
	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

Septiembre 2019



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

TABLA DE CONTENIDO

1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

- 1.1. Políticas de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
- 1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial
- 1.3. Objetivos y metas
- 1.4. Recursos

2. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SG-SSTA

- 2.1. Documentación
- 2.2. Requisitos legales y de otra índole
- 2.3. Funciones y responsabilidades
- 2.4. Competencias
- 2.5. Capacitación y entrenamiento
- 2.6. Programa de Inducción y Reinducción en SSTA
- 2.7. Motivación, comunicación, participación y consulta

3. ADMINISTRACION DEL RIESGO EN SSTA

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

3.2. TRATAMIENTO DEL RIESGO

- 3.2.1. Administración de contratistas y proveedores
- 3.2.2. Visitantes, comunidad y autoridad
- 3.2.3. Programas de Gestión de Riesgos Prioritarios
- 3.2.4. Salud en el trabajo
- 3.2.5. Ambientes de trabajo
- 3.2.6. Seguridad en el trabajo
- 3.2.7. Planes de emergencia
- 3.2.8. Gestión ambiental

4. EVALUACION Y MONITOREO

- 4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambientales
- 4.2 Auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
- 4.3. Acciones correctivas y preventivas
- 4.4. Inspecciones SSTA
- 4.5. Seguimiento a los requisitos legales
- 4.6. Medición y revisión de los progresos

5. IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD EN LA EVALUACIÓN DEL RUC®



ANEXOS

GLOSARIO

TÉRMINOS



SUPLEMENTO NORMATIVO

BIBLIOGRAFÍA

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	



OBJETIVOS

- Establecer requisitos en seguridad, salud en el trabajo y ambiente para las empresas contratistas.
- Suministrar herramientas a los contratistas para la implementación de un Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA) acorde con las exigencias a nivel legal.
- Mejorar continuamente la gestión en el SG-SSTA de las empresas contratistas mediante la implementación de las herramientas proporcionadas por el RUC®.
- Salvaguardar el bienestar de los trabajadores, elevar la competitividad y la rentabilidad de las organizaciones.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

ALCANCE

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

INTRODUCCIÓN

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

COMPAÑÍAS OPERADORAS DEL SECTOR HIDROCARBUROS:

- Equión
- Occidental de Colombia
- Ocesa
- Empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol

GRANDES CONTRATANTES

- Argos

EMPRESAS CONTRATISTAS

- QMAX
- Sodexo

Las empresas contratantes creen firmemente que ese alto desempeño en seguridad, salud en el trabajo y ambiente es sinónimo de calidad y efectividad en la operación.

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



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

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

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



- Liderazgo y compromiso gerencial
- Desarrollo y ejecución del SG-SSTA
- Administración del riesgo
- Evaluación y monitoreo

En el proceso de evaluación, las evidencias de todos los requisitos de la guía tienen en cuenta a todos los trabajadores, independientemente del vínculo de contratación que estos tengan. Incluye subcontratistas, empresas temporales, cooperativas, entre otros.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

El cumplimiento de todos los elementos se validará en campo por medio de la aplicación, conocimiento e interiorización de los trabajadores frente a los numerales de la guía.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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



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

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

Como cualquier otra actividad del negocio, debe involucrar a todos los niveles de la organización a través de una clara asignación de responsabilidades para las tareas relacionadas con: Establecimiento y divulgación de políticas, identificación de objetivos y metas, elaboración de diagnóstico de condiciones de trabajo, preparación de normas y procedimientos, programas de entrenamiento y programas de inspección.

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

Al igual que otras actividades del negocio, se requiere que la ejecución cuente con una adecuada planeación que indique claramente objetivos, estrategias, metas, sistemas de evaluación, prioridades, personal responsable, fechas de cumplimiento y disponibilidad de recursos. La ejecución debe acompañarse de una apropiada divulgación, motivación y registros.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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



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

La empresa debe involucrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Los indicadores propuestos en el SG-SSTA pueden ser de estructura, proceso y resultado.

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

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

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

- Compromiso con:
 - La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles.
 - La promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades laborales, la prevención de los accidentes y daños a la propiedad, así como el impacto socioambiental.
 - El cumplimiento de la legislación colombiana y otros requisitos que haya suscrito la organización en seguridad, salud en el trabajo y ambiente.
 - Mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en seguridad, salud en el trabajo y ambiente.

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

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial



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

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

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

La información de entrada para la revisión por la gerencia debe incluir: políticas, objetivos, análisis estadístico de accidentalidad, estado de la investigación de accidentes y casi accidentes, análisis estadístico de enfermedad laboral, revisión del desempeño ambiental de la organización, resultados de la participación y consulta, resultados de auditorías, estado de las acciones correctivas y preventivas, evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de otros compromisos que la organización suscriba, cambios en los requisitos legales y de otra índole relacionados con el SG-SSTA, recomendaciones para la mejora, resultados de la participación y consultas, resultados de las revisiones gerenciales anteriores, suficiencia de los recursos, revisión del plan de trabajo anual, determinar si han sido eficaces las estrategias implementadas, revisar la capacidad del sistema para satisfacer las necesidades globales de la empresa, determinar si promueve la participación de los trabajadores, identificar los programas de rehabilitación de la salud, ausentismo laboral por causas asociadas a SST, resultados de las inspecciones y **análisis de actas de inconsistencias**. El análisis de revisión por la gerencia debe estar documentado.

La revisión debe incluir la necesidad de efectuar cambios en el sistema, incluyendo la política y objetivos. Se deben establecer objetivos nuevos o actualizados para el mejoramiento en el nuevo período y considerar si se necesitan cambios para cualquier

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

elemento del sistema de gestión. Los resultados de este análisis se deben documentar y se debe implementar el plan de acción a seguir.

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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



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

1.3. Objetivos y metas

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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

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



1.4. Recursos

Especificar los recursos que asignarán para el cumplimiento de la gestión del SG-SSTA. Asignación de un presupuesto para el desarrollo del SG-SSTA y ajustes del mismo con base en la revisión gerencial, los nuevos contratos acordes con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos laborales y el número de trabajadores expuestos.

Los recursos asignados para la gestión del SG-SSTA son compatibles con el cumplimiento de la normatividad en SST, Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y Estándares Mínimos.

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

Si el personal es contratado (externo) debe además tener Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente otorgada por la autoridad competente, independiente de su carrera profesional. Exigirá lo mismo a sus contratistas.

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que realiza la asignación de recursos propios para la gestión del SG-SSTA más allá del cumplimiento legal. Mide y realiza el análisis de la efectividad en la asignación de los recursos y/o se evidencia la asignación de recursos para darle cumplimiento a los planes de acción derivados del SG-SSTA que involucre a otras partes interesadas (entre otros, elemento E del numeral Liderazgo y compromiso gerencial).

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



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

2. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SG-SSTA

2.1. Documentación

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

REQUISITOS ESCENARIO E

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

• Control de documentos

La organización debe establecer y mantener procedimiento escrito que le permita controlar todos los documentos en cumplimiento de la legislación legal vigente (Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6 o el que lo sustituya, reemplace o modifique) requeridos para asegurar que:

- Se puedan localizar,
- se identifiquen los cambios,
- sean revisados y actualizados cuando sea necesario,
- sean aprobados por personal autorizado,
- las versiones vigentes de los documentos pertinentes estén disponibles en todos los sitios en donde se realicen operaciones,
- los documentos obsoletos se retiren rápidamente de todos los puntos de emisión y de uso, o se debe asegurar de otra forma contra el uso provisto y,
- se identifiquen adecuadamente los documentos que se conservan archivados con propósitos legales o de preservación del conocimiento, o ambos.

Hay que asegurar que se identifican los documentos de origen externo necesarios para la planificación y operación del SG-SSTA y que su distribución esté controlada.

• Control de los registros

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

2.2 Requisitos legales y de otra índole

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

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

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

Identificar todos los aspectos legales y de otra índole que le competan a su actividad, definiendo la forma en que la organización dará cumplimiento a cada uno de ellos a través de planes para el cumplimiento de cada uno de ellos en el sistema de gestión de SSTA.

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E



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

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

2.3 Funciones y responsabilidades

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

Documentar y comunicar la asignación de funciones y responsabilidades a todos los niveles de la misma (nivel directivo, nivel ejecutivo, representante del SG-SSTA, nivel operativo y

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

de supervisión, coordinador del programa) para el desarrollo del sistema de gestión de SSTA, dentro de la cuales debe incluir:

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

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

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

De acuerdo con la evaluación de desempeño en SSTA, se debe generar acciones de mejora las cuales deben ser comunicadas a los trabajadores.

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



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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Buenas prácticas: *Comparativo de las evaluaciones de desempeño donde se evidencie la mejora de los periodos anteriores, con la participación de los trabajadores en las actividades propuestas para la gestión del SG-SSTA.*

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

2.4 Competencias

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

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

Los responsables de la ejecución del SG-SST deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el Literal a) del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo, una vez esté disponible.



REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

2.5 Capacitación y entrenamiento

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

Se deben definir los contenidos mínimos y de manera formal de los cursos de capacitación y entrenamiento, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, los cuales deben estar diseñados de acuerdo a las competencias requeridas por el personal para el desempeño de su labor.



Cada contenido del curso debe incluir: objetivo, alcance y temarios.

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

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

2.6 Programa de inducción y reintucción en SSTA

El programa de inducción y reintucción en SSTA, que se realiza a todo el personal, debe estar escrito e incluir como mínimo: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, políticas de no: alcohol, consumo de sustancias psicoactivas y fumadores, políticas de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, reglamento de higiene y seguridad industrial, funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, plan de emergencia, factores de riesgo y sus controles (Incluido actividades de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias), aspectos e impactos ambientales inherentes al cargo, procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea, derechos y deberes del Sistema de Riesgos Laborales, entre otros.

La reintucción debe realizarse de manera periódica o cuando ocurra un cambio de sitio de trabajo, cambio de cargo, cambios en los procesos o cuando no se evidencia conocimiento de los aspectos básicos del SG-SSTA.



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

Buenas prácticas: Para lograr el aseguramiento en la aplicación de los procedimientos de trabajo seguros y limpios, la empresa podrá realizar el análisis de accidentalidad, ausentismo, renuncias y despidos durante el primer año de las personas nuevas; por cambios de cargo, por cambios de lugar de trabajo y de acuerdo a los resultados, establecer oportunidades de mejora en los procesos de selección, contratación e

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

inducción/reinducción y entrenamiento, entre otros; y/o la empresa debería incluir adicionalmente acompañamiento en el entrenamiento inicial, enfocado en su cargo, sobre el seguimiento y aseguramiento de que el trabajador conoce y aplica los procedimientos seguros de trabajo.

2.7 Motivación, comunicación, participación y consulta

La empresa debe:

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

Dentro del plan se deben registrar los medios de comunicación que los empleados podrán utilizar para transmitir a la gerencia los problemas y/o inquietudes sobre el SG-SSTA, lo cual debe evidenciarse en los diferentes procesos.

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



Se deben identificar las necesidades y desarrollar programas para lograr la participación del personal en el SG-SSTA.

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

3. Administración del riesgo en el SG-SSTA

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC® Doc: OAUPE009 Rev. 17 19.09.25			
---	--	--	--	---

3.1. Identificación de peligros, aspectos ambientales, evaluación, valoración y determinación de control de riesgos e impactos (Gestión del Riesgo).

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

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

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

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



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

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

- **Identificación de peligros, evaluación, valoración y determinación de controles de los riesgos**

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

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratista con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento que afecte la continuidad del negocio en la empresa o cuando se presenten

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria, en los equipos, materias primas o la ocurrencia de eventos con alta potencialidad de pérdida.

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

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

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería (rediseñar, aislar/ separar, entre otros)
- Precauciones y/o controles administrativos
- Equipos de protección personal

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

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

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

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



Igualmente, exigirá lo mismo a sus subcontratistas.

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

- **Autorreporte de condiciones de trabajo y salud**

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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



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

- **Identificación de aspectos ambientales, valoración y determinación de controles de los impactos**

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

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

En consecuencia de lo anterior, toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar el seguimiento y medición periódico de la efectividad de las medidas de control de los impactos, de sus actividades y servicios.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Otorgado el contrato, la gestión de los aspectos ambientales se debe ajustar de acuerdo con el programa de la compañía contratante y las condiciones del contrato.

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

Los empleados y subcontratistas deben tener el conocimiento de los aspectos e impactos ambientales que se generan en el desarrollo de sus actividades y/ o prestación de los servicios.

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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



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

- **Gestión del cambio**

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

3.2. Tratamiento del riesgo

3.2.1. Administración de contratistas y proveedores

Se debe establecer un procedimiento documentado para la selección y evaluación de contratistas–proveedores, alineados al servicio que prestan, en donde se contemplen criterios de selección en SSTA. De los contratistas–proveedores se deben tener registros del monitoreo al trabajo, evaluación del desempeño de acuerdo a los criterios establecidos, y seguimiento al plan de acción derivado de la evaluación.

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

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC® Doc: OAUPE009 Rev. 17 19.09.25			
---	--	--	--	---

3.2.2. Visitantes, comunidad y autoridad

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

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

La organización debe garantizar la adecuada gestión del SG-SSTA en cada uno de los programas, operaciones o proyectos que desarrolle por sí misma, o a través de subcontratistas o con cualquier otro grupo de interés.

3.2.3. Programas de gestión de riesgos

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

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

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

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

El periodo que se revisará corresponde a los últimos tres años vencidos hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

este tiempo de constituida, se revisará desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

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

3.2.4. Salud en el trabajo

Las empresas deben demostrar la existencia de un Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, presentar las estrategias y recursos para su realización y contar con un profesional del área de la salud con experiencia y Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Evaluaciones médicas ocupacionales**

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

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

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



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

- **Actividades de promoción y prevención en salud**

Riesgos de salud pública

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

- Diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones relevantes como enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, mordeduras de serpientes, enfermedades de transmisión sexual.
- Definir las actividades de promoción y prevención de acuerdo con la actividad económica de la empresa y el lugar de trabajo.
- Buscar mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, apoyarse en los programas de vigilancia epidemiológica, identificar claramente los riesgos

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

relacionados con el trabajo y presentar planes para su control, incluyendo actividades de promoción de la salud y capacitación.

- Como mínimo, todas las personas que vayan a laborar en áreas localizadas en zonas endémicas para fiebre amarilla o que estén expuestas al riesgo de tétano, deben tener el registro de vacunación de la primera y esquema completo de la vacunación de la segunda.
- Definir formalmente e implementar campañas de promoción y prevención del uso y consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaquismo, que tenga alcance a la totalidad de la población trabajadora.

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

• Programas de vigilancia epidemiológica

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

El periodo que se revisará corresponde a los últimos tres años vencidos hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

este tiempo de constituida, se revisará desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

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

• Registros y estadísticas en salud

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

- Primeros auxilios
- Morbimortalidad
- Ausentismo laboral

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

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que realiza análisis de causalidad de los registros estadísticos de salud de sus colaboradores y genera actividades en donde se demuestra la disminución de los eventos ocasionados por primeros auxilios y/o ausentismo y/o morbilidad.

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

3.2.5. Ambientes de trabajo

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

- **Estudios ambientales.** A los factores de riesgo identificados como prioritarios se les deben realizar mediciones higiénicas para determinar el grado de riesgo y compararlos con los valores límites permisibles.
- **Identificación de los riesgos compartidos y sus implicaciones.** Conocer las mediciones realizadas por la compañía contratante y determinar acciones a seguir.
- **Medidas de control.** De acuerdo a los resultados de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos y a los resultados de los estudios higiénicos, se deben

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

establecer e implementar las medidas de control apropiadas para disminuir la exposición de acuerdo a la siguiente jerarquía:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería (rediseñar, aislar/ separar, entre otros)
- Precauciones y/o controles administrativos
- Equipos de protección personal

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

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

Los resultados de las mediciones deben ser informados a los trabajadores dejando la evidencia de su divulgación.

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

Si el servicio es contratado, el profesional técnico o tecnólogo que realiza el estudio debe contar con la Licencia en Salud Ocupacional, la cual debe tener autorizado el desarrollo de estudios de higiene industrial.



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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

3.2.6. Seguridad en el trabajo

- **Estándares y procedimientos**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe demostrar la existencia de manuales de normas o procedimientos operativos con criterios de seguridad documentados, acorde con el tratamiento de los riesgos:

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

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

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E



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

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

Buenas prácticas: Auditorías puntuales para validar el cumplimiento de los procedimientos, especialmente los críticos. Definición de listas de verificación específicas asociadas a cada procedimiento.

- **Programa de mantenimiento de instalaciones y equipos**

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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

• Estado de equipos y herramientas



Toda empresa contratista debe:

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

El periodo que se revisará corresponde al último año vencido hasta la fecha en que se está realizando la evaluación de seguimiento. Cuando la empresa lleve menos de este tiempo

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

de constituida, se revisará desde la fecha de constitución de la empresa registrada en Cámara y Comercio.

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

Elementos de protección personal

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

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

Buenas prácticas: Estudios técnicos de higiene industrial que permitan validar y mejorar la asignación de los EPP suministrados, asignación de EPP cumpliendo altos estándares de seguridad, registros que evidencien que se realizan previamente pruebas de

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

adaptabilidad de los EPP y que se atienden las recomendaciones de los trabajadores en cuanto a cambios de sus EPP.

Aplicación de técnicas para verificar la adaptabilidad de los EPP de acuerdo a las propuestas de los trabajadores, a través de: auditorías, inspecciones, revisión de causas de las sanciones por reportes de actos y condiciones inseguras por uso de EPP, pruebas piloto con los nuevos EPP, entre otras.

- **Productos químicos (productos finales, intermedios y materias primas)**

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

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

El contratista debe contar con criterios de seguridad para el manejo de productos químicos incluyendo el manejo de emergencias.

Para el transporte de mercancías peligrosas se debe contar con un procedimiento y disponer de las tarjetas de emergencia que identifican las características del producto transportado.

Los productos químicos, incluyendo sus residuos, deben estar debidamente, almacenados, señalizados, identificados y etiquetados.

REQUISITOS ESCENARIO E



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

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

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

3.2.7. Planes de emergencia

Toda empresa contratista debe tener una evaluación de los riesgos e impactos que identifique sus amenazas de origen natural y antrópicas, así mismo debe disponer de los

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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



Dicho plan debe tener como mínimo:

Plan estratégico con:

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

Plan operativo con:

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- Los trabajadores deben conocer qué hacer cuando se presente una emergencia con impacto ambiental.
- Para el caso de derrame de hidrocarburos, derivados, sustancias nocivas en aguas marinas, fluviales o lacustres, debe utilizarse un formato sobre reporte inicial del derrame a la contratante y autoridad ambiental pertinente.

Plan Informático con la siguiente información actualizada:

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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



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

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

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

3.2.8. Gestión ambiental

- **Estándares y procedimientos**

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

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

• Plan de Gestión de Residuos

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



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

Igualmente, exigirá lo mismo a sus subcontratistas.

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

• **Programas de Gestión Ambiental**

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

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

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



Demostrar su implementación conservando los registros correspondientes.

Ajustar los cronogramas de actividades a las condiciones de los contratos. Se deberá presentar en forma más detallada las tareas a realizar en cada una de las actividades del programa de gestión ambiental, de manera que su viabilidad técnica y financiera pueda ser evaluada por parte de la interventoría o personal delegado de la empresa contratante.

Los programas de gestión ambiental deben incluir:

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

La evaluación periódica del(los) programa(s) de gestión deben estar planteados en términos de determinación de indicadores, resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

4. Evaluación y monitoreo



4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambientales, y enfermedades laborales

Toda empresa contratista, de acuerdo con las disposiciones legales, debe demostrar la existencia de un sistema de registro y reporte de los accidentes y casi accidentes de trabajo y ambientales, y enfermedades laborales calificadas y aceptadas en firme por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen.

En este aspecto debe desarrollar las siguientes actividades:

- Elaborar un procedimiento para realizar la investigación de los accidentes y casi accidentes que incluya todos los parámetros definidos en la Resolución 1401 de 2007, enfermedades laborales calificadas por la ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen.
- Registrar y analizar indicadores de pérdidas (daños a la propiedad, al ambiente, al proceso, a terceros) y costos directos e indirectos por accidentes, casi accidentes laborales, ambientales y enfermedad laboral.
- Llevar registros estadísticos de accidentalidad y enfermedad laboral incluidos trabajadores en misión y subcontratistas y realizar el análisis tendencial del desempeño de subcontratistas.
- Investigar todos los accidentes y casi accidentes laborales y ambientales, y eventos de enfermedad laboral ocurridos para determinar su causa y hacer el seguimiento a las recomendaciones generadas.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la reglamentación del Sistema de Riesgos Laborales, el contratista está obligado a reportar todo accidente de trabajo y enfermedad laboral a la respectiva ARL y a la compañía contratante.

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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



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

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

4.2. Auditorías internas al SG-SSTA

Demostrar la existencia de procedimientos documentados de auditoría interna que permitan evaluar el desarrollo del SG-SSTA. Se debe definir el alcance de la auditoría de cumplimiento del SG-SSTA, el cual deber contemplar los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015 y los requisitos ambientales aplicables.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

Buenas prácticas: Práctica de auditorías internas por parte de expertos técnicos que además de contar con competencias en SSTA cuenten con amplias competencias en la actividad económica de la empresa evaluada, lo cual genera valor agregado al SG-SSTA.

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

4.3. Acciones correctivas y preventivas



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

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

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- Auditorías internas o mediante el reporte de inspecciones planeadas,
- resultados de investigación de accidentes,
- sugerencias del personal o contratistas,
- revisión por la gerencia,
- cambios en procedimientos o métodos de trabajo,
- el monitoreo de indicadores o
- auditoría externa realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), que incluya [análisis de actas de inconsistencias](#).

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



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

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

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

Nota:

- a. Se hará entrega al finalizar el proceso del formato de planes de acción a las empresas contratistas que su contratante así lo requiera, los cuales deben ser diligenciados y enviados al auditor del CCS dentro de los 10 días calendario siguientes a la auditoría, quien los validará y emitirá un concepto de conforme o no conforme para su devolución en los tres días siguientes.
- b. La empresa contratista debe enviar al mismo tiempo el plan de acción a su contratante de acuerdo con lo informado en la carta de entrega de informe.
- c. El CCS no se hace responsable de posibles fallas de los contratistas cuando cierran una No Conformidad (NC) aplicando el plan de acción revisado por el auditor del CCS.
- d. El auditor en la próxima auditoría puede indicar que el plan de acción para las NC del periodo anterior no es conforme a lo establecido, dado que por cambios propios de la operación, el plan previsto no cumplió eficazmente con su objetivo.
- e. La no entrega del plan de acción en el tiempo establecido se verá reflejado en la calificación del numeral 4.3. en escenario A en la próxima auditoría.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

REQUISITOS ESCENARIO E

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

Buenas prácticas: La gerencia se involucra de manera directa analizando las causas de las no conformidades, generando y haciendo seguimiento directo al cumplimiento de los planes de acción.

Se evidencia que las acciones correctivas y/o preventivas detectadas proponen cambios significativos en el SSTA y se involucra en el procedimiento de gestión del cambio.

4.4. Inspecciones en SSTA

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



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

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

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

4.5. Seguimiento a los requisitos legales

- **Requisitos legales y de otra índole**



La organización debe:

- Entender y ser consciente de cómo sus actividades son o serán afectadas por los requisitos legales y de otra índole, para lo cual debe evaluar periódicamente la conformidad con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que suscriba la organización; debe llevar registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.
- Contar con registros sobre sanciones administrativas o judiciales, multas y/o sanciones no monetarias que haya recibido por incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con aspectos de SSTA; debe realizar informes sobre las acciones tomadas.
- Establecer en el procedimiento la metodología para la evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la empresa.
- Llevar registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.
- Registros legales ambientales aplicables vigentes como:
 - Licencias ambientales
 - Planes de Manejo Ambiental (cumplimiento de fichas ICAS)
 - Licencia ambiental para el manejo y disposición de residuos peligrosos
 - Permiso de tala, salvoconducto de movilización de madera y permiso de comercialización de madera
 - Permisos ambientales de vertimientos
 - Permisos ambientales de concesión de aguas
 - Títulos mineros (canteras de materiales pétreos)
 - Permiso de escombreras autorizadas.
 - Certificados de gases de vehículos
 - Paz y salvo de derechos de vía o uso de terreno
 - Licencias de construcción (POT)

REQUISITOS ESCENARIO E

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- **Afiliación al Sistema de Seguridad Social**

- **Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal a una entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.
- **Afiliación a Entidades Promotoras de Salud.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal a las Entidades Promotoras de Salud (EPS). Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.
- **Afiliación al Sistema General de Pensiones.** Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe demostrar la afiliación de su personal al Sistema General de Pensiones. Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.

La afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social debe realizarse de acuerdo con el factor salarial real mensual de los trabajadores; el contratista debe asegurar lo mismo para los subcontratistas.

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

La empresa contratista debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas y prioridades de acuerdo con la evaluación inicial, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, el cual debe ser firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.



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

- **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

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

- **Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales vigentes, debe tener conformado el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

o nombrado el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente (para empresas con menos de 10 trabajadores).

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

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

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

El Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser capacitado en los aspectos relativos al SG-SST por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales.

REQUISITOS ESCENARIO E



Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que las recomendaciones del COPASST o del Vigía de SST son implementadas y se ven reflejadas en el mejoramiento del SG-SSTA de la empresa. Se descentraliza y funciona el COPASST para los proyectos que reflejan mayor criticidad o número representativo de trabajadores.

Buenas prácticas: Se deberá contar con registros de implementación de gestión del cambio donde se relacionen las recomendaciones realizadas por el COPASST que trasciendan en la mejora del SG-SSTA.

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

4.6 Medición y revisión de los progresos

- Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y los indicadores establecidos para cada objetivo de SSTA (estructura, proceso y resultados), los cuales deben contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables: Definición del indicador; interpretación del indicador; límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado; método de cálculo; fuente de la información para el cálculo; periodicidad del reporte; y personas que deben conocer el resultado. Se debe hacer seguimiento, revisar y registrar el avance del cumplimiento de los objetivos al menos semestralmente. El resultado de esta revisión debe tener como consecuencia actualizar o corregir las estrategias y planes.



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- Medidas cuanti-cualitativas: cuantitativas que se pueden describir en términos de números y registrar en una escala y cualitativas son descripciones de condiciones o situaciones que no se pueden registrar numéricamente. Al cuantificar las mediciones se pueden hacer comparaciones en determinado tiempo y utilizarse para verificar la conformidad con las actividades de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, como son los indicadores de gestión para evaluar los programas de capacitación, inspecciones, vigilancia epidemiológica.
- **Medidas proactivas de desempeño** con las que se haga seguimiento a la conformidad con el(los) programa(s), controles y criterios operacionales de gestión del SG-SSTA, tales como: publicación y comunicación de la política de seguridad; número de evaluaciones de riesgos que se han completado en relación con las requeridas; alcance de la conformidad con los controles de riesgos; frecuencia y eficacia de las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; cumplimiento de las competencias; eficacia del entrenamiento, inducción y reinducción; diagnóstico de salud; auditorías internas; tiempo para implementar las recomendaciones hechas en las auditorías; niveles de exposición en el sitio de trabajo (ruido, polvo, humo); uso y mantenimiento de equipo de protección personal, entre otras.
- **Medidas reactivas** de desempeño para seguimiento de enfermedades, actos y condiciones inseguras; incidentes (accidentes y casi-accidentes); ausentismo laboral (ausencias por enfermedad laboral o común).
- Registros de calibración y mantenimiento de equipos de medición, realizados por personal competente que asegure la validez de los resultados.
- Las organizaciones deben adoptar una combinación muy bien formulada de las mediciones en un programa de seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Esto permite una mejor evaluación global del desempeño en estos dos asuntos, que confiar en una sola medición.

5. Impacto de la accidentalidad en la evaluación del RUC®

La empresa debe:

- Obtener certificaciones de la ARL de los accidentes y enfermedades laborales ocurridas en los cinco (5) últimos años vencidos o desde su creación si la empresa tiene menos de cinco años. Esta certificación debe incluir:
 - Número de accidentes calificados como laborales y número de accidentes pendientes por calificar [origen](#).
 - Número de accidentes graves de acuerdo con la definición de la Resolución 1401 de 2007.
 - Numero de eventos fatales.
 - Número de accidentes laborales que generaron incapacidad.
 - Número de accidentes laborales que no generaron incapacidad.
 - Número de casos de enfermedad laboral calificados.
 - Total de días de incapacidad (perdidos y cargados) generados por los accidentes reportados en el periodo.
 - Número de eventos con incapacidad permanente parcial (IPP).
 - Número de eventos con invalidez.
 - Número de eventos por enfermedad laboral calificados.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- Número casos de enfermedad laboral con tiempo perdido.
- Número de fatalidades por enfermedad laboral.
- Numero de eventos con IPP / invalidez por enfermedad laboral.
- Total días de incapacidad (perdidos y cargados) generados por enfermedad laboral reportados en el periodo.
- Número promedio de trabajadores expuestos afiliados a la ARL durante el periodo de la certificación.
- La certificación debe describir claramente si en el año inmediatamente anterior y en el año en curso se han presentado o no eventos fatales o con lesión incapacitante permanente parcial o invalidez.

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



- Certificación actualizada de los últimos cinco (5) años a corte diciembre, inclusive si se han tenido cambios de ARL en dicho lapso.
 - Con una vigencia no mayor a 30 días del mes anterior a la notificación por parte del CCS de la fecha de la auditoría.
- La certificación del año en curso de fecha de la evaluación RUC® será:
 - Con corte al último día del mes anterior a la fecha de la auditoría.
 - Con una vigencia no mayor a 30 días de la fecha de la auditoría.

Nota 2: La certificación de la ARL es un documento indispensable para realizar la visita; de no contar con este documento y con las especificaciones anteriormente expuestas, de acuerdo con la nueva metodología, se afectará la calificación de la evaluación del RUC® en escenario A, siendo este un requisito evaluable.

- En toda organización que durante la ejecución de sus labores se generen accidentes con lesiones incapacitantes calificados como invalidez y/o fatalidades de sus trabajadores directos, contratistas y trabajadores en misión o se evidencia que ha tenido infracciones ambientales en el periodo evaluado, de acuerdo con la legislación vigente que puede ser consultado en <http://vital.anla.gov.co/SILPA/TESTSILPA/Security/Login.aspx>, tendrán en este elemento una calificación en el escenario A.
- La empresa debe demostrar que no se han presentado accidentes graves de acuerdo con lo definido en la legislación vigente colombiana o accidentes con incapacidad permanente parcial en el último periodo evaluado, incluyendo trabajadores en misión y subcontratistas de las actividades contractuales con la empresa.

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

Sin embargo, si durante la auditoría del año en curso se identifica la existencia de accidentes graves, con lesiones incapacitantes (permanente, parcial o invalidez) y/o

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

fatalidades que no hayan sido registrados en los [certificados de la ARL requeridos para la auditoría y/o que no hayan sido informados por la empresa al auditor del RUC®](#), tendrán en este elemento una calificación en el escenario A y su caso se llevará ante el Comité Operativo del RUC®.

[Las empresas nuevas deben demostrar que no han presentado eventos que impacten la accidentalidad \(accidentes graves, lesiones incapacitantes permanente, parcial o invalidez y/o fatalidades\) desde su fecha de constitución y se les dará el mismo tratamiento que a una empresa de seguimiento.](#)

- La empresa deberá demostrar la disminución en los últimos 5 años de la tendencia del índice de frecuencia de lesión incapacitante de los accidentes, [índice de severidad certificados](#) por la ARL para los trabajadores directos, trabajadores en misión y subcontratistas. [No se incluyen los eventos que están en proceso de calificación de origen. Los días perdidos serán los reales generados a través de la incapacidad médica independiente del recobro de las prestaciones salariales. Ver anexo cálculo Horas Hombre Trabajadas \(HHT\) e indicadores de accidentalidad.](#)
- [La empresa que presente accidente grave y posteriormente este sea calificado como un caso de incapacidad permanente parcial, no volverá a ser impactado, pero si la consecuencia es una invalidez o muerte, se evaluará posteriormente cuando haya sido calificado en el escenario A, así haya sido impactado como accidente grave en una evaluación anterior. En el informe se deberá dar claridad sobre el seguimiento a este evento para evaluar la consecuencia en el primer año y en el año siguiente se debe dejar nota si hubo o no incapacidad permanente parcial \(IPP\).](#)

De manera semestral, las empresas contratantes del RUC® deben reportar los accidentes fatales o con lesiones incapacitantes de sus contratistas al CCS, para su análisis y seguimiento por parte del Comité Operativo del RUC®.



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

La empresa debe presentar una declaración formal firmada por el representante legal sobre registros relacionados con sanciones administrativas o judiciales, multas y/o sanciones no monetarias que hayan recibido por incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con aspectos de SSTA e informes sobre las acciones tomadas.

[La empresa debe mantener evidencias del último año de sustento en donde demuestra que no cuenta con sanciones, autos o investigaciones ambientales en curso.](#)

REQUISITOS ESCENARIO E

Obtendrá el nivel E la empresa que demuestre que es reconocida por terceros por la gestión del riesgo con el mejoramiento continuo en el último año (ministerio , ARL, CCS, operadoras

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

o contratantes del RUC®) o se evidencia Índice de Frecuencia (IF) de lesión incapacitante igual a cero en los últimos tres años para empleados directos, contratistas y subcontratistas, y realiza reportes externos o informes periódicos (ej.: GRI, Pacto Global) o es reconocida (contratantes, autoridades ambientales pertinentes regional o nacional) por su desempeño ambiental o desarrolla prácticas ambientales innovadoras (ej. uso de energías alternativas, mercados verdes, etc.).

Incapacidad Permanente Parcial (IPP): La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades, para realizar el trabajo habitual.

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

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

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



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

6. Imprecisión en la información suministrada por la organización con respecto a la accidentalidad

La empresa que presente imprecisión o inconsistencia en la información que influya en la tendencia o en el impacto a la accidentalidad en el número de casos reportados al CCS (incapacidad temporal, IPP calificadas o con calificación en firme, invalidez, fatales), no reportados en el período de vigencia y durante los cinco años anteriores, tendrá una disminución en su calificación total del 5%, lo cual se mantendrá durante tres años.

Los mecanismos para reportar el número de casos al CCS serán la certificación de ARL, el formato *Detalle ATEL* enviado en el momento de la programación requerido para el plan de auditoría y la información estadística interna de la empresa.

La empresa contará con la posibilidad de realizar su aclaración al Comité Operativo dentro los 10 días calendario posterior a la auditoría, siguiendo lo estipulado en el Literal I del Artículo 12 del **OAUPE008** Reglamento Unificado del RUC®.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC® Doc: OAUPE009 Rev. 17 19.09.25			
---	--	--	--	---

ANEXO 1 AMENAZAS DEL AMBIENTE SOBRE LA ACTIVIDAD

1. Introducción

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

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

2. Amenazas naturales

2.1 Eventos sísmicos

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

- Riesgo sísmico alto
- Riesgo sísmico intermedio

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



2.2 Erosión

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

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

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

Se han identificado 3 niveles de susceptibilidad a la erosión:

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

2.3 Sedimentación y colmatación

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

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

2.4 Movimiento en masa

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

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



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

2.5 Amenaza volcánica

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

2.6 Descargas eléctricas

Algunas zonas del país presentan unas frecuencias más altas de descargas eléctricas asociadas con tempestades, como sucede con la región del Magdalena Medio. No obstante, esta amenaza está presente potencialmente en cualquier sitio y podría provocar la caída de un rayo sobre cualquier elemento de la infraestructura, en especial si tiene una masa y características que atraigan las descargas. Es fundamental por lo tanto que, de acuerdo

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

con el tipo de proyecto, obra o actividad, se disponga de pararrayos que cumplan con los estándares técnicos mínimos de seguridad.

2.7 Crecientes y avenida

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

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

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

3. Amenazas de origen antrópico

3.1 Patrones culturales de explotación del suelo



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

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

3.2 Pérdidas accidentales



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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

3.3 Acciones intencionales de terceros

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

ANEXO 2.

CALCULO HORAS HOMBRE TRABAJADAS E INDICADORES DE ATEL

$$HHT=(HS*Si*Ti)- Ha + He$$

En donde:

- **HS:** Horas a la semana
- **Si:** Semanas trabajadas en el periodo
- **Ti:** Trabajadores promedio durante el periodo
- **Ha:** Ausentismo en el periodo
- **He:** Horas extras realizadas en el periodo

Teniendo en cuenta que:

Las horas de ausentismo son la suma de todas las horas en las que el trabajador estuvo ausente de la empresa y no se encontraba desarrollando sus funciones, ya sea por incapacidad, permiso, vacaciones o licencias.

$$Ha = Hinc + Hp + Hv + Hlic$$

TIPS PARA EL CÁLCULO DE LAS HHT

- Tenga en cuenta que los datos se encuentren todos en las mismas unidades (horas, días).
- Tenga en cuenta que los datos correspondan al periodo en el cual está haciendo el cálculo de HHT.
- Tenga en cuenta el número promedio de trabajadores en el periodo para el cual hace el cálculo.
- Tenga en cuenta que el promedio de horas días laborales corresponde a 8 horas, en caso de registrar un número mayor o menor debe tener permiso del ministerio.



Indicadores de Accidentalidad

Índice de Severidad (IS)= (No. de días cargados y perdidos por causa de los casos de AT durante el periodo / Horas hombre trabajadas en el periodo) * K

Índice de Frecuencia (I.F) = (No. de casos reportados en el periodo por AT / horas hombre trabajadas) * K

Índice de Frecuencia de Lesiones Incapacitantes = (No. de casos con tiempo perdido reportados en el periodo por AT / horas hombre trabajadas) * K

Nota: El cálculo de estos indicadores se mantiene para RUC®

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Indicadores Mínimos

Frecuencia de accidentalidad = (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100

Severidad de la accidentalidad = (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100



Proporción de accidentes de trabajo mortales = (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100

Prevalencia de enfermedad laboral = (Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000

Incidencia de la enfermedad laboral = (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000



Ausentismos por causa médica = (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

Nota: Los indicadores mínimos serán calculados para RUC® pero no tendrán impacto hasta no crear una línea basal.



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

ANEXO 3
COMPARATIVO ENTRE RUC®, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015



RUC®		ISO 45001: 2018		ISO 14001:2015	
Ítem		Ítem		Ítem	
	INTRODUCCIÓN	0	INTRODUCCIÓN	0	INTRODUCCIÓN
1.	OBJETIVOS	1	OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	1	OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN
2.	ALCANCE				
3.	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN (TÍTULO ÚNICAMENTE)	4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN (TÍTULO ÚNICAMENTE)
4.	ELEMENTOS DEL SG-SSTA				
5	LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL				
5.1.	Política de seguridad, salud en el trabajo y ambiente	5.2.	Política de SST	5.2.	Política Ambiental
5.2.	Reuniones e Inspecciones Gerenciales				
5.3.	Objetivos y metas	6.2.1.	Objetivos de la SST	6.2.1.	Objetivos ambientales
5.4.	Recursos	7.1.	Recursos	7.1.	Recursos
6	DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SSTA				
6.1	Documentación				
	Descripción SG-SSTA				
	Información Documentada (documentos y registros)	7.5	Información Documentada	7.5	Información Documentada
6.2	Requisitos legales y de otra índole	6.1.3.	Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos	6.1.3.	Requisitos legales y otros requisitos
6.3	Responsabilidades	5.3.	Roles, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades en la organización	5.3.	Roles, Responsabilidades y autoridades en la organización

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

RUC®		ISO 45001: 2018		ISO 14001:2015	
Ítem		Ítem		Ítem	
6.4	Competencias				
6.5	Capacitación y entrenamiento				
6.6	Programa de Inducción				
6.7	Motivación, comunicación, participación y consulta	7.2.	Competencias	7.2.	Competencias
		5.4.	Participación y consulta	7.3	Toma de conciencia
		7.3.	Toma de conciencia	7.4	Comunicación (interna y externa)
7	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO				
7.1	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los controles	6.1.2.1.	Identificación de peligros	6.1.2	Aspectos ambientales
	Gestión del cambio				
7.2	Tratamiento del riesgo				
7.2.1	Selección de contratistas:	8.4	Compras		
		8.5	Contratación		
7.2.2.	Visitantes, comunidad y autoridad				
7.2.3	Programas de gestión	6.2.2.	Planificación para lograr los objetivos de la SST	6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
7.2.4	Medicina del trabajo	6.2.2.	Planificación para lograr los objetivos de la SST	6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
7.2.5	Mediciones ambientales	6.2.2.	Planificación para lograr los objetivos de la SST	6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
7.2.6	Seguridad industrial	6.2.2.	Planificación para lograr los objetivos de la SST	6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
7.2.7	Planes de emergencia	8.6.	Preparación y respuesta ante emergencias	8.2.	Preparación y respuesta ante emergencias

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

RUC®		ISO 45001: 2018		ISO 14001:2015	
Ítem		Ítem		Ítem	
7.2.8.	Gestión ambiental	6.2.2.	Planificación para lograr los objetivos de la SST	6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
	Estándares y Procedimientos				
	Plan de Gestión de Residuos				
	Programas de gestión ambiental			6.2.2.	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales
8	EVALUACIÓN Y MONITOREO				
8.1	Accidentalidad	10.1	Incidentes, no conformidades y acciones correctivas		
8.2	Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente	9.2.	Auditoría interna	9.2.	Auditoría interna
8.3	Revisión gerencial	9.3.	Revisión por la dirección	9.3.	Revisión por la dirección
8.4	Acciones correctivas y preventivas	10.1	Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	10.2	No conformidad y acción correctiva
8.5	Inspecciones				
8.6	Seguimiento a los requisitos legales	9.1.2.	Evaluación del cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos.	9.1.2.	Evaluación del cumplimiento
8.7	Medición y revisión de los progresos	10.2.2.	Proceso de mejora continua	10.3	Mejora continua
9.	Impacto a la accidentalidad				
	Anexos				
	Glosario	3	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3	TÉRMINOS Y DEFINICIONES
	Bibliografía		Bibliografía		Bibliografía

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

ANEXO 4

ESTRUCTURA DEL DECRETO 1072/15

Decreto 1072 de 2015:
DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 1072 DE 2015



Libro 2:

→ RÉGIMEN REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO



Parte 2:

REGLAMENTACIONES



Título 4:

RIESGOS LABORALES





Capítulo 6:

→ SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Artículo ~~(2)~~, ~~(2)~~, ~~(4)~~, ~~(6)~~, 1:

Objeto y Campo de Aplicación:



Su redacción es igual al contenido del Decreto 1443/14 Art. 1 (Actualmente derogado)

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	



ANEXO 5.

Comparativo con el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6



Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6		RUC®	
OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES			
ARTÍCULO		NUMERAL	
2.2.4.6.1	Objeto y Campo de Aplicación		Objetivo Alcance Introducción
2.2.4.6.2.	Definiciones		Glosario
2.2.4.6.3.	Seguridad y Salud en el Trabajo SST		Glosario
2.2.4.6.4.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		Glosario
POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
2.2.4.6.5.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	1.1.	Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
2.2.4.6.6.	Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST		
2.2.4.6.7.	Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST		
ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
2.2.4.6.8.	Obligaciones de los empleadores	1.2.	Elementos visibles del compromiso gerencial
		1.4.	Recursos
		2.2.	Requisitos legales y de otra índole
		2.3.	Funciones y responsabilidades
		2.5.	Capacitación y entrenamiento
		2.6.	Programa de inducción
		2.7.	Motivación. Comunicación, participación y consulta
		3.1.	Gestión de peligros y riesgos

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	



Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6		RUC®	
		4.5.	Seguimiento requisitos legales a
2.2.4.6.9.	Obligaciones de las ARL		
2.2.4.6.10.	Responsabilidades de los trabajadores	2.3.	Funciones responsabilidades y
2.2.4.6.11.	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	2.5.	Capacitación entrenamiento y
		2.6.	Programa inducción de reinducción /
2.2.4.6.12.	Documentación	2.1.	Documentación (control de documentos, datos y registros)
2.2.4.6.13.	Conservación de los documentos		
2.2.4.6.14.	Comunicación	2.7.	Motivación. Comunicación, participación y consulta
PLANIFICACIÓN			
2.2.4.6.15.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	3.1.	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los controles
2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	4.1.	Auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
2.2.4.6.17.	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	3.2.3.	Programas de gestión del riesgo
		3.2.4.	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
		3.2.5.	Subprograma de Higiene Industrial
		3.2.6.	Subprograma de Seguridad Industrial
2.2.4.6.18.	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST	1.3.	Objetivos y metas
2.2.4.6.19.	Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST	4.6.	Medición y revisión de los progresos

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6		RUC®	
2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		
2.2.4.6.21.	Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		
2.2.4.6.22.	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		
APLICACIÓN			
2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos	3.1.	Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de los controles
2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control	3.2.4. 3.2.6.	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo Subprograma de seguridad industrial
2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencia	3.2.7.	Planes de emergencia
2.2.4.6.26.	Autorreporte de condiciones de salud y trabajo Gestión del cambio	3.1.	Actos y condiciones inseguras Gestión del Cambio
2.2.4.6.27.	Adquisiciones	3.2.1.	Selección de contratistas y proveedores
2.2.4.6.28.	Contratación	3.2.1.	
AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN			
2.2.4.6.29.	Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	4.2.	Auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
2.2.4.6.30.	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		
2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección	1.2.	Elementos visibles del compromiso gerencial (revisión gerencial)
2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	4.1.	Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambiente

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6		RUC®	
MEJORAMIENTO			
2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas	4.2.	Acciones correctivas y preventivas
2.2.4.6.34.	Mejora continua		
DISPOSICIONES FINALES			
2.2.4.6.35.	Capacitación obligatoria	2.5.	Capacitación y entrenamiento
2.2.4.6.36.	Sanciones		
2.2.4.6.37.	Transición		
2.2.4.6.38.	Vigencia y Derogatoria		

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

GLOSARIO

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

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

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

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

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



ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

AUSENTISMO: Ver Absentismo.



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

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

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

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6):

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
- d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

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

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

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

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



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

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

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

DESEMPEÑO: Resultados medibles de la gestión de una organización en relación con sus riesgos de SST.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6). La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados.

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia (**Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6**).

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

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



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

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

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

EVENTO CATASTRÓFICO: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación (**Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6**).

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

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

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

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

IMPACTO SIGNIFICATIVO: Impactos que pueden afectar de forma negativa a la integridad de un área/región geográfica, ya sea de forma directa o indirecta. Esto ocurre si se produce una alteración sustancial de las características ecológicas, estructuras y funciones en toda el área y a largo plazo.



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

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

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

ÍNDICE DE COBERTURA: Porcentaje de población que recibe la actividad.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

INDICADORES DE RESULTADOS: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

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

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

INFRAESTRUCTURA DE BENEFICIO PÚBLICO: Instalaciones construidas principalmente para prestar un servicio o bien público (por ejemplo, suministro de agua, carreteras, escuelas u hospitales), antes que con propósitos comerciales y de las cuales la organización no pretende obtener beneficios económicos directos.

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



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

MANTENER: Permanecer en el tiempo.

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

MATERIAL PELIGROSO (HAZMAT): Un material peligroso es cualquier sustancia que puede estar en estado sólido, líquido o gaseoso, y que tiene las características de causar daño a la salud, los bienes, y/o al medio ambiente.



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

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

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

MEJORA CONTINUA: Actividad recurrente para mejorar el desempeño (ISO 45001:2018).

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

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

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

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



NO CONFORMIDAD: Incumplimiento de un requisito.

OBJETIVOS: Propósito en SST en términos del desempeño de SST, que una organización se fija.

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

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



PROCEDIMIENTO OPERATIVO NORMALIZADO: Es la base para la realización de tareas necesarias y determinantes para el control de un tipo de emergencia. Define el objetivo particular y los responsables de la ejecución de cada una de las acciones operativas en la respuesta a la emergencia (Definición extraída de la Guía para Elaborar Planes de Emergencia y Contingencias de la DPAE - Dirección de Prevención y Atención de Emergencias).

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

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

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): La SST es la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

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

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo 'PHVA' Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

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



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

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

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

TRABAJO/TAREA: un segmento de trabajo, una asignación de trabajo específica o un conjunto de acciones requeridas para completar un objetivo específico de trabajo.

TAREA CRÍTICA: Es una tarea que tiene el potencial de producir pérdidas mayores a personas, propiedades, procesos y/o ambiente, cuando no se realiza correctamente; tarea que si no se ejecuta correctamente puede ocasionar una pérdida grave durante o después de realizarse en términos de seguridad, salud y ambiente.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÉRMINOS

SG-SSTA: Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.



IPE&CR: Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos.

EPP: Elementos de Protección Personal.

PVE: Programas de Vigilancia Epidemiológica.

Material Safety Data Sheet (MSDS): Hoja de seguridad de los productos utilizados.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

SUPLEMENTO NORMATIVO

Los requisitos legales incluidos en este documento son referentes generales de consulta actualizados a la fecha de su publicación.

CONCEPTUALIZACIONES GENERALES DE ORIGEN LEGAL

Organización, responsabilidades y recursos

Ley 9 de 1979, Decreto 614 de 1984. Toda empresa del sector construcción deberá demostrar la existencia del Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.

Ley 776 de 2002. Dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema de Riesgos Laborales.

Ley 1438 de 2011. Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Ley 361 de 1997. Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, adicionada por la Ley 1287 de 2009. Establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.



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

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

Ley 982 de 2005. Norma tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas.

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

Ley 9 de 1979. Título III. Organización de la seguridad y salud en el trabajo. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Art. 80.** Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo. **Art. 84.** Todos los empleadores están obligados a: (...) g). Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

Ley 1010 de 2006. Su objeto es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. **Artículo 9º.** Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Ley 1482 de 2011. Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.



Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición. **Art. 55, Ley 962 de 2005.**

Decreto 1072 26 de Mayo de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 2644 de 1994. Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

Decreto 1607 de 2002. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

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

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

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



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

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

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

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

Resolución 72145 de 2014. Transporte de Crudo por oleoductos.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

Ley 1429 del 2010. Ley de formalización y generación del empleo. **Art. 65 párrafo 2:** Se suprime la obligación del empleador de inscribir el COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo según sea el caso ante el Ministerio de Protección Social.

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

Resolución 00000652 de 2012. Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL



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

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

Ley 776 de 2002. Todo afiliado al Sistema de Riesgos Laborales que, en los términos de la presente **Ley o del Decreto Ley 1295 de 1994**, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto Ley 1295 de 1994 y la presente ley Art.1.

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Describe incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los sectores rural y urbano, personas de bajos ingresos, simplificación de trámites para facilitar la formalización, descuentos prohibidos, compensación en dinero de las vacaciones, financiación de viviendas, simplificación de trámites comerciales y otros trámites.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Ley 9 de 1979. Título III. Organización de la seguridad y salud en el trabajo. En todo lugar de trabajo se establecerá un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo (...) **Art. 111 y Art. 84** Todos los empleadores están obligados a: (...) e) registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores.

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

Resolución 156 de 2005. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Artículo 3°. Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el Literal e) del Artículo 21 y el Artículo 62 del Decreto Ley 1295 de 1994 y Artículo 11 del Decreto 2800 de 2003, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberán diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral.



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

MANEJO DE LOS RIESGOS, ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS

Ley 1335 de 2010. Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana. **Capítulo V.** Disposiciones para garantizar los derechos de las personas no fumadoras frente al consumo de tabaco.

Ley 29 de 1992. Aprueba el Protocolo de Montreal relativo a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.

Ley 55 de 1993. Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Los empleadores deberán: a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo; b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad; c) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar; d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

Ley 253 de 1996. Prevención de accidentes industriales mayores, que compromete a los empleadores a identificar las posibles instalaciones peligrosas, a notificar de estos riesgos a la autoridad competente, a tomar medidas para prevenir los accidentes y a tener planes de emergencia acordes con los riesgos.

Ley 320 de 1996. Prevención de accidentes industriales mayores, que compromete a los empleadores a identificar las posibles instalaciones peligrosas, a notificar de estos riesgos a la autoridad competente, a tomar medidas para prevenir los accidentes y a tener planes de emergencia acordes con los riesgos.

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

Resolución 001075 de 1992. Deberá incluirse dentro de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, campañas tendientes a fomentar la prevención y control del tabaquismo.



Resolución 4225 mayo de 1992. Establece el 31 de mayo como el Día Nacional sin Tabaco. Se recomienda la adopción de medidas y prohibición de la publicidad del tabaco. Recomienda asignar lugares específicos para fumadores.

Resolución 1956 de 2008. Se prohíbe fumar en sitios cerrados y espacios públicos, así como en el transporte público e instituciones educativas.

Resolución 189 de 1994. Dicta regulaciones para impedir la introducción al territorio nacional de residuos peligrosos.

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

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

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

Resolución 1903 de 2013. Por la cual se modifica el Numeral 5° del Artículo 10 y el Parágrafo 4° del Artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1348 de 2009. Por la cual se adopta el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en las empresas del sector eléctrico.

Resolución N° 90708 del 30 de agosto de 2013. Por la cual se expide el **Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE** e incluye modificaciones realizadas en **Resolución N° 9 0907 del 25 de octubre de 2013**, por la cual se corrigen unos yerros en el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE, establecido mediante Resolución No. 9 0708 de 2013.

Resolución 90980 de Noviembre de 2013. Por la cual se modifica y adiciona el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – RETILAB.

Circular 038 de 2010. Refuerza el cumplimiento de la Resolución 1016 de 1989 en el funcionamiento de los PSO para el desarrollo de actividades descritas en los subprogramas. Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.



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

Resolución 2876 del 5 de Julio de 2013. Por la cual se expide el reglamento técnico aplicable a la información del estampe original, etiquetado y aspecto físico de cilindros transportables sin costuras o sin soldaduras, de alta presión para gases industriales y medicinales, que se importen o se fabriquen nacionalmente para su comercialización o uso en Colombia.

MEDICINA DEL TRABAJO

Ley 1355 del 14 de octubre de 2009 Art. 1 y 5. Declara la obesidad como una enfermedad crónica de salud pública, la cual es causa directa de enfermedades cardíacas, circulatorias, colesterol alto, estrés, depresión, hipertensión, cáncer, diabetes, artritis, colon, entre otras.

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

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales (como mínimo preocupacional o de preingreso; periódicas y postocupacional o de egreso) y establece el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales; aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades Administradoras de Riesgos Laborales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de seguridad y salud en el trabajo, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional. La **Resolución 1995 de 1999** establece normas para el manejo de la historia clínica.

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

Las principales actividades de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:



1. Realizar exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica.

Art. 10 Resolución 1016 y Artículo 348 del C.S.T. El respectivo examen y los demás documentos clínicos que constituyan la historia clínica del trabajador, son estrictamente confidenciales y de la reserva profesional y no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo en algunos casos. El examen médico de admisión será firmado por el respectivo médico con anotación de su registro médico y por el trabajador. **Resolución 6398 de 1991.**

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

SOBRE PLANES DE EMERGENCIA

Ley 46 de noviembre 2 de 1988. Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres (SNPAD), direccionando la conformación de los

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

planes de respuesta a emergencias y la integración de esfuerzos para prevenir y atender las situaciones de este tipo que se pueden traducir en desastres cuando no son atendidas a tiempo, en forma conjunta y organizada.

Ley 1505 de 2012. Por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta.

Ley 1523 de 2012. Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

Ley 1575 de 2012. Por la cual se establece la Ley General de Bomberos en Colombia.

Resolución 00001220 DE 2010. Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la organización, operación y funcionamiento de los Centros Reguladores de Urgencias, Emergencias y Desastres (CRUE).

Resolución 1188 de 2003. Manual de normas y procedimientos para la gestión de aceites usados en el Distrito Capital.



Resolución 705 de 2007. Artículo 1º. Obligatoriedad de uso de los elementos de primeros auxilios. Todo establecimiento comercial deberá contar con un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones.

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

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

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

Accidente de Trabajo: Decisión 584 de 2004 de la CAN Literal N. Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional,

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

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

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

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

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



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

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores Art. 9 Decreto 614 de 1984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas. Art. 9 Decreto 614 de 1984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

Emergencia: Se puede definir como la ocurrencia de un evento inesperado que se sale completamente del control operacional y que puede poner en peligro no solo a los trabajadores, sino al medio ambiente y a las comunidades del área de influencia de las operaciones. Los aspectos ambientales incluyen, por ejemplo: Emisiones atmosféricas (fuentes fijas, chimeneas o fuentes móviles, vehículos, motores y, en general, todo aquello que genere humos, partículas, gases, etc.), efluentes líquidos (aguas residuales domésticas, aguas residuales industriales, etc.), residuos (ordinarios domésticos e industriales, especiales, lodos, peligrosos, sustancias químicas y sus empaques, etc.), puntos de potencial contaminación del suelo y agua (goteos de aceite, uniones, empaques, mangueras, etc.), impacto a las comunidades (ruido, olores, tráfico, bodegaje,

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

campamentos, etc.), uso de recursos naturales (material de construcción, aguas superficiales, aguas subterráneas, puntos de vertimiento, material vegetal, etc.).

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 1 Ley 1562 de 2012: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales. Artículo 1 Ley 1562 de 2012: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.



Enfermedad laboral. Artículo 4 Ley 1562 de 2012: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. **Parágrafo 1°.** El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. **Parágrafo 2°.** Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

MARCO NORMATIVO AMBIENTAL

En términos amplios, las normas generales que rigen la gestión ambiental en Colombia son las siguientes:

Constitución Nacional de 1991, Artículos 8, 40, 79, 80 y 81. Responsabiliza al estado y a las personas la obligación de proteger las riquezas culturales y naturales del país. Establece la responsabilidad del estado en el saneamiento ambiental. Afirma que todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano, protegiendo la diversidad e integridad del ambiente y facilitando la participación de las comunidades en las decisiones que puedan afectarla. Por otra parte, el estado planificará el manejo y explotación de los recursos naturales y controlará los factores de deterioro ambiental.

Ley 09 de 1979. Código Sanitario Nacional. Vincula los efectos sobre el medio ambiente con la salud humana y los aspectos sanitarios.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Ley 1333 de 2009. Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones.

Código Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente.

Ley 99 de 1993. Crea el Ministerio del Medio Ambiente y varias Corporaciones Autónomas Regionales (CAR). Organiza el Sistema Nacional Ambiental y fija el requisito de la Licencia Ambiental previa para el desarrollo de proyectos, obras o actividades que generen un efecto grave sobre el medio ambiente.

Ley 491 de 1999. Establece la obligatoriedad de disponer de un Seguro Ecológico para todas aquellas actividades que puedan causar daño al ambiente y que requieren Licencia Ambiental. Por otra parte, reforma al Código Penal en lo relativo a los delitos ambientales, buscando mejorar la operatividad de la justicia en este aspecto. Los eventos de contaminación ilegal o no reportada o la explotación ilícita de recursos naturales, pueden ser investigados a la luz del código penal y causar penas que llegan hasta la cárcel.

Ley 253 de 1996. Por medio de la cual se aprueba el Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación.

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

Ley 99 de 1993. Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público Encargado de la gestión y Conservación del Medio Ambiente y Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental (SINA) y se dictan otras disposiciones.



Ley 685 de 2001. Se expide el Código de Minas y se dictan otras disposiciones

Decreto 1076 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.

NORMAS RELACIONADAS CON EL USO DE RECURSOS NATURALES COMPONENTE HIDRÓSFERICO

Ley 373 de 1997. Expedida por el Congreso Nacional y por la cual se establece el programa para el uso eficiente y ahorro del agua. Todo plan ambiental regional y municipal debe incorporar obligatoriamente un programa para el uso eficiente y ahorro del agua. Se entiende por programa para el uso eficiente y ahorro del agua el conjunto de proyectos y acciones que deben elaborar y adoptar las entidades encargadas de la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado, riego y drenaje, producción hidroeléctrica y demás usuarios del recurso hídrico.

Este programa deberá estar basado en el diagnóstico de la oferta hídrica de las fuentes de abastecimiento y la demanda de agua, y contener las metas anuales de reducción de pérdidas, las campañas educativas a la comunidad, la utilización de aguas superficiales, lluvias y subterráneas, los incentivos y otros aspectos que definan las Corporaciones

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Autónomas Regionales y demás autoridades ambientales, las entidades prestadoras de los servicios de acueducto y alcantarillado, las que manejen proyectos de riego y drenaje, las hidroeléctricas y demás usuarios del recurso, que se consideren convenientes para el cumplimiento del programa.



Ley 697 de 2001. Se fomenta el uso racional y eficiente de la energía, se promueve la utilización de energías alternativas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1074 de 1997. Expedida por el Departamento Técnico Administrativo del Medio Ambiente (DAMA) y por la cual se establecen estándares ambientales en materia de vertimientos. Por medio de esta resolución se reglamenta el **Decreto 1594 de 1984**, en cuanto a los usos del agua y manejo de los residuos líquidos dentro del área de jurisdicción del DAMA. Esta providencia obliga a quien vierta a la red de alcantarillado o cuerpos de agua localizado dentro del área de Jurisdicción del DAMA a registrar sus vertimientos ante este Departamento. Por otra parte, define las concentraciones máximas permisibles que pueden contener estos vertimientos y establece que todos los lodos y sedimentos generados en el tratamiento de estas aguas residuales deben tener un tratamiento y por tanto no pueden ser dispuestos en las corrientes de agua o en redes de alcantarillado público.

Resolución 273 de 1997. Expedido por el Ministerio del Medio Ambiente y por la cual se fijan las tarifas mínimas de las tasas retributivas por vertimientos líquidos para los parámetros Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) y Sólidos Suspendidos Totales (SST). La **Resolución 372 de 1998** actualiza las tarifas mínimas de las tasas retributivas por vertimientos líquidos de la resolución.

Resolución 240 de 2004. Expedida por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y por la cual se definen las bases para el cálculo de la depreciación y se establece la tarifa mínima de la tasa por utilización de aguas. Esta resolución determina que para el cálculo de la depreciación del recurso por efecto de la utilización del agua debe incluir los costos sociales, ambientales y de recuperación del recurso hídrico. Dichos costos se evaluarán económicamente con base en un promedio estimado por metro cúbico, de las inversiones anuales en que han incurrido las autoridades ambientales competentes en los últimos tres (3) años para efectos de prevenir o controlar la depreciación del recurso. Las inversiones incluyen las siguientes actividades:

- Estudios de investigación básica y aplicada sobre el recurso hídrico encaminados a la elaboración de balances hídricos, evaluación de la calidad del recurso y desarrollo del catastro de usuarios.
- Establecimiento y operación de sistemas de medición y monitoreo del recurso hídrico.
- Formulación de Planes de Ordenamiento y Manejo de Cuencas.
- Proyectos para promover el uso eficiente y ahorro del agua.
- Adquisición de predios en zonas de páramo, subpáramo, bosques de niebla, áreas de influencia de nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Reforestación, restauración o manejo, de zonas de páramo, bosques de niebla, áreas de influencia de nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Conservación de zonas de páramo, bosques de niebla, áreas de influencia de
- Nacimientos y recarga de acuíferos y de estrellas fluviales.
- Administración y operación de la tasa proutilización de agua.
- Mantenimiento, protección y regulación de cauces.



	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Resolución 1401 de 2012. Por la cual se señala el criterio para definir la autoridad ambiental competente para aprobar el Plan de Contingencia de Transporte de Hidrocarburos o Sustancias Nocivas.

COMPONENTE GEOSFÉRICO

Ley 1259 de 2008. La finalidad de esta ley es crear e implementar el Comparendo Ambiental como instrumento de cultura ciudadana, sobre el adecuado manejo de residuos sólidos y escombros, previendo la afectación del medio ambiente y la salud pública, mediante sanciones pedagógicas y económicas a todas aquellas personas naturales o jurídicas que infrinjan la normatividad existente en materia de residuos sólidos; así como propiciar el fomento de estímulos a las buenas prácticas ambientalistas. **Art. 6 De las infracciones.** Son infracciones en contra de las normas ambientales de aseo, las siguientes:

1. Sacar la basura en horarios no autorizados por la empresa prestadora del servicio.
2. No usar los recipientes o demás elementos dispuestos para depositar la basura.
3. Disponer residuos sólidos y escombros en sitios de uso público no acordados ni autorizados por autoridad competente.
4. Disponer basura, residuos y escombros en bienes inmuebles de carácter público o privado, como colegios, centros de atención de salud, expendios de alimentos, droguerías, entre otros.
5. Arrojar basura y escombros a fuentes de aguas y bosques.
6. Destapar y extraer, parcial o totalmente, sin autorización alguna, el contenido de las bolsas y recipientes para la basura, una vez colocados para su recolección, en concordancia con el Decreto 1713 de 2002.
7. Disponer inadecuadamente animales muertos, partes de estos y residuos biológicos dentro de los residuos domésticos.
8. Dificultar, de alguna manera, la actividad de barrido y recolección de la basura y escombros.
9. Almacenar materiales y residuos de obras de construcción o de demoliciones en vías y/o áreas públicas.
10. Realizar quema de basura y/o escombros sin las debidas medidas de seguridad, en sitios no autorizados por autoridad competente.
11. Improvisar e instalar sin autorización legal, contenedores u otro tipo de recipientes, con destino a la disposición de basura.
12. Lavar y hacer limpieza de cualquier objeto en vías y áreas públicas, actividades estas que causen acumulación o esparcimiento de basura.
13. Permitir la deposición de heces fecales de mascotas y demás animales en prados y sitios no adecuados para tal efecto, y sin control alguno.
14. Darle mal manejo a sitios donde se clasifica, comercializa, recicla o se transforman residuos sólidos.
15. Fomentar el trasteo de basura y escombros en medios no aptos ni adecuados.
16. Arrojar basuras desde un vehículo automotor o de tracción humana o animal en movimiento o estática a las vías públicas, parques o áreas públicas.
17. Disponer de Desechos Industriales, sin las medidas de seguridad necesarias o en sitios no autorizados por autoridad competente.
18. El no recoger los residuos sólidos en los horarios establecidos por la misma empresa recolectora, salvo información previa debidamente publicitada e informada y debidamente justificada.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

Ley 1672 de 2013. Por la cual se establecen los lineamientos para la adopción de una política pública de gestión integral de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), y se dictan otras disposiciones. **Artículo 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto establecer los lineamientos para la política pública de gestión integral de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) generados en el territorio nacional. Los RAEE son residuos de manejo diferenciado que deben gestionarse de acuerdo con las directrices que para el efecto establezca el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. **Artículo 2°. Alcance.** Las disposiciones de la presente ley se aplican en todo el territorio nacional, a las personas naturales o jurídicas que importen, produzcan, comercialicen, consumen aparatos eléctricos y electrónicos y gestionen sus respectivos residuos. **Artículo 3°. Principios.** Para la aplicación de la presente ley se tendrán como principios rectores:

- a) **Responsabilidad Extendida del Productor.** Es el deber que tiene el productor de aparatos eléctricos y electrónicos, a lo largo de las diferentes etapas del ciclo de vida del producto;
- b) **Participación activa.** El Gobierno Nacional debe proveer los mecanismos de participación necesarios para que los productores, comercializadores y usuarios de aparatos eléctricos y electrónicos, participen en el diseño, elaboración y ejecución de programas y proyectos que traten sobre una gestión integral de los residuos de estos productos;
- c) **Creación estímulos.** El Gobierno Nacional promoverá la generación de beneficios y estímulos a quienes se involucren en el aprovechamiento y/o valorización de (RAEE);
- d) **Descentralización.** Las entidades territoriales y demás entidades que tengan la facultad de imponer obligaciones de tipo ambiental en lo referente a gestión de los RAEE se enmarcarán únicamente dentro del marco de la presente ley y las disposiciones de carácter general que se adopten por el Ministerio del Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y demás autoridades ambientales en el marco de sus competencias.



Ley 142 de 1994. Régimen de los servicios públicos domiciliarios.

Ley 430 de 1998. Se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.

Resolución 541 de 1994. Expedida por el Ministerio del Medio Ambiente, y por medio de la cual se regula el cargue, descargue, transporte, almacenamiento y disposición final de escombros, materiales, elementos, concretos y agregados sueltos, de construcción, de demolición y capa orgánica, suelo y subsuelo de excavación.

LICENCIAS AMBIENTALES

Ley 1682 de 2013. Por la cual se adoptan medidas y disposiciones para los proyectos de infraestructura de transporte y se conceden facultades extraordinarias. **Artículo 44** Los siguientes Proyectos de Infraestructura de Transporte no requerirán Licencia Ambiental:

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

- a) Proyectos de mantenimiento;
- b) Proyectos de rehabilitación;
- c) Proyectos de mejoramiento.

Resolución 1120 de 2015. Por la cual se modifica la Licencia Ambiental otorgada mediante Resolución 0705 del 28 de agosto de 2012 y se dictan otras disposiciones.

COMPONENTE ATMOSFÉRICO

Resolución 0601 de 2006. Por la cual se establece la Norma de Calidad del Aire o Nivel de Inmisión, para todo el territorio nacional en condiciones de referencia en la cual se desarrollan los niveles máximos permisibles de contaminantes en la atmósfera; los procedimientos para la medición de la calidad del aire, los programas de reducción de la contaminación del aire y los niveles de prevención, alerta y emergencia y las medidas generales para su mitigación, norma aplicable a todo el territorio nacional.



Resolución 0627 de 2006. Por la cual se establece la Norma Nacional de Emisión de Ruido y Ruido Ambiental, Estándares máximos permisibles de emisión de ruido ambiental por sectores (hospitales, zona residencial, industrial, comercial, universidades, colegios, urbana, rural, entre otras).

Resolución 0910 de 2008. Por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes que deberán cumplir las fuentes móviles terrestres, reglamenta los requisitos y certificaciones a las que están sujetos los vehículos y demás fuentes móviles, sean importadas o de fabricación nacional, y se adoptan otras disposiciones, se reglamenta el **Artículo 91 del Decreto 948 de 1995**.

Resolución 160 de 1996. Expedida por el Departamento Técnico Administrativo del Medio Ambiente (DAMA) y por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes producidos por las fuentes móviles con motor a gasolina y diésel.

Resolución 619 de 1997. Expedida por el Ministerio del Medio Ambiente y por la cual se establecen parcialmente los factores a partir de los cuales se requiere permiso de emisión atmosférica para fuentes fijas. Esta resolución define cuales industrias, obras, actividades o servicios requieren permiso de emisión atmosférica.

Resolución No. 591 del 2012. Por medio de esta resolución, expedida por el Ministerio de Medio Ambiente, se **modifica el último párrafo del Numeral 4.4 del Capítulo 4 del Protocolo para el Control y Vigilancia de la Contaminación Atmosférica Generada por Fuentes Fijas**, adoptado a través de la **Resolución número 760 de 2010** y **ajustado por la Resolución número 2153 de 2010** y se adoptan otras disposiciones.

	GUÍA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS RUC®			
	Doc: OAUPE009	Rev. 17	19.09.25	

BIBLIOGRAFÍA

ACODAL. Compendio de legislación sanitaria. Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental, Seccional Valle del Cauca. Cali (1995).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 09 de 1979, Código Sanitario Nacional, Santa Fe de Bogotá (1979).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 99 de 1993, Creación del Ministerio del Medio Ambiente. Guía Legis LEG 01, Santafé de Bogotá (1994).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 430 de 1998, Normas prohibitivas de carácter ambiental, referentes a los desechos peligrosos. Santafé de Bogotá (1998).

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 491 de 1999, Seguro Ecológico y reformas al Código Penal. Santafé de Bogotá (1999).

ECOPETROL. Actualización del Plan de Contingencia, Gerencia del Alto Magdalena. ECOPETROL, Inbiecol S.A. Neiva (1997).

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE. Convenio de concertación para una producción limpia con el sector de hidrocarburos. Ministerio del Medio Ambiente, Ministerio de Minas y Energía, ECOPETROL, Asociación Colombiana del Petróleo, Santa Fe de Bogotá (1997).

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE. Resolución 1083, se ordena el uso de fibras naturales en obras, proyectos o actividades objeto de licencia ambiental. Santa Fe de Bogotá (1996).

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE. Resolución 0273, fija tarifas mínimas de las tasas retributivas por vertimientos líquidos para los parámetros Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) y Sólidos Suspendidos Totales (SST). Santa Fe de Bogotá (1997).

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá (2015).