

ANEXO 1

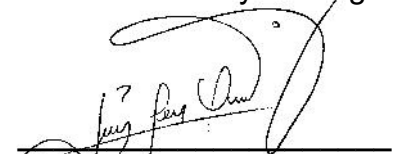
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CORPORACION ACTIVANDO LA CONSCIENCIA DEL AMOR se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en **CORPORACION ACTIVANDO LA CONSCIENCIA DEL AMOR** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.



Firma Representante Legal
Septiembre 1 de 2020

ANEXO 2

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Nit: 900443948-2

CORPORACION ACTIVANDO LA CONSCIENCIA DEL AMOR

Sucursales o agencias: Si ___ No X Número: ___

Dirección y domicilios: CL 1 D # 79 – 66

Teléfono: 3234153 – 3167427706 – 3173740544 - 3175682405

ARL: POSITIVA

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL: I

Código de la actividad económica: 8699

Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002: Otras actividades de atención de la salud humana

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 Resolución 1401 de 2007, , Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 Resolución 1401 de 2007 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

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

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

ARTÍCULO 4. Los agentes de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

Ubicar aquí los riesgos prioritarios o principales de la empresa. **(Eliminar los que no le apliquen).**

Locativos, Físicos, Ergonómicos, Eléctricos, Publico, Locativos, Mecánicos, Químico.

PARÁGRAFO: A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6: La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

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

ARTÍCULO 8: El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "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."



Representante Legal
Septiembre 1 de 2020

ANEXO 3

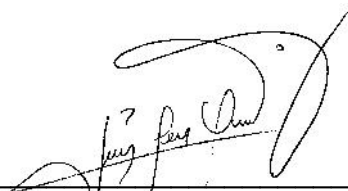
VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fecha de nombramiento: Agosto 18 de 2020

Periodo: Agosto 2020 a Agosto 2022

El representante legal de la empresa **CORPORACION ACTIVANDO LA CONSCIENCIA DEL AMOR** nombra como Vigía de seguridad y salud en el trabajo a **CAROLINA SCOLARO VALDERRAMA** con cedula **94397557** dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002.



Firma del Representante Legal

LUIS FERNANDO QUINTERO
CC. 94397553

ANEXO 4

La Empresa **CORPORACION ACTIVANDO LA CONSCIENCIA DEL AMOR** con NIT No. **900443948-2**, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 2012 emanados del Ministerio de Trabajo ha determinado conformar el Comité de Convivencia.

Para la organización de este Comité el empleador ha asignado a CAROLINA SCOLARO VALDERRAMA y ha solicitado a los trabajadores que entre ellos elijan a un trabajador que haga parte del Comité.

Por parte del empleador:

Se designó como principal a:

No.	Nombres y Apellidos	Cargo
1.	Carolina Scolaro Valderrama	Presidente

y como suplente a:

No.	Nombres y Apellidos	Cargo
1.	Yenni Fernández Guzmán	Suplente

Los trabajadores eligen como principal a:

No.	Nombres y Apellidos	Cargo
1.	Michelle Arango Uribe	Secretaria

y como suplente a:

No.	Nombres y Apellidos	Cargo
1.	Juan José Pino Ramos	Suplente

Integrado el comité, se procedió de acuerdo a la Resolución 652 del 2012 nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la coordinación, organización y mantenimiento del comité.

Entre los miembros del Comité la empresa designa a Carolina Scolaro como presidente, y por votación del comité se nombra como secretario del mismo a Michelle Arango Uribe.

Una vez asignadas las personas, que van a ser cabezas visibles del Comité se procedió, a darle la instalación al mismo, para lo cual se hizo conocer lo establecido en la Resolución 652 de 2012 como funciones principales que en ésta se establece para cada uno de los miembros, así como para el Presidente y Secretario; Así como las responsabilidades que estos tienen en dicho organismo.

OBJETIVOS DEL COMITÉ

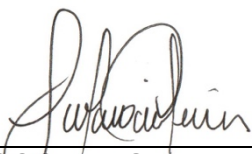
- Promover un excelente de convivencia laboral.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- Respalda la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Por lo anteriormente expuesto, y según Resolución 652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral debe realizar todas las actividades que estén a su alcance para prevenir las conductas de Acoso Laboral.



CAROLINA SCOLARO VALDERRAMA
Presidente Comité



MICHELLE ARANGO URIBE
Secretaria Comité

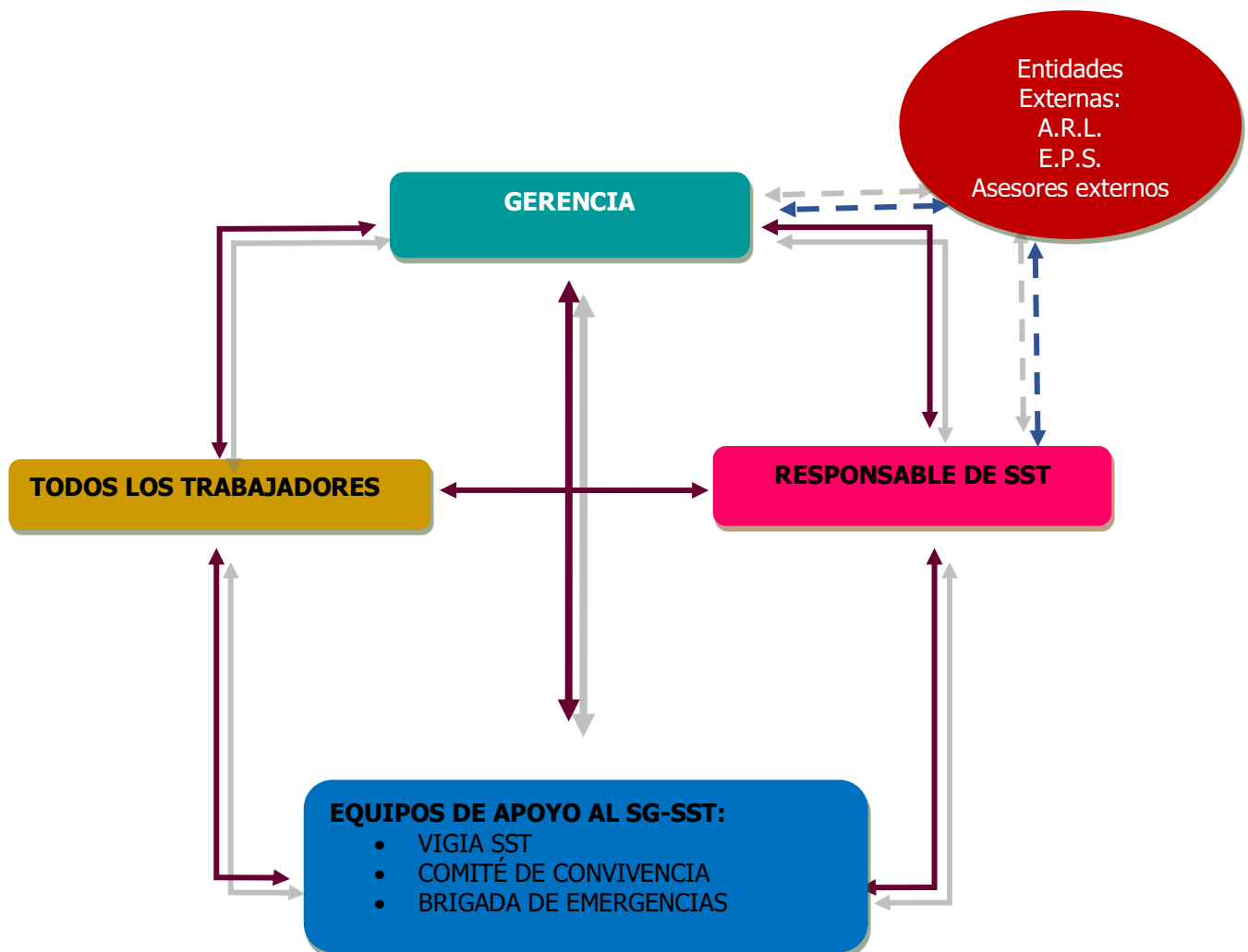
ANEXO 6

ESQUEMA DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

El esquema propone básicamente que al interior de la empresa todos los empleados se pueden comunicar entre sí con la Gerencia, el Responsable de SST y los equipos de apoyo al SG-SST.

También indica que cuando se recibe la información, se genera una respuesta.

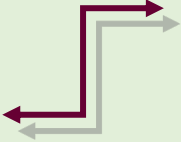
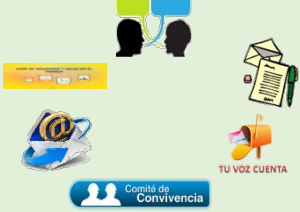

Las comunicaciones externas serán direccionadas por la Gerencia y el Responsable de SST, quienes posteriormente se encargaran de replicar la información con las partes interesadas.



MECANISMOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

	<ul style="list-style-type: none">• Correo Electrónico• gsst@laconscienciadelamor.org
	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones virtuales y presenciales• WhatsApp
	<ul style="list-style-type: none">• Buzón de Sugerencias
	<ul style="list-style-type: none">• Cartas• Comunicados• Reportes
	<ul style="list-style-type: none">• Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo
	<ul style="list-style-type: none">• Comité de Convivencia Laboral

INTERPRETACIÓN DEL ESQUEMA DE COMUNICACIONES

CONVENCIÓN	INTERPRETACIÓN	MECANISMO DE COMUNICACIÓN
	<p>Hace referencia a las comunicaciones internas de la Empresa y significa que cada uno de los actores del SG-SST se comunica entre sí con todos los demás.</p>	
	<p>Hace referencia a las comunicaciones externas de la Empresa, con las entidades que puedan regular los lineamientos de SST, la cual se establece con la Gerencia y el Responsable de SST.</p>	