

RESOLUCIÓN No. 032

14 de Agosto de 2023

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

El Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, la ley 87 de 1993, el artículo 91 de la ley 136 de 1994 modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, la ley 489 de 1998, la ley 1753 de 2015 y el Decreto - ley 1295 de 1994 modificado por la ley 1562 de 2012, así como los Decretos 1072 de 2015 y 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017, el Decreto Municipal 213 de 2016 y las demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que, el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que, la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones – CAN, por la cual los países miembros adoptan el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, determina en sus artículos 7 y 9:

(...)

Artículo 7 - Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación:

- a) *Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo;*
- b) (...)

*Artículo 9 - Los Países Miembros desarrollarán las tecnologías de información y los **sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo** con miras a reducir los riesgos laborales.* (Resaltado fuera de texto).

(...)

Que, la Resolución 957 de 2005 de la CAN, aprobó el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” mediante el cual se señalan parámetros para el desarrollo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los países miembros.

Que, el artículo 21 del Decreto – ley 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, establece como obligaciones de los empleadores:

ARTÍCULO 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

(...)

c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa¹, y procurar su financiación;

(...)

PARAGRAFO. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional² y que no sean contrarias a este decreto.

(...)

Que, el capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, entre otros, y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Que, el segundo inciso del artículo 2.2.4.6.4 del mencionado Decreto 1072 de 2015, indica que el SG-SST de las entidades, 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.

Que, acorde a lo contenido en dicho Decreto en sus artículos 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6 y 2.2.4.6.7, indica el deber de la Alcaldía Municipal de Palmira de establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual debe hacer parte de las políticas de gestión institucionales, expresando y estableciendo el compromiso de la alta dirección hacia la implementación del SG-SST de la entidad para la gestión de sus riesgos laborales, contemplando la identificación, gestión, vigilancia y control de los peligros y riesgos de las dependencias y sus procesos, así como el deber de proteger la seguridad y salud de todos sus colaboradores adscritos, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Esta política debe ser específica a la naturaleza y peligros propios de la entidad, así como ser redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal, comprometer y ser difundida a todos los niveles de la administración municipal con el desarrollo del Sistema de Gestión y estar accesible a todos los trabajadores y las partes interesadas, así como ser revisada anualmente y actualizada de así requerirse.

Que la Ley 9 de 1979, Código Sanitario Nacional, establece en su artículo 114 que "En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios".

Que el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece en el Capítulo 6 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, e indica en su Artículo 2.2.4.6.25, que el empleador debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo:

"(...)

¹ Desde la entrada en vigencia de la ley 1562 de 2012 - El término "Salud Ocupacional" debe entenderse como Seguridad y Salud en el Trabajo; Y el término "Programa de Salud Ocupacional" debe entenderse como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

² Ibidem

11: *Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios (...)*”.

Así mismo, el mismo artículo establece lo siguiente:

“(…)

6: *formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.*

13. *Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.*

PARÁGRAFO 1o. *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 contratante 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.*

PARÁGRAFO 2o. *El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda. (...)*”.

De lo anterior, se identifica la necesidad de establecer no solamente una brigada de emergencias con capacidad y formación operativa para atención de emergencias, sino que también se hace necesario definir una estructura organizada y de mando que permita organizar, coordinar, y ejecutar las actividades de prevención y atención a emergencias y desastres de la entidad, por lo que se hace necesario establecer un comité de emergencias con mando y autoridad, como se establece en la metodología de Sistema Comando de Incidentes.

Que el artículo 25 del Decreto 614 de 1984 estableció que, en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, se constituirá un Comité de Medicina, higiene y seguridad Industrial (actualmente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo por el artículo 1° de la ley 1562 de 2012), integrado por representantes de los patronos y de los trabajadores.

Que, la Ley 1010 de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que dicha ley establece en su artículo 9° numeral 1:

“ARTÍCULO 9°. 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. (Subrayado fuera de texto)*

(...)"

Que, posteriormente, la Resolución 2646 de Julio 17 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y define 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, estableció respecto a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

“ARTÍCULO 14°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

(...)

1.7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral

(...)"

Que, acorde al anexo técnico de la Resolución 20223040040595 de 2022, Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones, la Alcaldía Municipal de Palmira debe implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial del nivel avanzado, y acorde a los pasos descritos en dicho anexo, debe implementar:

(...)

Paso 2. Comité de seguridad vial ...

Paso 3. Política de Seguridad Vial de la Organización...

(...)

Que, el Decreto 213 de 2016, por el cual “se adopta la estructura de la Administración Central del Municipio de Palmira, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo tercero:

ARTÍCULO TERCERO. DESPACHO DEL ALCALDE: Son funciones del Despacho del Alcalde, las siguientes:

(...)

*3. Desarrollar las funciones determinadas por las normas y de manera especial las establecidas por el Artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, o aquellas que la modifiquen o sustituyan, en relación con: el Concejo; el orden público; la Nación, el Departamento y las autoridades jurisdiccionales; **la Administración Municipal**; la Ciudadanía; y la prosperidad integral de la región. (Resaltado fuera de texto).*

(...)

Que en atención a lo definido en el artículo primero del Decreto Municipal 007 de enero 03 de 2017, el cual dice:

“ARTÍCULO PRIMERO. DELEGASE en el Subsecretario de Gestión del Talento Humano del Municipio de Palmira, todo lo relacionado con las políticas, la adopción de planes, programas y proyectos para la gestión y desarrollo del talento humano, en cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales del Ente Territorial, igualmente, esta facultad, se extiende a todo lo relacionado con tramites, definición de situaciones administrativas, ordenación del gasto, posesión de los servidores públicos, a través de los correspondientes actos administrativos (...)"

Que el Decreto Municipal 022 de 2018 “Por medio del cual se delegan unas funciones en la administración Central” establece:

“Artículo primero. Delegar la competencia para ordenar y/o autorizar gastos y para ejercer otras funciones inherentes a la gestión de la Entidad Territorial en los Secretarios de Despacho y Subsecretarios que se enuncia a continuación:

(...)

10. Subsecretario de Gestión del Talento Humano: La ordenación o autorización del gasto, suscripción de los actos administrativos que correspondan, respecto de:

(...).

b. Delegar en el Subsecretario de Gestión de Talento Humano del Municipio de Palmira todo lo relacionado con la adopción de programas y proyectos para la gestión y el desarrollo del Ente Territorial, igualmente esta facultad se extiende a todo lo relacionado con tramites, definición de situaciones administrativas, ordenación del gasto, posesión de los servidores públicos, compatibilidad de mesadas pensionales a través de los correspondientes actos administrativos y en general, mediante cualquier forma de expresión de la administración, contempladas en la ley, susceptibles de recursos y de control de legalidad, en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 12 de la ley 489 de 1998.

(...)”

Que, el Decreto 981 de 2020, “por medio del cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones”, define y regula diferentes aspectos asociados a la estructura, responsabilidades y funcionamiento de dicho Sistema de Gestión y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central del Municipio de Palmira, como:

ARTÍCULO SEGUNDO: Conformación del Sistema Integrado de Gestión Institucional. El Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI del Municipio de Palmira unifica, integra y articula:

Ítem	Subsistema	Dependencia Responsable
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que incluye atributos del Sistema de Gestión Calidad	Secretaría General
2	Sistema de Gestión Documental y Administración de Archivos – SGdYA	Secretaría General
3	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST	Subsecretaría de Gestión del Talento Humano
4	Sistema de Control Interno	Secretaría General
5	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia
6	Sistema de Gestión Ambiental	Dirección de Gestión del Medio Ambiente

ARTÍCULO TERCERO: Instancias de Gestión y Desempeño. Para dinamizar el Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI, la Administración Municipal contará con las siguientes instancias:

(...)

2. Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

(...)

ARTÍCULO DÉCIMO: Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Palmira, las siguientes:

En relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST:

1. Formular y realizar seguimiento a la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a los parámetros determinados en el Título 4, capítulo 6, artículos 2.2.4.6.5; 2.2.4.6.6 y 2.2.4.6.7 del Decreto 1072 de 2015.

2. **Formular y aprobar la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Resaltado fuera de texto)**

(...)

RESOLUCIÓN

Que a través de la resolución No. 296 de septiembre 26 de 2019, la administración municipal actualizo la política integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Que, como consta en Acta de Reunión Ordinaria 2023-110.1.7.2 del 26 de abril del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Alcaldía de Palmira, en el 2do punto del orden del día, se realizó por parte de la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano y el Profesional Universitario grado 2 adscrito a dicha dependencia, realizan presentación de la propuesta para la actualización de la Política General del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a los integrantes del Comité, quienes posteriormente aprueban dicha actualización.

Que, acorde a la naturaleza de los Sistemas de Gestión, los cuales se soportan en la mejora continua, y que la presente actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad hace parte de las acciones que soportan dicha mejora, en continuidad con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, es necesario establecer algunos lineamientos técnicos que orienten el que hacer de la entidad y todos sus colaboradores, acorde a la normatividad nacional vigente en materia de Riesgos Laborales, que permitan el cumplimiento de esta Política y fortalezcan la cultura de la prevención y el autocuidado en la entidad.

Que, en virtud de lo anterior, el Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. El texto de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Palmira, será:

*La **Alcaldía del Municipio de Palmira**, manifiesta su compromiso con la provisión, mantenimiento y gestión de recursos, que permitan brindar condiciones seguras y saludables a los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás personas adscritas a la entidad en su entorno de trabajo, así como con el fortalecimiento de la cultura de autocuidado, buscando el bienestar de las personas en el desarrollo de sus funciones y todos sus centros de trabajo.*

Para el desarrollo de esta política, se establece la implementación y mejora continua, mediante la aplicación del ciclo PHVA, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, el cual permita la oportuna identificación, gestión, vigilancia y control de los peligros y riesgos asociados a los procesos de la entidad, así como la promoción de la salud de las personas, minimizando la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, junto con la participación activa de todos los trabajadores, y la articulación con las dependencias y áreas responsables de gestionar los diferentes recursos que permitan proteger a las personas, conservar los estándares de seguridad y dar cumplimiento a los requisitos legales en materia de seguridad laboral.

PARÁGRAFO: Revisión y actualización de la Política. La revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, será realizada anualmente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en reunión ordinaria dentro del tercer trimestre del año, el cual a su vez, indicará si la misma debe o no ser actualizada, para lo cual formulará igualmente las modificaciones a implementar dentro de la misma sesión.

ARTÍCULO SEGUNDO: Lineamientos técnicos para el desarrollo de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para dar cumplimiento a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se definen los siguientes lineamientos generales a ser asumidos por la entidad y sus colaboradores:

RESOLUCIÓN

1. El Municipio de Palmira, debe garantizar los recursos para el mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual permita brindar condiciones seguras y saludables a todos sus colaboradores en todos sus centros de trabajo y que propenda por el fortalecimiento de una cultura de autocuidado.
2. Todas las personas vinculadas a la Alcaldía de Palmira y que desarrollen o apoyen sus diferentes funciones, procesos o actividades, deben conocer y cumplir las normas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto las externas como las definidas internamente por la entidad, así como participar activamente en las diferentes capacitaciones, actividades u otros espacios que genere el Sistema de Gestión o cuando les sea específicamente requerido; el nivel directivo facilitará dicha participación.
3. Los integrantes del nivel directivo de la entidad y demás líderes de sus procesos, deben velar por el cumplimiento de estas normas, asegurándose de su comunicación, difusión y comprensión por parte de su personal a cargo y dando cobertura a todos los centros de trabajo de la entidad a su cargo por medio de los diferentes canales de comunicación de los que dispone la entidad; así mismo, acogerán y gestionaran acorde a su competencia y responsabilidad, las acciones de mejora preventivas o correctivas que sean identificadas y les sean comunicadas por parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Los integrantes del nivel directivo de la entidad, deben realizar vigilancia y control permanente sobre los peligros y riesgos asociados a sus procesos, y en caso de presentar cambios importantes en los mismos de manera planeada y controlada, desarrollar el respectivo análisis acorde al proceso institucional de Gestión del Cambio, reportando dichos cambios y con la suficiente previsión al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Así mismo, deben reportar las condiciones inseguras, los actos inseguros, los eventos fortuitos o no previstos que generen o puedan generar incidentes o accidentes u otras condiciones que afecten la seguridad y salud de los colaboradores de la entidad y que ocurran dentro de sus procesos o centros de trabajo; Estos, deben ser reportados de manera inmediata al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su valoración, tratamiento e intervención acorde al alcance y capacidades del mismo.
6. La Administración Municipal, desde cada una de sus dependencias y procesos, debe gestionar, mantener y mejorar acorde a su necesidad, la provisión de los diferentes recursos que permitan brindar a las personas vinculadas a la entidad y en todos sus centros de trabajo, condiciones mínimas de seguridad, que protejan sus condiciones de salud y mitiguen los riesgos a los que se exponen en el desarrollo de sus funciones y actividades, acorde a la normatividad legal y técnica vigente en materia de Riesgos Laborales, preservando además, condiciones de orden y aseo optimas y acorde a su distribución.
7. Así mismo, la Administración Municipal, el nivel directivo y los líderes de sus procesos, gestionarán y garantizarán en los centros de trabajo, la provisión, dotación y conservación de los diferentes equipos, insumos e instrumentos requeridos para la atención de emergencias acorde a las recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los planes de prevención, preparación y respuesta a emergencias de la entidad.
8. El nivel directivo, los líderes de los procesos y todas las personas vinculadas a la entidad, brindarán especial interés y atención a los diferentes informes y solicitudes remitidas por parte de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a su competencia, toda vez que los mismos se enmarcan en la identificación, solicitud, construcción y gestión de desarrollar las diferentes acciones que

procuren la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo de la entidad y a los que se exponen sus colaboradores.

9. Acorde a lo establecido en los artículos 2.2.4.6.27 y 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015, los integrantes del nivel directivo del Municipio de Palmira, los líderes de sus procesos y las personas designadas como supervisores de los diferentes procesos de contratación suscritos por la entidad, deben identificar, establecer, mantener y verificar el cumplimiento de las diferentes disposiciones y aspectos que acorde a sus actividades y competencia, deben cumplir los diferentes contratistas y proveedores de servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo, antes y durante la ejecución de las actividades objeto del contrato.

ARTÍCULO TERCERO: Evaluación de Recursos para Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acorde al inciso 2.5 del artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, el Municipio de Palmira en cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aquí definida, garantizará los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole que se requieran para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, que permitan el desarrollo de su plan de trabajo anual, para lo cual convocara y conformará la respectiva mesa o grupo de trabajo que permita definir y evaluar técnicamente la necesidad y viabilidad económica para implementar dichos recursos.

PARÁGRAFO: La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, será la responsable de convocar dichas mesas, en las cuales participarán los gerentes públicos de la entidad, o los servidores públicos que estos designen mediante el correspondiente acto administrativo

ARTÍCULO CUARTO: Comités y otros equipos de apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Administración Municipal de Palmira, debe conformar y fomentar la participación de las personas en los diferentes comités y grupos de apoyo necesarios para la debida implementación, funcionamiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya sean requeridos por la normatividad nacional legal vigente o aquellos que se definan como necesarios para la operatividad y eficacia del Sistema de Gestión, los cuales serán como mínimo: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Brigadas de Emergencia, Comité Operativo de Emergencias, Comité de Seguridad Vial y un equipo de Enlaces de Seguridad y Salud en el Trabajo con representación de cada una de las dependencias de la entidad.

PARÁGRAFO: El nivel directivo, brindara a las personas que integren estos comités y equipos, los tiempos necesarios para la respectiva formación, participación y desarrollo de actividades propias de la competencia y funciones del comité o equipo al cual se encuentren asociados, conforme las programaciones o solicitudes remitidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO QUINTO: Políticas complementarias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se delegará en la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, en concordancia con las funciones designadas mediante el artículo décimo séptimo del Decreto 213 de 2016, artículo primero del Decreto Municipal 007 de 2017 y lo establecido para dicha Subsecretaría en el Decreto Municipal 022 de 2018, la facultad para definir e implementar las políticas específicas que debe establecer la entidad para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a la normatividad nacional legal vigente, las cuales serán como mínimo: Política de Seguridad Vial, Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco Y Sustancias Alucinógenas, Política de Prevención del Acoso Laboral Y Política de Salud Mental.

ARTÍCULO SEXTO: Integración con las políticas de gestión. A partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución, la Secretaría de planeación integrará en las políticas de gestión de la entidad, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Administración Municipal de Palmira y verificará



en el mes de octubre de cada año su revisión y, de requerirse, su actualización, por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, acorde al parágrafo único del artículo primero de esta norma.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Divulgación y socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, deberá ser divulgada y socializada por los diferentes canales de comunicación internos de que disponga la entidad a todos sus servidores públicos y demás personas vinculadas, especialmente al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a los demás comités o equipos que apoyan el Sistema de Gestión y a los miembros del nivel directivo.



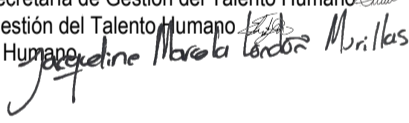
Igualmente, esta política debe hacer parte de los diferentes procesos de inducción y reinducción del Plan Institucional de Capacitación de la Administración Municipal.

ARTÍCULO OCTAVO: Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 296 de 2019, proferida por este despacho.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Palmira - Valle del Cauca, a los catorce (14) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023).


OSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal

Proyectó: Cristian Reinerio Cardona Pulgarín - Profesional Universitario 219-02 - Subsecretaría de Gestión del Talento Humano 
Revisó: Edward Gomez Vidal - Profesional Universitario 219-02 - Subsecretaría de Gestión del Talento Humano 
Aprobó: Jacqueline Marcela Londoño Murillas - Subsecretaria de Gestión del Talento Humano 
Faysuly Manrique Libreros - Secretaria de Desarrollo Institucional
Mario Fernando Urresta Laverde - Secretario Jurídica (E) 