

	POLÍTICAS SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PT-GH-01
		Versión: 01
		Página 1 DE 6

1. OBJETIVO

Establecer e implementar de manera integral las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), prevención del consumo de alcohol y drogas, prevención del acoso laboral y sexual, y desconexión laboral, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, saludable, respetuoso y que promueva el bienestar integral de los colaboradores. Además, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y fomentar una cultura organizacional que impulse la productividad, el respeto y la protección de los derechos de todos los empleados.

2. ALCANCE

Este sistema aplica desde el momento en que los servidores públicos, contratistas, practicantes y demás partes interesadas inician sus actividades relacionadas con la EDESOS, y se extiende hasta su finalización, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la organización. Es decir, abarca todas las acciones en cumplimiento de sus funciones, así como su participación en jornadas recreativas, deportivas y eventos organizados por la EDESOS.

3. RESPONSABLES

La Alta Dirección y el Profesional Universitario SG - Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, tendrá como responsabilidad y autoridad lo siguiente:

- ✓ Asegurar que se establezca, implemente y cumpla lo descrito en las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo de la EDESOS.
- ✓ Publicar y divulgar a todo el personal las políticas descritas dentro de este documento.
- ✓ Realizar rendición de cuentas del SG SST ante el comité institucional de gestión y desempeño, notificando cualquier necesidad de mejora o modificación de las políticas.
- ✓ Promover el cumplimiento de las políticas en todos los niveles de la organización.

4. DEFINICIONES

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.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con las políticas de seguridad y salud en el trabajo SST de la entidad.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (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 salud en el trabajo.

5. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Decreto Ley 1295 de 1994	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"
Ley 1562 de 2012	"Por la cual se modifica el 11 de julio de 2012 Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional."
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide Decreto 1072 de 2015 26 de mayo de 2015 el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
Resolución 0312 de 2019	"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
Decreto Ley 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo, modificado a través de diversas leyes, como la Ley 50 de 1990 y la Ley 2101 de 2021.	"Prohibición del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo."
Ley 1696 de 2013	"Por la cual se dictan normas que establece disposiciones legales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo de alcohol y sustancias psicoactivas".
Resolución 078 -21 de abril del 2022, Artículo 81 Numeral B	"Reglamento interno de Trabajo"
Ley 1566 de 2012	"Por la cual se dictan normas para garantizar 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.
Ley 1010 de 2006	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
Ley 2365 de 2024	"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones".
Ley 2191 de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
Decreto 0405 del 1 de abril de 2025	"Multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral"

6. DESARROLLO POLÍTICAS SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del Decreto No.1072 de 2015 y la demás normatividad legal vigente en prevención de riesgos laborales, la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente- Edeso, adoptará las siguientes políticas:

- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.
- ✓ Política de Prevención de Acoso Laboral y sexual.
- ✓ Política de Desconexión laboral.

	POLÍTICAS SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PT-GH-01
		Versión: 01
		Página 3 DE 6

6.1.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - Edeso, tiene como objeto: Gestionar, promover, estructurar y ejecutar directamente y/o en asocio con entidades públicas o privadas, proyectos de intereses municipal, regional, nacional e internacional; adelantando acciones relacionadas con el desarrollo urbanístico, ambiental, operación urbana y catastral, gestión y desarrollo inmobiliario e importar o exportar maquinaria o equipos, y la administración de bienes; así mismo reconoce la importancia del talento humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- ✓ Asumir la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, enlazando a todos sus centros de trabajo y todos sus colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación.
- ✓ Los trabajadores tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos en la empresa, a fin de realizar un trabajo seguro.
- ✓ Serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la empresa.

6.1.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO Y ABUSO DE ALCOHOL, DROGAS ILÍCITAS Y TABAQUISMO.

La Empresa de Desarrollo sostenible del Oriente - Edeso, consciente de los efectos adversos del abuso de bebidas embriagantes, drogas y sustancias psicoactivas, en aras de brindar y garantizar ambientes de trabajo sano y seguro, prohíbe a todos sus empleados, independiente de su modelo de contratación presentarse al sitio de trabajo o realizar cualquier labor relacionada con la prestación de los servicios, estando bajo la influencia de alcohol, estupefacientes o de cualquier otra sustancia.

Los servidores públicos, practicantes y contratistas de la empresa no podrán usar, poseer, distribuir o vender bebidas alcohólicas, drogas ilícitas o hacer mal uso de drogas de prescripción legítima, cuando estén laborando o prestando sus servicios, ya que éstas afectan el desarrollo normal del trabajo y representan una amenaza a su salud y a su seguridad. Si algún servidor tiene dificultades con el alcohol, drogas o cualquier otro tipo de sustancias, se realizará un acompañamiento por parte de la entidad. En caso de tener conocimiento de esta situación, debe darse oportuno aviso al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESPACIOS LIBRES DE HUMO.

Se prohíbe el consumo de cigarrillo y sus derivados, (cigarrillo común, electrónico, vapeadores, pipa o puro) en las instalaciones de la empresa y en todas sus sedes o lugares donde se actúe en representación de la Edeso, especialmente en lugares cerrados, Igualmente se prohíbe fumar en campo abierto en las áreas donde se destine el espacio para esparcimiento de los servidores, practicantes y contratistas en horas de almuerzo y/o descanso. La zona de fumadores será designada por la empresa.

El incumplimiento de esta política tendrá como consecuencia para el personal la aplicación del régimen disciplinario y/o sancionatorio establecido en el reglamento interno de trabajo, en la ley o si fuera el caso la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

De igual forma, en relación con los contratistas y otras partes interesadas se hace extensiva esta política, reservándose en la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - Edeso, el derecho de restringirles el acceso o permanencia en sus instalaciones en caso de violar esta política.

	POLÍTICAS SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PT-GH-01
		Versión: 01
		Página 4 DE 6

6.1.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

De conformidad con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, y que pueda causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo; conductas evidenciables cuando se presenta maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad.

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - Edeso consciente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de todos los colaboradores de la Entidad, garantiza la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo orientado a la prevención de conductas relacionadas con el acoso laboral, en cumplimiento de la normatividad vigente.

De igual manera, se compromete a generar los espacios necesarios para que el Comité de Convivencia Laboral cumpla su labor, lleve a cabo sus reuniones periódicas, promueva y divulgue, a través de los diferentes canales de comunicación, estrategias de socialización orientadas a prevenir el acoso laboral y fomentar la sana convivencia entre los servidores públicos.

La empresa a través del Comité de Convivencia laboral se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas orientadas a prevenir cualquier comportamiento que se califique como acoso laboral o sexual, a salvaguardar la información recolectada, a la vez que otorgar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral.

Todos los servidores públicos deberán apoyar el desarrollo de actividades que propendan por la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones adecuadas, seguras, amables y saludables.

El incumplimiento de esta política tendrá como consecuencia para el trabajador la aplicación del régimen disciplinario y/o sancionatorio establecido en el reglamento interno de trabajo, en la ley o si fuera el caso la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

6.1.4 POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – Edeso, pretende garantizar la aplicación de la Ley 2191 del 2022, *“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral de los servidores públicos en las relaciones laborales”*, comprometiéndose así con la promoción y prevención del bienestar físico y mental de los colaboradores, garantizando el goce efectivo de su tiempo libre y tiempos de descanso como son: licencias, vacaciones y permisos.

Garantía para la desconexión laboral:

- ✓ La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada y ha iniciado el disfrute del período de licencia, vacaciones, permisos, entre otros.
- ✓ Los colaboradores tendrán derecho a disfrutar de los períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, con el propósito de que pueda gozar de dichos espacios con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- ✓ Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el período de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, entre otros, siempre y cuando, no se trate de un hecho urgente en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.

	POLÍTICAS SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PT-GH-01
		Versión: 01
		Página 5 DE 6

- ✓ Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la Ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

El colaborador, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

6.2 IMPLEMENTACIÓN.

Para el cumplimiento de las políticas se desarrollarán las actividades establecidas en el Plan anual de trabajo del SG-SST.

Adicionalmente se llevará a cabo el debido diligenciamiento de las Matrices de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos, los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, Programas y Subprogramas del SG-SST, así como el seguimiento a los controles para los riesgos identificados en las inspecciones planeadas e indicadores de gestión, todo ello basados en la mejora continua y la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

6.3 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La aprobación de las Políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza posterior a la revisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño La Edeso y se realizará revisión a los lineamientos de esta Política al menos una (1) vez al año, o antes si así se requiere, por modificación de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.4 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La divulgación de las políticas descritas en este documento se realizará a través de diferentes mecanismos de comunicación con los que cuenta la entidad tales como, (Página Web de la entidad, correo Institucional y grupos de WhatsApp), de otra parte, se socializará a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, así como en los diferentes procesos de inducción y reinducción de los servidores públicos, contratistas y practicantes de la Edeso.

6.5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- ✓ Realizar un seguimiento regular de las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales para verificar la efectividad de las medidas implementadas.
- ✓ La alta dirección debe revisar anualmente las políticas incluidas en el desarrollo del SG- SST para asegurarse de que se mantengan actualizadas y alineados con las normas legales y las necesidades cambiantes de la empresa.
- ✓ Ajustar las políticas y las medidas de seguridad en función de los resultados de la evaluación y las recomendaciones obtenidas durante el proceso de seguimiento.
- ✓ Elaborar informe anual sobre el desempeño del SG-SST y las políticas, los cuales deben ser presentados al comité institucional de gestión y desempeño y trabajadores, para asegurar la transparencia en el proceso de gestión de la seguridad.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento de las políticas del SG SST	29/04/2025

8. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Profesional Universitario Talento Humano	Subgerente Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 01/04/2025	FECHA: 21/04/2025	FECHA: 25/04/2025

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo