



chec® | Grupo·epm®

CHEC al día

Proveedores & Contratistas

Fecha
Jueves 21 de agosto

Hora
7:30 a.m. a 12:00m.

Lugar
Auditorio Kumanday CHEC Estación Uribe

Bienvenidos

chec® | la vida nos mueve
Grupo epm®



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Tipos de Compras



Compra Operativa o menor

Adquisición de bienes y Servicios por un presupuesto inferior a 250 SMLMV

Se tramita por TE CUENTO



Compra Mayor

Adquisición de bienes y Servicios por un presupuesto superior a 250 SMLMV.
En algunos casos se tramitan compras inferiores a 250 SMLMV

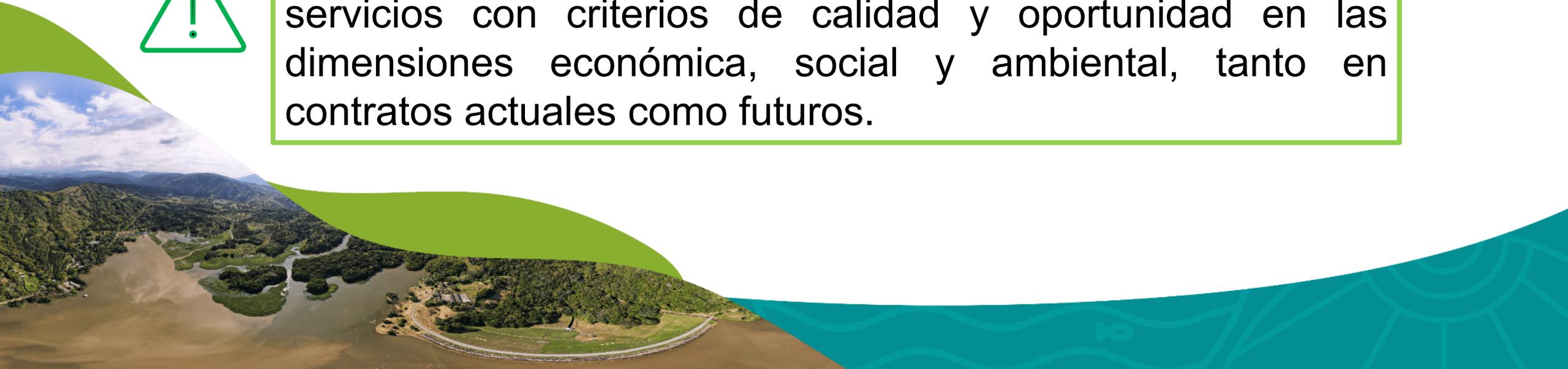
Se tramita por ARIBA

Evaluación de Desempeño

Proceso sistémico y sistemático que permite valorar el desempeño del contratista, en relación con el cumplimiento de sus obligaciones, durante la vigencia del contrato.



Los resultados de las evaluaciones serán tenidos en cuenta en futuros procesos para asegurar la adquisición de bienes y servicios con criterios de calidad y oportunidad en las dimensiones económica, social y ambiental, tanto en contratos actuales como futuros.



COMPRAS MENORES

Se evalúan cada una de las líneas entregadas de la orden de compra y se realiza promedio simple de las evaluaciones.

Se realizan descuentos de 5 puntos por cada día de incumplimiento al valor de la ED que se tenga.

Criterio a evaluar	Puntaje máximo
Cumplimiento en entregas	100
Total	100



COMPRAS MAYORES

En caso de haberse aplicado medidas de apremio durante la ejecución del contrato, se aplicará el descuento de puntos, sobre el puntaje obtenido en el puntaje final de los criterios de evaluación, de acuerdo con la siguiente escala: Entregas, SST.

Puntaje final criterios de evaluación	Puntos a descontar por cada medida de apremio
Menor o igual a 50%	10
Mayor al 50% y menor o igual al 75%	7.5
Mayor al 75% y menor o igual al 90%	5
Mayor al 90% y menor o igual a 100%	2.5



Ponderación y cómo se calcula

El menor valor de la oferta inicia con 100 puntos, el resto de oferentes se calculan por regla de 3.

Al valor se le resta la diferencia de 100-ED que tenga el oferente, obteniendo el valor ponderado que nos da un orden de elegibilidad.

$$VO - (100 - ED) = \text{valor ponderado}$$

$$100 - (100 - ED) = \text{Valor ponderado}$$

Ev consolidada	Clasificación del tamaño	Índice de liquidez	Cierre fiscal	Fecha y hora recepción oferta	Valor unitario línea 1	Puntaje línea 1	Plazo máximo entrega línea 1	Valor unitario línea 2	Puntaje línea 2	Plazo máximo entrega línea 2	Total proceso
98,35	Micro Empresa			16/07/2025 15:32	\$ 20.450,00	86,37	30	\$ 39.990,00	0	30	\$ 42.308.000,00
100	Pequeña Empresa			16/07/2025 13:23	\$ 18.000,00	100	30	\$ 118.500,00	91,56	30	\$ 95.550.000,00
99,6	Micro Empresa			15/07/2025 16:15	\$ 18.800,00	95,34	28	\$ 108.500,00	99,6	28	\$ 89.110.000,00
100	Pequeña Empresa			12/07/2025 12:02	\$ 23.000,00	78,26	30	\$ 80.000,00	0	30	\$ 72.100.000,00

PONDERACIÓN Y COMO SE CALCULA

VO-(100-ED)=valor ponderado
Indicadores de accidentalidad
oferentes nuevos

Reporte Detallado de Evaluación desempeño, Medidas de Apremio e Incumplimientos Graves Contratistas

Puntaje	Promedio	Fecha Confirmación (MM/DD/AAAA)	Contrato	Tipo Contrato	Fuente	Código CdA Requeridor	Nombre CdA Requeridor	Empresa
100	99,6	11/13/2024	OC-2872529	Compra Operativa	One World	0742;7029	UNIDAD COMPRAS OPERATIVAS ;ÁREA	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99,6	12/02/2024	OC-2875108	Compra Operativa	One World	0742;7023	UNIDAD COMPRAS OPERATIVAS ;AR MINTO	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99,6	08/28/2024	OC-2854084	Compra Operativa	One World			EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99,6	06/10/2025	OC-2912729	Compra Operativa	One World	0745;2044	AR SOLUC AB AGUAS, GAS Y CCIAL;PORCE III	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
0	99,6	01/10/2025	OC-106008	Compra Operativa	One World			ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.
100	99,6	09/16/2024	OC-113130	Compra Operativa	One World	6500;7500	ÁREA SUMIN. Y SOPORTE ADMITIVO ;SUBG MERCADO	CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.
100	99,6	11/06/2024	OC-2864942	Compra Operativa	One World			EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99,6	04/23/2025	OC-117681	Compra Operativa	One World			CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.
100	99,6	07/04/2025	OC-2917528	Compra Operativa	One World			EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99,6	07/04/2025	OC-2917670	Compra Operativa	One World	0745;2081	AR SOLUC AB AGUAS, GAS Y CCIAL;ÁREA OPERACIONES	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

PONDERACIÓN				
GRUPO 1 -				
Valor de la oferta (Poi) = $(Vo \cdot Pmax) / Vi$				
Al oferente que ofrezca el menor valor comparable y total, se le asignarán cien (100) puntos y a los demás se les asignará puntajes inversamente proporcionales de acuerdo con la siguiente fórmula: $Poi = Vo \times 100 / Vi$ Donde: Poi = Puntaje de la oferta analizada. Vi = Valor cotizado de la oferta analizada. Vo = Valor cotizado de la oferta más económica. Conversión a pesos del valor de la oferta	84,28	80,02	100,00	99,63
PUNTAJE PONDERACIÓN GRUPO 1	84,28	80,02	100,00	99,63
DEMÉRITO				
Evaluación de desempeño (100 - Resultado de evaluación)	20,34	0	5	0
Medida de apremio de contratos en ejecución, multas e incumplimiento externo (Demérito de 2,5 puntos por cada una)	0	0	0	0
Contratos con incumplimientos graves (Demérito de 35 puntos por cada incumplimiento)	0	0	0	0
PUNTAJE TOTAL DEMÉRITO GRUPO 1	20,34	0	5	0
PUNTAJE TOTAL (Puntaje Ponderación - Puntaje total Demérito)	63,94	80,02	95,00	99,63
ORDEN DE ELEGIBILIDAD	4	3	2	1

¿Cómo se consulta?

Evaluación de Desempeño de Contratistas

Compra menor



Manual de Te Cuento – Pág 30

Compra mayor

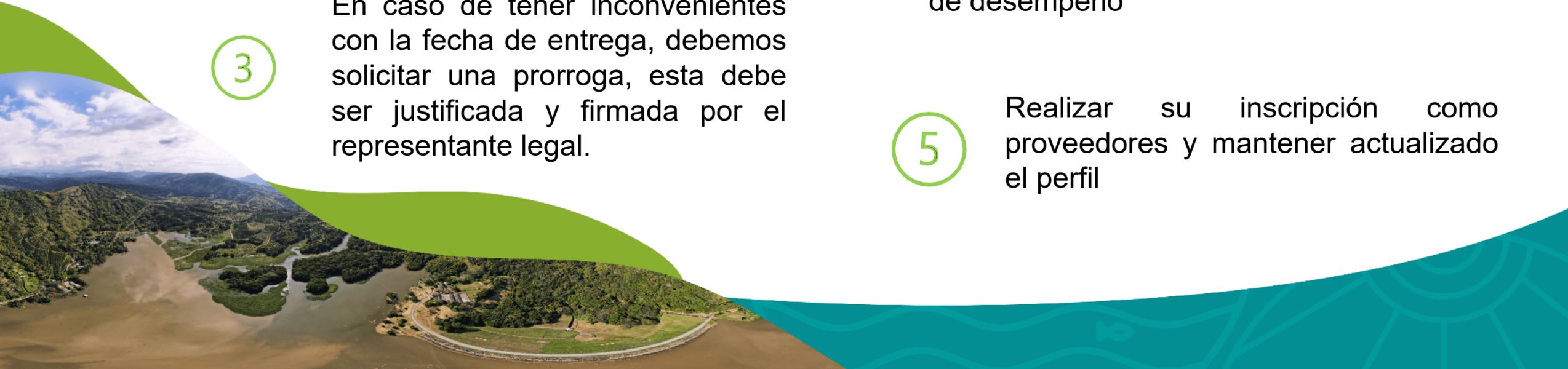


Reporte Detallado de Evaluación desempeño, Medidas de Apremio e Incumplimientos Graves Contratistas								
Puntaje	Promedio	Fecha Confirmación (MM/DD/AAAA)	Contrato	Tipo Contrato	Fuente	Código CdA Requeridor	Nombre CdA Requeridor	Empresa
100	99.6	11/13/2024	OC-2872529	Compra Operativa	One World	0742:7029	UNIDAD COMPRAS OPERATIVAS - ÁREA	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
100	99.6	12/02/2024	OC-2875108	Compra Operativa	One World	0742:7023	UNIDAD COMPRAS OPERATIVAS - AR MNTO	EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

En la evaluación contractual y ponderación

Para tener en cuenta

- 1 La transportadora debe llegar con orden de compra impresa-remisión-nombre del comprador–epm, para el ingreso a CHEC y contar con personal para la manipulación de la mercancía dentro del vehículo, en caso de incumplir, no se da ingreso a CHEC y genera retrasos y afecta la calificación del proveedor.
- 2 Se sugiere a los proveedores que una vez se realice la entrega en su totalidad de la orden de compra realicen la gestión en el sistema de compras menores de confirmación o rechazo de las evaluaciones.
- 3 En caso de tener inconvenientes con la fecha de entrega, debemos solicitar una prórroga, esta debe ser justificada y firmada por el representante legal.
- 4 La comunicación es vital en todos los procesos de contratación para evitar una baja calificación en la evaluación de desempeño
- 5 Realizar su inscripción como proveedores y mantener actualizado el perfil



chec[®]

la vida
nos mueve

Grupo·epm[®]

Visita nuestro sitio web:

www.chec.com.co



chec® | la vida nos mueve
Grupo epm®



Encuentro PYC
CHEC 2025

Marco Normativo – SG SST



Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación.

“... Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas”



Artículos 14 y 19. Selección y evaluación de proveedores y contratistas.

“Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución...”

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

“CHEC, para el desarrollo de sus actividades, y la **prevención** de los riesgos laborales de su gente, de los proveedores y contratistas. Promueve la cultura del **autocuidado**, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la **mejora continua** y el desempeño eficiente. Cumple con las disposiciones legales vigentes aplicables y administra los recursos necesarios, para lograr la mitigación y **control de los peligros** identificados en aras del **bienestar integral** de la gente CHEC; para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio.”



Gestión Contratistas



Requisito de participación:
Certificado grado implementación
del SG SST
Expedido por la ARL



Evaluación y seguimiento basado en
los Estándares mínimos



Reporte de indicadores SG SST

Requisitos CHEC - Contratos críticos

1. Cambios en la evaluación de ofertas en lo referente a SST

Cambio A: Implementación de un nuevo requisito de participación



Nuevo requisito de participación

- Certificado de la ARL de estándares mínimos
- Porcentaje de implementación superior al 85%.

Aplica a procesos de obra y prestación de servicios y multiobjetivo que contemplen seguimiento a SST



Requisito de participación:
Certificado grado implementación del SG SST
Expedido por la ARL

1. Cambios en la evaluación de ofertas en lo referente a SST

Cambio B: Implementación del demerito en oferentes nuevos

Directriz actual

- Evaluación del desempeño
- Multas e incumplimientos externos y medidas de apremio
- Incumplimientos graves



Directriz nueva

En el **literal a.**, se aplicará un descuento de puntos así:

$$\text{Puntos a Descontar (PD)} = 12 - \text{Indicador de Accidentalidad (IA)}, \text{ donde } IA = \text{Ptje Tasa de accidentalidad laboral incapacitante (TALI)} + \text{Ptje Accidentes fatales (AF)}$$

- Oferentes nuevos y sin evaluaciones de desempeño vigentes con el Grupo EPM.
- Certificado ARL últimos 3 periodos anuales fiscales (certificado diferente al anterior)
- De no entregarse el certificado tendrá un descuento de 12 puntos.





Antes del Inicio

Revisión inicial de documentos

Inducción en SST por parte de CHEC

Revisión vehículos, herramientas, EPP, dotación.

En ejecución

Evaluación documental (Estándares mínimos + contractual CHEC) dentro del primer mes

Seguimiento e inspecciones en campo

Evaluación y seguimiento basado en los Estándares mínimos



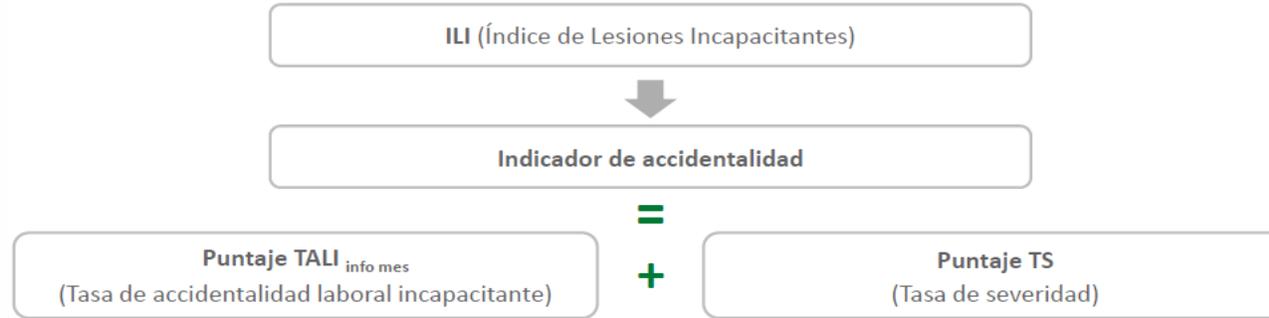
Social

Reporte de indicadores SG SST

2. Cambio del indicador de SST en la evaluación de desempeño



Se migra del ILI al Indicador de accidentalidad



Se obtiene un indicador homologado con los estándares nacionales (Decreto 1072 de 2015 y Res. 0312 de 2019).



Se evitan dificultades en el cálculo de las *horas hombre trabajadas*. Los nuevos indicadores consideran una variable más directa: *total de trabajadores expuestos*.

Indicador de accidentalidad = **Puntaje TALI_{info mes}** + **Puntaje TS**

NEW

$$\frac{\text{Accidentes laborales incapacitantes}}{\text{Sumatoria trabajadores expuestos por mes}} \times 100$$

$$\frac{\text{Días de incapacidad por accidentes laborales} + \text{Días cargados por accidentes laborales}}{\text{Sumatoria trabajadores expuestos por mes}} \times 100$$

TALI _{info mes}	Puntaje TALI	TS	Puntaje TS
≤ 1,0	8	≤ 5	4
> 1,0 ≤ 1,4	6	> 5 ≤ 7	3
> 1,4 ≤ 1,8	4	> 7 ≤ 9	2
> 1,8 ≤ 2,2	2	> 9 ≤ 11	1
> 2,2	0	> 11	0

Reporte de indicadores SG SST

2. Cambio del indicador de SST en la evaluación de desempeño



Valoración de los accidentes mortales en la evaluación de desempeño

- Cumplimiento al cronograma y recomendaciones
- Implementación del plan de intervención de los riesgos asociados al accidente mortal



Concepto favorable, se podrá obtener hasta 16 puntos de 20.



Concepto desfavorable, el criterio de SST se continuará evaluando con 0 puntos.

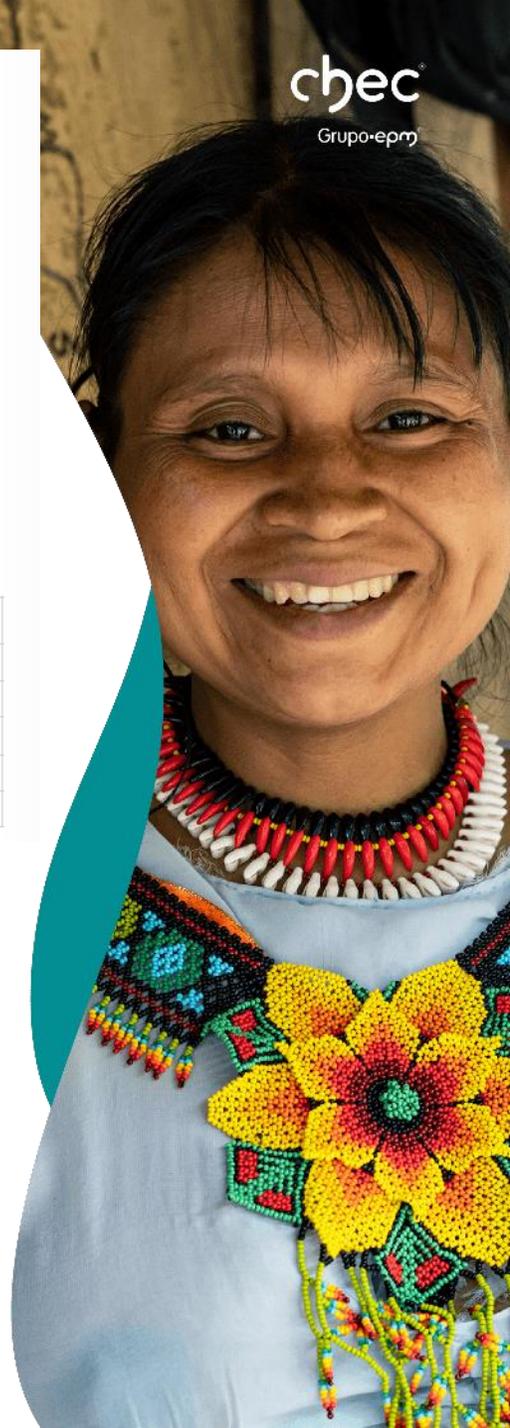
Subcriterios de SST en la Evaluación de Desempeño		
Cumplimiento al cronograma		4
Cumplimiento a las recomendaciones producto de las inspecciones		4
Resultado del indicador de accidentalidad	Tasa de accidentalidad laboral incapacitante (TALI)	8
	Tasa de severidad (TS)	4
Puntaje total		20

Actualización formato



Envío mensual gestor del contrato

Debe actualizarse y poner al día los meses que se llevan ejecutados del contrato





Seguridad compromiso de todos

Como grupo de interés de nuestra empresa, es importante tener que tengas presente:

- ✓ La implementación y mantenimiento del SG SST de sus empresas en garantía de su responsabilidad con la seguridad y el cuidado de sus trabajadores.
- ✓ Cumplir con la normatividad vigente en relación a sus actividades y riesgos asociados a las mismas, que permitan determinar controles eficaces para mitigar la materialización de los mismos.
- ✓ Reportar a Chec oportunidades de mejora, anomalías o situaciones que se puedan estar presentando, para su oportuna gestión, en aras de garantizar la seguridad de sus trabajadores.
- ✓ Participar activamente en las capacitaciones y actividades de formación en SST.

La seguridad es responsabilidad de todos. Agradecemos su compromiso y colaboración para mantener entornos de trabajo adecuados.



Plan de ayuda mutua

Dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad colombiana actual en relación con la documentación e implementación de **Planes de Prevención y Atención de Emergencias**, CHEC ha venido apoyando la creación y puesta en marcha del **Plan de Ayuda Mutua**. Esta estrategia involucra a contratistas que desarrollan actividades dentro de las instalaciones de CHEC, quienes han sido y seguirán siendo convocados para participar en diferentes jornadas orientadas a fortalecer las capacidades de respuesta (formación, entrenamiento, simulaciones y simulacros), así como a la evaluación de procedimientos y protocolos para la atención de emergencias.



Gobernanza

Canales de Comunicación

chec
Grupo-epm



Gestor del Contrato



www.chec.com.co

→ chec.com.co/chec/Home/Proveedores-y-Contratistas/Normatividad/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo

Reinicia para actualizar

Transparencia | Institucional | Proveedores y Contratistas | Clientes y comunidad

Proveedores y Contratistas

- Trámites
- Relacionamiento
- Normatividad
- Seguridad y Salud en el Trabajo**
- Preguntas frecuentes

Trámites Rápidos

[Home](#) > [Proveedores y Contratistas](#) > [Normatividad](#) > **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Seguridad y Salud en el Trabajo

Reporte de condiciones de seguridad y/o salud

chec[®]

la vida
nos mueve

Grupo·epm[®]

Visita nuestro sitio web:

www.chec.com.co





REFORMA LABORAL

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO DE 2025

POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICAN PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL
TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA.



Grupo epm





INTRODUCCIÓN A LA REFORMA LABORAL

La presente Reforma Laboral se implementa con el propósito de proteger los derechos laborales de los trabajadores, implementando mecanismos que otorgan un mejoramiento en las condiciones laborales.



CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO



Reforma Laboral

El contrato a término indefinido se establece como modalidad general de vinculación, si bien se permite la suscripción de contratos a término fijo, por obra o labor y por trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, éstos quedan subordinados a requisitos más estrictos.

Además, aparece nuevamente el preaviso de parte del trabajador quien podrá terminar el contrato con un preaviso de 30 días sin penalidades. Se reafirma la naturaleza indefinida del contrato mientras subsistan las causas que le dieron origen a la contratación.



Impacto para los empleadores

Se insta a los empleadores a adoptar en mayor medida vínculos laborales con contrato laboral a término indefinido, lo cual genera:

1. Mayor planificación en los procesos de contratación.
2. Reducción de la flexibilidad en la gestión de la planta de personal.
3. Se deben provisionar los contratos a término fijo que pasen a ser indefinidos después del cuarto año; o en su defecto, determinar las indemnizaciones de ley.





CONTRATOS A TÉRMINO FIJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

Reforma Laboral

Se establece un límite máximo de cuatro (4) años para los contratos a término fijo, lo cual representa un cambio significativo frente a la regulación anterior que permitía su prórroga en el tiempo sin límite. En los contratos a término fijo celebrados por menos de un año, podrán realizarse múltiples prórrogas mediante acuerdo escrito; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato sólo podrá renovarse por un período mínimo de un (1) año.

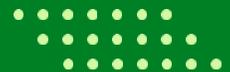
Respecto a los contratos por obra o labor determinada, la norma exige que se describa de forma clara y detallada la obra o labor contratada. Si esta especificación no se cumple, o si el trabajador continúa prestando servicios tras la finalización de la obra, el contrato se presumirá a término indefinido, salvo que se trate de un nuevo objeto contractual.

Impacto para los empleadores

Se limita el uso extendido de contratos a término fijo, obligando a los empleadores a planificar cuidadosamente su duración y renovaciones, con riesgo de conversión automática a contrato indefinido.

Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año y en ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto.

Para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.





DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL



Reforma Laboral

La reforma introduce un procedimiento disciplinario legal y obligatorio con mayores garantías para el trabajador:

- Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- Comunicación formal de los hechos, conductas y omisiones que motivan el proceso (se realiza dentro de la citación).
- Las pruebas deben ser trasladadas al trabajador con antelación, no durante la diligencia.
- Debe existir un mínimo de 5 días entre la citación y la diligencia de descargos.
- Se exige que la decisión sea motivada, proporcional y notificada formalmente.
- El trabajador tiene derecho a impugnar la decisión (Doble instancia).



Impacto para los empleadores

La reforma estandariza y amplía las garantías del proceso disciplinario laboral, limitando la discrecionalidad del empleador y obligando a actualizar los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT).



PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO

Reforma Laboral

La reforma mantiene la exigencia de publicación física, pero añade opciones de publicación digital, permitiendo mayor flexibilidad al empleador que debe fijar dos copias impresas en sitios visibles y publicar el reglamento en un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si la publicación se hace por medio virtual, no será necesario ubicar copias impresas en cada sede de trabajo (cuando exista más de una). Además, el empleador podrá enviar el reglamento por correo electrónico u otros canales digitales, o publicarlo en la página web de la empresa, siempre que haya constancia de dicha entrega.



Impacto para los empleadores

La reforma moderniza el mecanismo de publicación del Reglamento Interno, permitiendo el uso de medios electrónicos y reduciendo cargas logísticas en empresas con múltiples sedes.

Con la reforma, si la empresa cuenta con una plataforma virtual accesible para todos los trabajadores, no será necesario hacer publicaciones físicas en todas las sedes, lo que representa una mayor eficiencia y ahorro de recursos administrativos.



TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO



Reforma Laboral

Con la reforma, el horario nocturno se adelanta, será de 7:00 p.m. a 6:00 a. m.

Esto implica que dos horas adicionales (de 7:00 p. m. a 9:00 p. m.) serán consideradas nocturnas, generando un aumento directo en el costo laboral para quienes trabajan en turnos nocturnos o rotativos.



Impacto para los empleadores

Este cambio amplía el período sujeto a recargo nocturno, lo cual incrementa directamente el valor de la nómina para empleadores que laboran en horarios extendidos.

Lo dispuesto, entrará en vigencia 6 meses después de la sanción de la ley.



RELACIÓN HORAS EXTRAS



Reforma Laboral

La reforma mantiene sin cambios el límite legal de máximo 2 horas extra por día y 12 horas por semana, pero elimina la exigencia de permiso previo del Ministerio para que un empleador autorice horas extra a sus trabajadores.

En su lugar, se establece una medida correctiva y radica en que si el Ministerio verifica que el empleador no está pagando correctamente las horas suplementarias, podrá sancionarlo suspendiéndole por 6 meses la facultad de laborar horas extra.

Impacto para los empleadores

El cambio representa una simplificación administrativa, ya que los empleadores no tendrán que tramitar ante el Ministerio el permiso para autorizar horas extra; sin embargo, implica un mayor control ya que las empresas deberán tener soportes claros y comprobables de que las horas extra trabajadas fueron debidamente registradas y pagadas. Si no se cumple con esta disposición, se puede perder la posibilidad de autorizar horas extra hasta por 6 meses, afectando turnos, operaciones nocturnas o picos de producción.



REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Reforma Laboral

Con la reforma, cuando una persona trabaje en un día de descanso obligatorio (domingo no compensado) o en un día festivo, el empleador deberá pagar un recargo del 100 % sobre el valor de la hora ordinaria, además del salario base correspondiente. Lo anterior, significa que el trabajador recibirá, por laborar en esos días, una compensación al salario base que ya está incluido en la nómina, por haber laborado la semana completa y una por haber laborado el domingo (equivalente al valor del trabajo ordinario) con el correspondiente recargo dominical.

Al igual que en la normativa actual, si se trata de trabajo ocasional en domingo (1 o 2 domingos al mes) y el trabajador opta por recibir compensación en descanso, no se pagará el valor del punto 2 (valor ordinario del domingo), ya que ese día será compensado con tiempo libre. Sin embargo, sí se deberá pagar el recargo completo del 100 %, además del 1.0 que ya se encuentra incluido en la nómina por haber cumplido la jornada semanal.

Impacto para los empleadores

El pago por hora dominical o festiva se incrementa en un 25 % adicional, pasando de un recargo del 75 % al 100 %. Esta medida puede representar un aumento significativo en la nómina mensual, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y previsión de prestaciones sociales, de sectores que operan fines de semana o festivos.

Esta medida se implementará de forma gradual:

- 80 % desde el 01 julio de 2025 - 90 % desde el 01 julio de 2026 - - 100 % desde el 01 de julio de 2027.

Si el día de descanso es distinto al día domingo, debe constar por escrito en el contrato o en el otrosí, en caso contrario, se presume el domingo como el día de descanso. Para este punto, se deben definir las acciones a seguir respecto de la revisión de trabajadores que tiene día de descanso diferente al dominical.



OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Reforma Laboral

El artículo 57 es modificado en su numeral 6, además de adicionar nuevos numerales ampliando y precisando las licencias remuneradas y las obligaciones que el empleador debe garantizar. Entre las adiciones más relevantes se incluyen:

- Se define expresamente la "grave calamidad doméstica".
- Se incluye de forma explícita el derecho a ausentarse por citas médicas programadas o de urgencia.
- Se menciona expresamente el derecho a asistir a citas para el diagnóstico o tratamiento de la endometriosis, reconociendo la necesidad de protección en salud menstrual.
- Se reconoce el derecho a licencia para asistir a obligaciones escolares como acudiente, siempre que la institución exija la presencia del trabajador.

Los empleados y empresas podrán acordar un día de descanso remunerado cada seis meses por el uso certificado de bicicletas como medio de transporte.

La reforma incorpora, dentro del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, un nuevo numeral 17, el cual establece por primera vez una obligación legal y cuantificable de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad: empresas con hasta 500 trabajadores deberán contratar al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores permanentes. Empresas con más de 501 trabajadores deberán contratar 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores adicionales. La obligación aplica únicamente sobre el número de trabajadores de carácter permanente.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Impacto para los empleadores

La reforma amplía de manera significativa el catálogo de licencias que los empleadores están obligados a conceder, incorporando situaciones que anteriormente se abordaban únicamente por vía jurisprudencial o mediante conceptos del Ministerio de Trabajo. Este cambio representa:

- Mayor seguridad jurídica, al establecer de forma expresa causales de licencia que antes generaban controversias por no estar reguladas de manera explícita.
- Incremento en la carga administrativa, derivado del seguimiento, registro y control de nuevas ausencias justificadas.
- Aumento de la responsabilidad legal, ya que se eliminan márgenes de discrecionalidad frente a solicitudes que ahora adquieren respaldo normativo directo.
- Crea la obligación de contratar a personas con discapacidad.

Estas modificaciones, aunque fortalecen los derechos del trabajador y promueven la conciliación entre la vida laboral y personal, obligan a los empleadores a revisar y ajustar sus políticas internas y capacitar adecuadamente al personal de recursos humanos. Adicionalmente, el reconocimiento de un mayor número de licencias como remuneradas puede implicar un impacto económico y operativo relevante.

Esta medida representa un cambio estructural en las obligaciones de contratación, ya que pasa de una lógica de fomento e incentivo a una de cumplimiento obligatorio y fiscalizable e implica:

- Obligatoriedad de cuotas mínimas de inclusión laboral, lo cual exige a los empleadores revisar su planta de personal y adaptar procesos de selección.
- Adaptación de entornos de trabajo mediante ajustes razonables que garanticen accesibilidad y condiciones dignas, lo que puede implicar inversiones logísticas y tecnológicas.
- Formalización y reporte obligatorio de estos contratos al Ministerio del Trabajo, implicando nuevas cargas administrativas.
- Posible exposición a sanciones administrativas por incumplimiento a partir del segundo año de vigencia de la ley.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Reforma Laboral

Con la reforma, el contrato de aprendizaje sufre una transformación sustancial y pasa a ser expresamente definido como un contrato laboral especial y a término fijo, dicho contrato no podrá ser superior a tres años con las siguientes características clave:

1. Apoyo de sostenimiento mensual:

1. En formación dual:

Primer año: mínimo 75% del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Segundo año: 100% del SMLMV.

2. En formación tradicional: Fase lectiva: mínimo 75% del SMLMV. Fase práctica: 100% del SMLMV.

3. En todos los casos universitarios con contrato de aprendizaje: mínimo 100% del SMLMV, sin importar el tipo de formación.

2. Seguridad Social:

1. Durante la fase lectiva deberá estar cubierto por salud y riesgos laborales, pagadero por la empresa como dependiente (no se obliga pensión).

2. Durante la fase práctica o en toda la formación dual, el aprendiz será afiliado como trabajador dependiente con derecho a salud, pensión, riesgos laborales, prestaciones sociales y todos los derechos propios de un contrato laboral.

3. Reconocimiento como experiencia laboral: El tiempo en etapa práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se considerará experiencia laboral válida.

Impacto para los empleadores

Este cambio normativo genera múltiples implicaciones para las empresas, especialmente en lo económico, lo organizacional y lo jurídico:

- Se transforma en vínculo laboral: Aunque se mantiene como un contrato especial, pasa a ser expresamente laboral, lo que implica que los aprendices tendrán derecho a prestaciones sociales, afiliación completa a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), así como a todos los beneficios del trabajador dependiente en la etapa práctica o dual.

- Mayor costo económico: El apoyo de sostenimiento mínimo se eleva al 75% o 100% del SMLMV, según la etapa y tipo de formación.

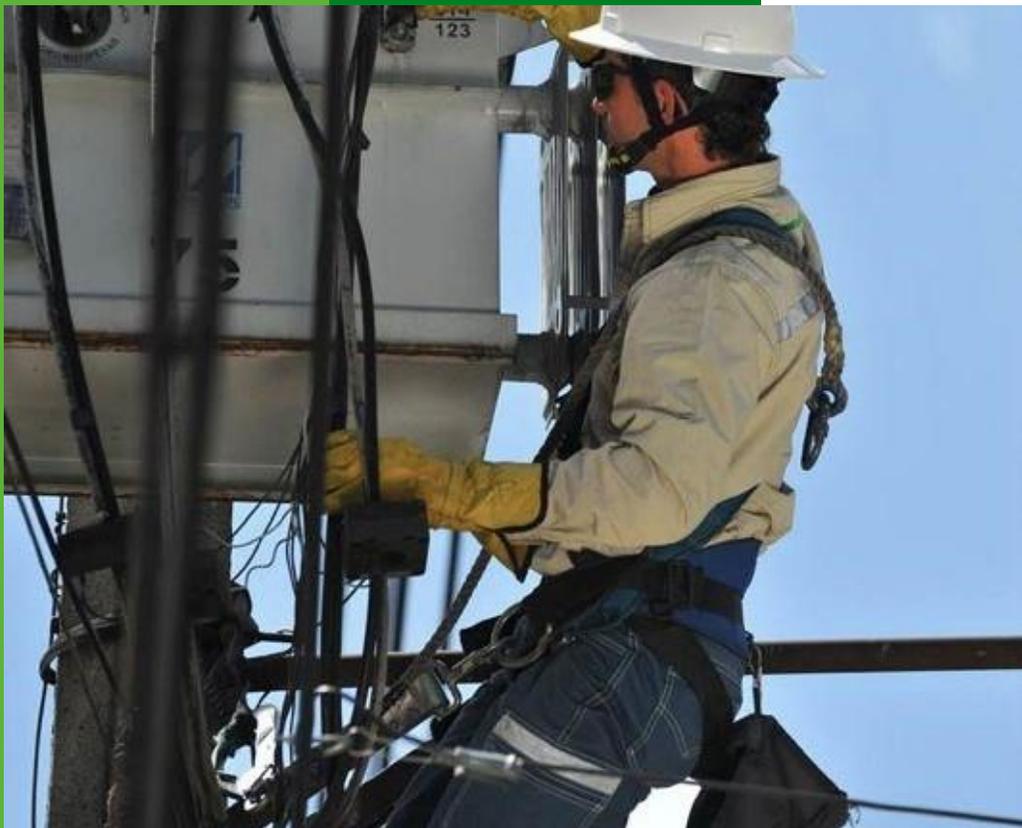
- Se debe asumir el costo pleno de la seguridad social, lo que incrementa el gasto mensual por cada aprendiz.

- Se generan mayores erogaciones económicas, en cuanto al pago de prestaciones sociales en la fase productiva (Cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio), vacaciones e incluso dotación.





EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES



Reforma Laboral



Se refuerzan los límites a la contratación por medio de empresas de servicios temporales.

Solo se podrá utilizaren casos autorizadospor la ley (reemplazos temporales, incrementos ocasionales de producción).



Impacto para los empleadores

Su uso indebido genera responsabilidad directa para el beneficiario del servicio, ya que si se transgreden los límites establecidos en el artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.





JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO

Reforma Laboral

Se reconoce expresamente el derecho del trabajador a solicitar horarios flexibles o modalidades apoyadas en TIC cuando tenga a su cargo el cuidado de: Personas mayores, Hijos menores de edad, Personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, crónicas graves o terminales, Familiares hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, o dependientes exclusivos del trabajador.

El trabajador puede proponer la forma en que se distribuyen sus tiempos de trabajo y descanso. El empleador debe responder en un plazo máximo de 15 días hábiles, indicando: Aceptación y plan de implementación, propuesta alternativa, o Negación con justificación

Impacto para los empleadores

- Mayor obligación legal: Se establece un marco normativo claro para que las empresas evalúen, respondan y eventualmente implementen solicitudes de jornada flexible con fines de cuidado, lo cual antes no era exigible legalmente.
- Carga administrativa: Se crea un nuevo deber formal de respuesta en máximo 15 días hábiles, con necesidad de dejar constancia escrita del análisis y de las decisiones tomadas.
- Gestión de talento humano: Obliga a implementar políticas internas claras sobre solicitudes de flexibilidad, incluyendo criterios de evaluación y seguimiento a su cumplimiento.
- Riesgo jurídico: La omisión de respuesta o el rechazo injustificado puede derivar en acciones legales por discriminación o violación de derechos laborales, especialmente en casos de trabajadores cuidadores de personas en condición de discapacidad.



MODALIDADES DE TELETRABAJO

Reforma Laboral



La reforma redefine y amplía el concepto de teletrabajo y establece nuevas modalidades, derogando la categoría de teletrabajo suplementario. Ahora se reconocen las siguientes modalidades:

- 1. Teletrabajo Autónomo:** Igual a la figura actual, con labores realizadas desde el hogar u otro lugar escogido por el trabajador.
- 2. Teletrabajo Móvil:** Similar al actual, enfocado en labores que no se realizan en un lugar fijo, con soporte de dispositivos móviles.
- 3. Teletrabajo Híbrido:** Nuevo (similar al conocido hoy como suplementario) Implica alternancia entre trabajo presencial en la empresa y trabajo en casa 2 o 3 días a la semana, alternando el trabajo presencial y virtual.
- 4. Teletrabajo Transnacional:** Permite que el teletrabajador contratado en Colombia ejecute sus labores desde un país distinto a donde se encuentra el empleador. En estos casos el empleador tendrá la OBLIGACIÓN de contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.
- 5. Teletrabajo Temporal o Emergente:** Se implementa por razones excepcionales, como emergencias sanitarias o desastres naturales.



MODALIDADES DE TELETRABAJO

Impacto para los Empleadores

- Mayor diversidad contractual: las empresas ahora cuentan con nuevas opciones para implementar esquemas de trabajo a distancia que se ajusten a distintas realidades.
- Formalización del teletrabajo en contextos extraordinarios: se reconoce por ley el uso del teletrabajo temporal o emergente.
- Aumento de obligaciones administrativas y técnicas: los empleadores deben ajustar sus políticas de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, monitoreo y desconexión digital, así como formalizar pactos escritos y reportes ante el Ministerio del Trabajo.

La figura del teletrabajo temporal o emergente se sobrepone parcialmente con la ya existente de trabajo en casa, sin que se establezca una diferenciación clara entre ambas. Esto genera incertidumbre sobre cuál modalidad aplicar en cada caso, y se espera que en el futuro el reglamento o la jurisprudencia aclare los criterios de aplicación y distinción entre una figura y otra.



OTROS CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL



JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada laboral será de 42 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas, de mutuo acuerdo entre las partes, en un período de entre 5 y 6 días a la semana, garantizando en todo caso un día de descanso obligatorio.



ACOSO LABORAL

El concepto de acoso laboral se amplía de manera significativa. Ya no se exige que la conducta sea persistente ni demostrable; basta con que se presente una sola vez y que sea inaceptable, afectando física, psicológicamente o económicamente al trabajador. Esto refuerza la protección contra actos de violencia o intimidación laboral.



EXPERIENCIA LABORAL PARA PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD

Se reconoce como experiencia laboral válida el trabajo que realicen personas privadas de la libertad, siempre que dicho trabajo se haya realizado en condiciones formativas, productivas o restaurativas, lo cual busca facilitar su reincorporación al mercado laboral al obtener la libertad.

OTROS CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL



CREA EMPLEO

Se establece el incentivo "CREAEMPLEO" destinado a apoyar económicamente a empleadores que contraten nuevos trabajadores en poblaciones priorizadas (jóvenes, mujeres, mayores de 50 años). El incentivo se otorga por hasta seis meses, con un valor mensual de hasta el 25% de un SMLMV por cada nuevo empleo, siempre que el país mantenga una tasa de desempleo superior al promedio de los países OCDE. Está dirigido a empresas con hasta 50 empleados o empresas más grandes con crecimiento en ventas igual o inferior al IPC.



ENTORNO LABORAL FLEXIBLE

Se fortalecen las políticas para entornos laborales de bienestar. Se permite el ingreso de animales (perros y gatos) de apoyo emocional al lugar de trabajo previa certificación, como medida de bienestar emocional para trabajadores con necesidades médicamente reconocidas



RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Se reitera la responsabilidad solidaria en los casos de contratación y subcontratación de servicios. En este sentido, el contratante será solidariamente responsable del pago de salarios y prestaciones sociales frente a los trabajadores del contratista, cuando las labores objeto del contrato hagan parte del giro ordinario del negocio. Esta disposición busca reforzar la protección del trabajador en contextos de tercerización laboral.

OTROS CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL

- Fomento a la formación para el trabajo agrario y el trabajo domestico remunerado.
- Vinculación de internos de medicina.
- Protección a victimas del conflicto armado.
- Regulación del trabajo en plataformas digitales.
- Contrato laboral para trabajadores de prácticas artísticas y culturales.
- Fomento a la contratación laboral de periodistas y comunicadores.
- Competencias laborales para el crecimiento de empleos verdes y azules.

chec[®]

la vida
nos mueve

Grupo·epm[®]

Visita nuestro sitio web:

www.chec.com.co



chec® | la vida nos mueve
Grupo epm®

¿Cuándo y cómo acudir al Canal atento DDHH?

Política de Derechos Humanos CHEC

Partiendo del reconocimiento de que cada ser humano es sujeto de derechos, **CHEC se compromete a cumplir y a promover el acatamiento de lo consagrado en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes**, incluidos el Derecho Internacional Humanitario y lo dispuesto por la Constitución Política y el marco legal colombiano.

Para la entidad, es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume como contribución suya a la generación de valor social, económico y ambiental.

Este compromiso se verá reflejado en el desarrollo de todos los proyectos y procesos, al tiempo que estará alineado con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, ambiental y de Gestión del Talento Humano, en coherencia con los principios del Pacto Global, con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) en la perspectiva de las empresas multinacionales y, así mismo, con los principios rectores para la implementación del marco de la Organización de Naciones Unidas “Proteger. Respetar y remediar”.





Lineamientos



Compromiso institucional de CHEC

La **gestión de la cadena de suministro** desde las expectativas de conducta en **Derechos Humanos** requiere contar con un mecanismo que permita identificar **alertas tempranas** de los impactos adversos derivados de las operaciones empresariales de la Cadena de Suministro,





Social

Premisas para la operación del mecanismo





¿Cómo opera el canal atento DDHH?

Condiciones Generales

La gestión de denuncias de canal atento es un **mecanismo institucional** para la recepción, análisis y gestión de quejas y reclamos atento a derechos humanos dirigido al grupo de interés **Proveedores y Contratistas**; por impactos generados en el desarrollo de los proyectos y operaciones que desarrolla CHEC.

El **propósito** es contar con canales y procedimientos para que las personas que hacen parte de los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la empresa reporten **situaciones que perciban como riesgos potenciales o reales en asuntos asociados a derechos humanos**, con el fin de que, en caso de corroborar su existencia, los impactos adversos se corrijan de manera oportuna y eficaz por la empresa y se evite así que los daños se compliquen y las quejas crezcan y escalen.





Tipología

Se reciben y gestionan las denuncias, quejas o reclamos relacionadas con Derechos Humanos para **proveedor, contratista o de su personal** en materia de Derechos Humanos asociadas a las siguientes tipologías de quejas y reclamos:

Obligaciones Laborales y seguridad social

- Quejas asociadas a salarios, liquidación de contratos, despido injustificado, seguridad social, parafiscales, salud ocupacional y accidentes laborales

Bienestar Laboral

- Quejas asociadas a transporte, alimentación, instalación de campamentos, alojamiento, recreación, discriminación, programas de bienestar

Trabajo infantil

- Quejas relacionadas con la violación a los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Discriminación

- Quejas asociadas a la discriminación de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, opinión de toda índole, origen nacional, origen étnico o social, condición física o mental, orientación sexual, otros motivos.

Grupos étnicos

- Quejas asociadas al irrespeto por los derechos, usos, costumbres y la cultura de las comunidades étnicas

Alcance

Recepción y análisis de la solicitud o denuncia hecha a través del canal atento a DDHH

1

Pertinencia de la denuncia

SI

Formato resumen del incidente.

2

3

Proceso de investigación

Comité (recomendaciones, acciones de mejora)

4

Informe de Pre-cierre a Auditoria CHEC





¿Cómo interponer denuncia?

El mecanismo se activa a través del canal transparente habilitado para el grupo EPM, en sus diferentes modalidades.

- ① Línea telefónica: **01 8000 522 955**
- ② Correo electrónico: **contactotransparente@epm.com.co**
- ③ A través del aplicativo: **contactotransparente.epm.com.co**



¿Cómo interponer denuncia?



Contacto transparente

- Es un mecanismo para registrar actos indebidos de los trabajadores o contratistas CHEC. Comunícate al: 01 8000 522 955 o [Registra un incidente](#)
- También puedes comunicarte sobre la Línea Ética Transparente ingresando aquí. [Denuncia contacto transparente](#)
- Para hacer seguimiento a tu incidente puedes hacerlo desde el aplicativo web o comunicándote al: 01 8000 522 955



Trámites
Rápidos

WWW.CHEC.COM.CO

¡Tener en cuenta!

Se requiere la siguiente información para realizar la solicitud.

Datos del incidente

Seleccione la empresa en donde se presenta la situación a reportar. *

Seleccione la Zona de la Empresa a reportar.

Dirección o identifica el lugar en donde ocurrió el incidente. *

Selecciona el tipo de incidente o presunta conducta indebida. *

Nombres de las personas presuntamente involucradas.

Desde cuando se presenta esta situación *

Describe con detalles los actos indebidos que quieres reportar. *

- Se pueden adjuntar evidencias como documentos o fotos.
- Se debe indicar si el incidente coincide con alguno anteriormente expuesto.



chec[®]

la vida
nos mueve

Grupo·epm[®]

Visita nuestro sitio web:

www.chec.com.co



**Registra tu
asistencia aquí**



chec[®]
Grupo•epm[®]

Liderazgo en Seguridad y Salud en trabajo

CONTRATISTAS – CADENA DE SUMINISTROS

25 de julio de 2025

Berta Ines Franco B, Manizales

Bertha Inés Franco Bedoya

- Medica Laboral. Esp en Salud Ocupacional
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
- Magister en Sistemas Integrados de Gestion
- Docente Universitaria Postgrados SST y Administracion en Salud
- Presidente Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capitulo Eje Cafetero
- Miembro Comité Nacional de SST Andi Colombia
- Miembro IHCO

- **Subgerente Comercial H&b Marsh MMC**



Bertha.i.franco@gmail.com. [Linkedin](#)

Orden del día

Introducción

https://youtu.be/zkHgBsS69Yc?si=e8W_CUliHKyDcXd

Fuente: Video de acceso publico youtube



Liderazgo en SST

Pirámide de Liderazgo en Seguridad

- Responsabilidad compartida, compromiso colectivo

Retos de Seguridad

Abordar los retos actuales en seguridad laboral

Habilidades Clave

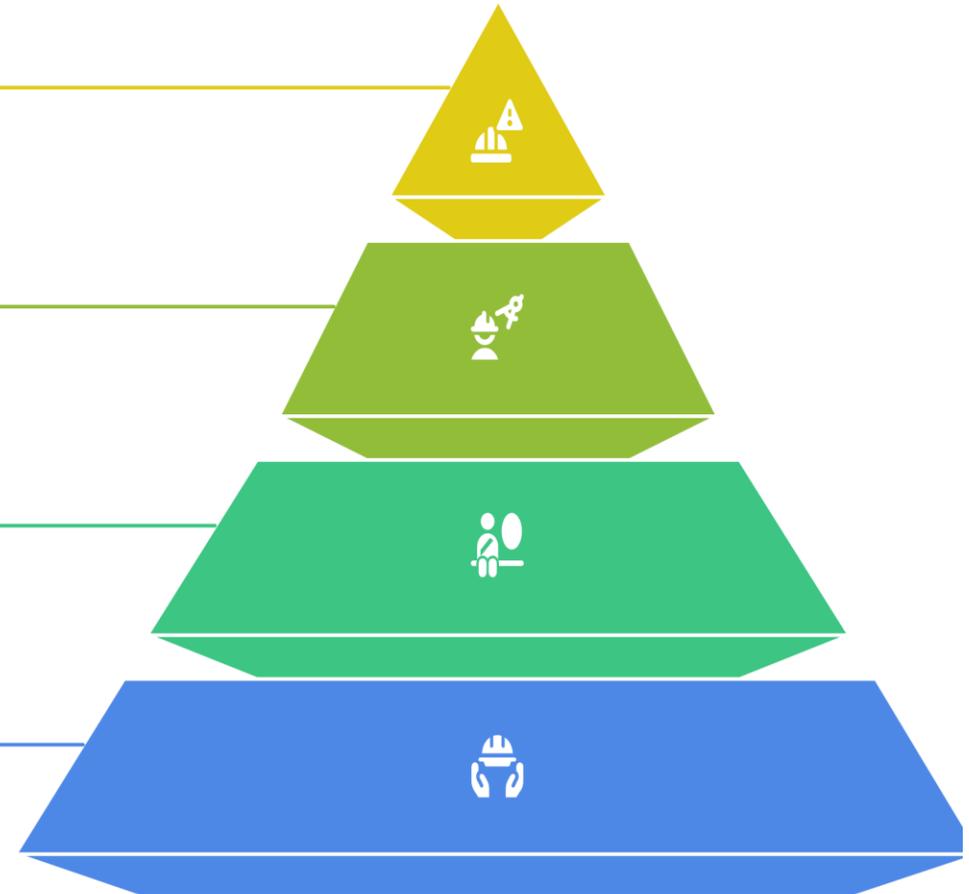
Habilidades esenciales para el liderazgo en SST

Liderazgo Preventivo

Fortalecer el liderazgo en contratistas y proveedores

Responsabilidad Compartida

Esfuerzo colectivo para la cultura de seguridad



El liderazgo en SST impulsa el bienestar de los trabajadores

Liderazgo en SST

Responsabilidad compartida y compromiso



Entorno seguro

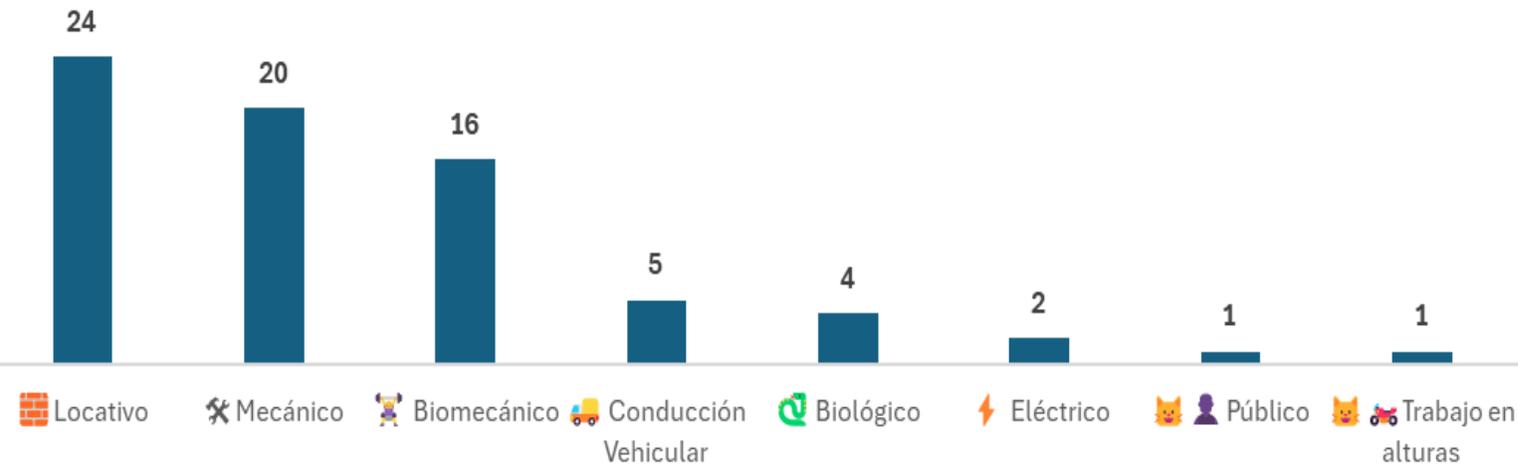
Promueve la seguridad y la salud

Bienestar de los trabajadores

Mejora el bienestar general

¿Por qué hablar de liderazgo en SST?

Caracterización Accidentalidad contratistas Chec 2025



Total AT Contratistas: 73

Corte 30 de Junio de 2025

Liderazgo Preventivo

Fortalece el liderazgo en seguridad

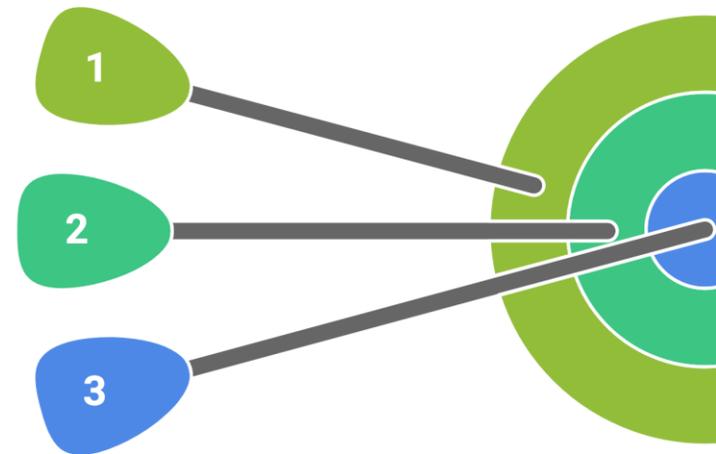
Colaboración

El trabajo conjunto construye seguridad

Cultura de Seguridad

Una cultura de seguridad sólida

Liderazgo Preventivo en Seguridad



Y como ser un líder?

2

Cultura preventiva: más que cumplir, es liderar

Cultura de Seguridad Preventiva



Liderazgo con el Ejemplo

Los líderes demuestran compromiso con la seguridad



Rol de Cada Actor

Responsabilidades definidas para todos los participantes

Liderazgo Centrado en Principios

(Stephen Covey)

Principios Fundamentales

Valores y ética centrales que guían el liderazgo

Integridad y Confianza

Resultados de adherirse a los principios

Inspiración y Colaboración

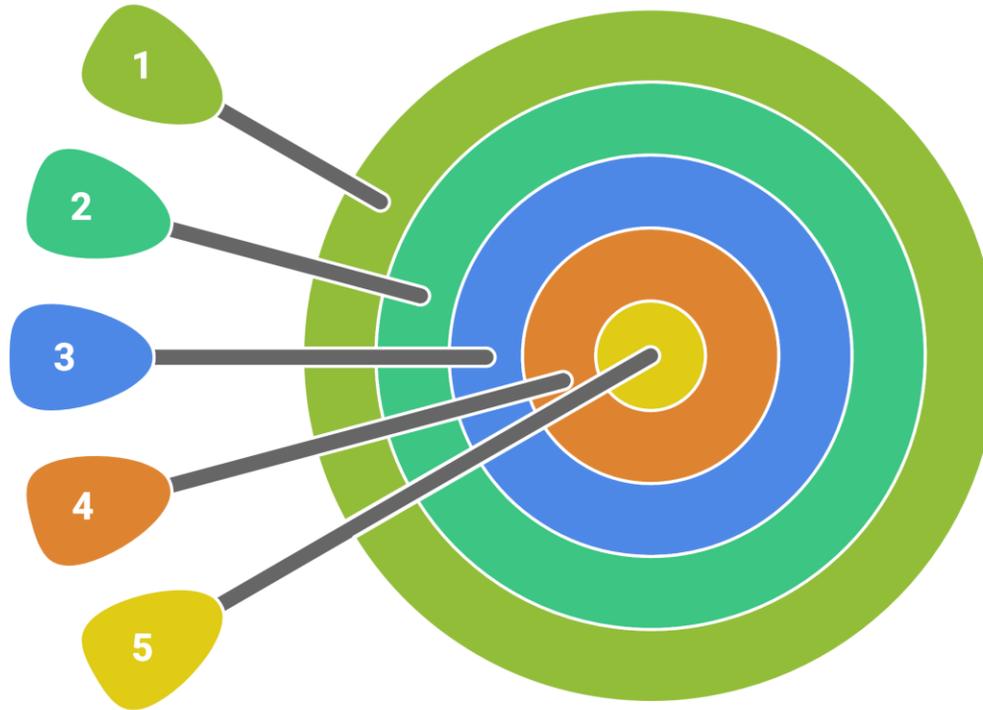
Ambiente fomentado por el liderazgo

Decisiones Efectivas

Resultados de la toma de decisiones basada en principios

Beneficios Organizacionales

Impacto a largo plazo en las organizaciones



Habitos de Liderazgo

Hábitos



Aprendizaje continuo

Dedicación a la expansión del conocimiento y habilidades.

Deseo genuino de ayudar y servir a los demás.

Vocación de servicio



Energía positiva

Mantener una actitud optimista y entusiasta.

Alineación entre palabras y acciones.

Coherencia



Habilidades clave del líder en SST

Pensamiento Estratégico

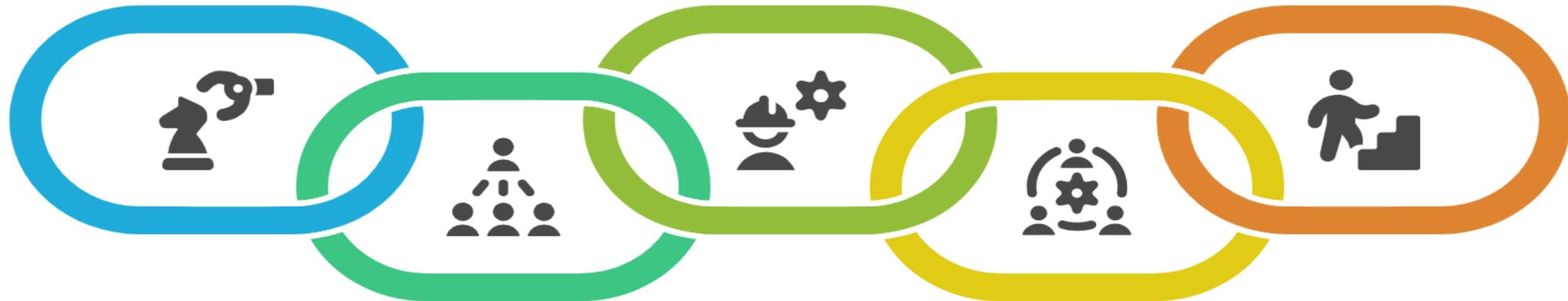
Capacidad para anticipar riesgos y planificar acciones preventivas.

Liderazgo Visible

Presencia activa en el lugar de trabajo, demostrando compromiso con la seguridad.

Mejora Continua

Buscar constantemente oportunidades para optimizar los procesos y reducir los riesgos.



Comunicación Efectiva

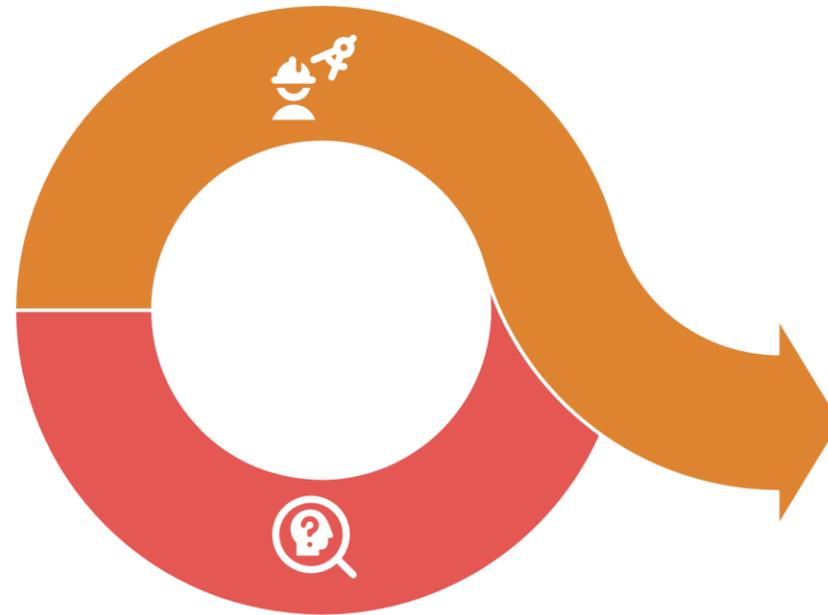
Habilidad para transmitir información de manera clara y persuasiva.

Sinergia

Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes áreas.

Pensamiento estratégico aplicado

Ciclo de Pensamiento Estratégico



1

Identificar Riesgos

Anticipar peligros potenciales

2

Planificar Acciones Preventivas

Desarrollar estrategias de mitigación

Pensamiento sistémico

Pensamiento Sistémico en Seguridad

- Ver la SST como un sistema interconectado.
- Impacto mutuo entre proveedores, contratistas y empresa.



Comunicación efectiva y liderazgo 360°

Comunicación Efectiva y Liderazgo



Liderazgo visible



Presencia activa

Participar directamente en las actividades de seguridad en el lugar de trabajo.

Ofrecer orientación y recursos para garantizar que los trabajadores puedan realizar sus tareas de manera segura.

Supervisión proactiva



Liderazgo transformacional

Pirámide de Liderazgo Transformacional



Transformación de Actitudes

Cambiar la mentalidad para la seguridad personal



Inspiración del Equipo

Motivar a los trabajadores hacia la seguridad



Coherencia y mejora continua

- El discurso debe reflejarse en la acción.
- Implementar ciclos de mejora en cada proyecto.

Lograr la mejora continua

2

Implementar ciclos de mejora

Utilizar metodologías como el ciclo PDCA para optimizar continuamente los procesos de seguridad.

1

Reflejar el discurso en la acción

Asegurar que las palabras de los líderes estén respaldadas por sus acciones.



**Que responsabilidades
tienen todos los
involucrados?**



Responsabilidades de la Empresa

Establecer **políticas claras** de seguridad y salud en el trabajo.

Proporcionar **recursos adecuados** para la implementación de prácticas de seguridad.

Fomentar una **cultura de seguridad** que priorice el bienestar de todos los empleados.

Alinear la estrategia organizativa con los principios de Visión Cero.



11.01

Responsabilidades de los Directivos

- **Liderar con el ejemplo y ser visibles** en la promoción de la seguridad.
- Escuchar y comprender las preocupaciones de los empleados sobre la seguridad.
- Inspirar y motivar a los equipos para que adopten prácticas seguras.
- Facilitar la comunicación abierta sobre temas de seguridad y salud.
- Implementar programas de formación y desarrollo en seguridad.



Responsabilidades de los Mandos Medios



Actuar como intermediarios entre la dirección y los trabajadores, comunicando las políticas de seguridad.
Supervisar la aplicación de las prácticas de seguridad en el día a día.
Identificar y reportar áreas de mejora en la cultura de seguridad.
Fomentar la participación activa de los empleados en iniciativas de seguridad.
Proporcionar retroalimentación a la dirección sobre la efectividad de



las medidas de seguridad.



Llamado a la acción

- • Coherencia inspiracional
- Escuchar para comprender.
- • Liderar desde el compromiso humano.

AUTOLIDERAZGO



- Responsabilidades de los Trabajadores
 - Cumplir con las políticas y procedimientos de seguridad establecidos.
 - Participar en formaciones y capacitaciones sobre seguridad.
 - Reportar condiciones inseguras o incidentes de manera oportuna.
 - Colaborar con los mandos medios y directivos para mejorar la cultura de seguridad.
 - Promover un ambiente de trabajo seguro entre sus compañeros.

Todos somos Aliados Contratistas, Directos Liderazgo

- Integración en Vision Zero.
- Evaluación rigurosa y formación.
- Participación en conversaciones y decisiones.



"El liderazgo visible no solo inspira, sino que transforma; cada uno de nosotros tiene el poder de ser ese cambio que hace
Nuestro trabajo mas Seguro"

GRACIAS