	resnonsable de	
									podrá ser distribuida, de común acuerdo, de 5	,	para el trabajo decente y
									a 6 días a la semana. Se establecen		
							emoleo formal en Colombia. Real:	lamento Interno de Trabaio	excepciones.	CCT	diano en Colombia
Generales	Circular 47 de 2025	Circular	47	2025	Ministerio del Trabajo	Toda la Circular	embieo torma en Colombia.  Redii. Para el caso específico de los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es obligatoria (Certifi		Con la Licencia en SST y el certificado del	331	Personas con licencia en
Concided	O1100001 47 GC 2020	Oncome	""	2020	ministerio dei mabajo	roda la Olicalai	That it case expenses at its responsables at it ejections are extend at a cognitive y detail in it makes, as designed a	mode del carso vindar de notas en don concesponacine a las X	con la Licencia en con y el certificado del	Jeratura ue	seguridad y salud en el
										Talento Humano -	trabaio, responsables del
							la realización del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y adelantar la correspondiente actualización cada tres años, con	onas responsables del SG SST FND; además de la Licencia en		Talento Humano -	sistema de gestión de
											seguridad v salud en el
							Segu	uridad y Salud en el Trabajo de la empresa Accionssoma S.A.S	curso virtual 50 horas en SST correspondiente	Proveedor	trabaio, oferentes del curso
							una intensidad académica mínima de veinte (20) horas en lo regulado sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo				virtual de capacitación del
							come	o tercero contratado por la FND para la coadministración del		responsable de	sistema de gestión de
											seguridad y salud en el
							conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4927 de 2016. SGS:	ST	a las personas responsables del SG SST FND	SST	trabaio
Acoso Sexual	Ley 2365 de 2024	Ley	2365	2024	Ministerio del Trabajo	Toda la norma a	Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. Esta ley tiene por objeto garantizar el Politi	ica interna de prevención y manejo del acoso sexual	Las víctimas o terceros que conozcan del	lefatura de	Por medio de la cual se
	,	,							hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser		
									protegidas de eventuales retaliaciones por		
									interponer queia y dar a conocer los hechos de		adoptan medidas de
						excepción del artículo 21			acoso, por medio de las siguientes garantías:		
						CALCIPCION GCI GITICGIO 21			<ol> <li>Trato libre de estereotipos de género,</li> </ol>	Talento Humano -	
									orientación sexual o identidad de género. 2.	raicito riamano	prevención, protección y
									Acudir a las Administradoras de Riesgos		
						el cual aplica al SENA,			Laborales para recibir atención emocional v		
						ei cuai apiica ai SENA,			psicológica. 3. Pedir traslado del área de		atención del acoso sexual en
							derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención,		trabajo. 4. Permiso para realizar teletrabajo si	Brougodor	
							derectio fundamentar a la igualdad, no discriminación y una vida inte de videncias mediante la adopción de medidas de prevención,		existen condiciones de riesgo para la victima.	rioveedoi	
						instituciones educativas e			Evitar la realización de labores que		el ámbito laboral y en las
						instituciones educativas e			impliquen interacción alguna con la persona		
									investigada, 6. Terminar el contrato de trabalo.		
									o la vinculación contractual existente, por parte		instituciones de educación
									o la vinculación contractual existente, por parte del trabalador o contratista, cuando así	responsable de	
						instituciones de					
									lo manifieste de forma expresa, sin que opere		superior en Colombia y se
									ninguna sanción por concepto de preaviso. 7.		
									Mantener la confidencialidad de la víctima y su		
						educación superior		ocolo de prevención de acoso sexual	derecho a la no confrontación.	SST	dictan otras disposiciones.
Seguridad Vial	Resolución 45005 de 2024	Resolución	45005	2024	Ministerio del Transporte	Toda la norma	Adopta el Manual de Señalización Vial GAF-	-JTH-SST-PL-03 Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) x	Capacitando a los conductores en señalización	Jefatura de	Por medio de la cual se
											sustituye el Capítulo 1 del
										Talento Humano -	Título 8 de la Resolución
	1	1	1	1		1				- GICITO HUMBIO -	Única de Tránsito 20223040045295 de 2022 v
	1	1	1	1		1					
	1	1	1	1						Proveedor	se adopta el Manual de Señalización Vial de
											Colombia. Dispositivos
	1	1	1	1							uniformes en la
	1	1	1	1		1				responsable de	infraestructura vial, para la
	1	1	1	1		1					regulación del tránsito y la
	1	1	1	1			END		vial	SST	seguridad vial
Norma Sistema de Gestión	Sistema de Gestion Ambiental -	- Norma ISO	14001	2015	ISO	Todos los numerales	Todos los numerales En pi	rocesos de auditorias internas y externas X		GIO-	SCOOLING FOR
Olutona de Geston				120.0			En p	A Commission of the commission		OAP/Auditores	1
	Requisitos con orientación para	а								internos v	
Ambiental	su uso									evternos y	
Norma Gestión de la Seguridad	Tecnología De La Información	. Norma ISO	27001	2022	ISO	Todos los numerales	Todos los numerales En pi	rocesos de auditorías internas y externas X	Implementación	GIO-	
Jogundo	Técnicas De Seguridad.	I.					E. P.			OAP/auditores	l l
	Sistemas De Gestión De La	а	1	1		1					l l
	Seguridad De La Información.	t.								internos y	
de la información	Requisitos	1	1	1		1				externos	l l
Normas Sistema Gestion	Sistema de Gestion Antisoborno	- Norma ISO	37001	2025	ISO	Todos los numerales	Todos los numerales En pi	rocesos de auditorías internas y externas x	Implementación	GIO /Auditores	
	Requisitos con orientación para						E. P.		'		l l
	requisitos con orientación para	4	1	1		1				internos y	l l
Antisoborno	su uso									externos	
Norma de Calidad	Sistema de Gestión de Calidad	Norma ISO	9001	2015	ISO	Todos los numerales	Todos los numerales En pr	rocesos de auditorias internas y externas x	Auditoría Interna/ Auditoría externa	GIO-	
		1	1			1		·   •		OAP/Auditores	l l
										internos v	
										evternos	
•							· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				