



RESOLUCION No.

000753

23 FEB 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE REVISAN Y ACTUALIZAN LAS POLÍTICAS Y OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDIA DE GIRON SANTANDER

EI ALCALDE MUNICIPAL DE GIRON (SANTANDER)

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas mediante la por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, en especial las conferidas en el Decreto Municipal 022 Y 043 del 2023.

CONSIDERANDO:

1. Que, el numeral 1 del literal d) del Art. 29 de la Ley 1551 de 2012 señala que, en relación con la administración Municipal, una de sus funciones es 'Dirigir la acción administrativa del Municipio: asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; (...)'.
2. Que, conforme a los artículos 209 y 269 de la Constitución Política y el numeral 1 del literal d) del Art. 29 de la Ley 1551 de 2012, es función y obligación de la administración municipal dirigir la acción administrativa y asegurar el cumplimiento de sus funciones, coordinando actuaciones y diseñando métodos de control interno.
3. Que, el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) establece en sus artículos 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6 la obligación del empleador de establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con requisitos mínimos como ser específica, concisa, fechada, firmada, difundida y revisada anualmente.
4. Que, la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, e indica la obligatoriedad de elaborar la política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada.
5. Que, la Ley 1503 de 2011, la Ley 2251 de 2022 y la Resolución 20223040040595 de 2022, adoptan la metodología para el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), el cual debe articularse con el SG-SST.
6. Que, según la Ley 2191 de 2022, es obligatorio para todas las entidades públicas y privadas crear una política de desconexión laboral orientada a garantizar que los trabajadores disfruten de sus tiempos de descanso, licencias y vida personal, con el fin de armonizar la esfera familiar y laboral y prevenir riesgos psicosociales.
7. Que, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral) y la Ley 2365 de 2024 (prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y contractual), junto con las Resoluciones 2764 de 2022 y 3461 de 2025 (Comité de Convivencia Laboral), se adopta la política integral de prevención, corrección y sanción de dichas conductas.
8. Que, debido a la actualización y revisión de la normativa mencionada y otros cambios, es necesario actualizar la Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Girón, Santander, para el año en curso.
9. Que, el Alcalde Municipal de Girón está facultado para dirigir la acción administrativa del municipio y asegurar el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la expedición de actos administrativos necesarios para estos fines, como la presente resolución.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron





10. Que, el numeral 3 del Artículo 315 de la Constitución Política de Colombia señala dentro de las atribuciones del alcalde dirigir la acción administrativa del Municipio asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Alcalde del Municipio de Girón,

RESUELVE

ARTÍCULO 1 Revisar y Actualizar, la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Girón – Santander, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 Reglamento Único del Sector Trabajo, Capítulo 6 y demás disposiciones concordantes y reglamentarias quedando así:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN entidad dedicada a las actividades ejecutivas de la administración pública en general, extiende la presente política a todos sus centros de trabajo y todo los servidores públicos, practicantes y contratistas, para lo cual se compromete a velar por el bienestar físico, mental, psicosocial de los servidores públicos, contratistas, practicantes y estudiantes de la Administración Municipal, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La Administración de la Alcaldía Municipal de Girón garantiza, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, y la disposición de los recursos específicos necesarios que permitan la protección de la seguridad y la salud a través de la identificación oportuna de los peligros, evaluando y valorando los riesgos y estableciendo los respectivos controles, Bajo un enfoque preventivo, priorizando la gestión de los riesgos críticos propios de la administración pública, incluyendo los factores de riesgo psicosocial, ergonómico y público, previniendo así la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y promocionando la calidad de vida laboral.

Todos los servidores públicos, contratistas, practicantes y estudiantes de la Administración Municipal tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, notificarán de forma oportuna a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo los actos y condiciones inseguras que puedan generar afectación a la salud de los servidores públicos, practicantes y contratistas o a la propiedad locativa de la Alcaldía de Girón, a su vez la Administración de la Alcaldía Municipal de Girón garantiza espacios de consulta y participación.

Para lograrlo, esta política es apoyada y puesta en práctica desde el más alto nivel de la Alcaldía y será revisada como mínimo una vez al año y de requerirse actualizado acorde con los cambios en materia de SST.

PARAGRAFO 1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo un enfoque de mejora continua (Ciclo PHVA), orientado a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Nuestro propósito es mitigar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales mediante la intervención de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud, garantizando así el cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia y el fortalecimiento de una cultura de prevención en beneficio de todos los trabajadores.

[/AlcaldiaDeGiron](#)[/@Alcaldia-Giron](#)[@alcaldiaGiron](#)[@AlcaldiaGiron](#)

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



PARAGRAFO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Identificación y Control:** Identificar de forma sistemática los peligros y valorar los riesgos en todos los procesos de la Administración Municipal, estableciendo controles para reducir la probabilidad de eventos adversos.
- **Cumplimiento Legal:** Garantizar el cumplimiento del 100% de los requisitos legales vigentes en materia de riesgos laborales aplicables a la entidad.
- **Gestión de la Salud:** Monitorear las condiciones de salud de los trabajadores mediante la implementación de programas de vigilancia epidemiológica y actividades de promoción y prevención.
- **Respuesta a Emergencias:** Implementar y poner a prueba el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias para proteger la integridad de todas las personas en las instalaciones de la entidad.
- **Mejora del Desempeño:** Evaluar periódicamente el desempeño del SG-SST mediante indicadores de estructura, proceso y resultado para asegurar la mejora continua del sistema.

ARTÍCULO 2. Revisar y Actualizar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **Alcaldía Municipal de Girón**, acorde con el Artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y demás disposiciones concordantes y reglamentarias.

PARÁGRAFO 1. OBJETIVOS DEL SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Mantener o disminuir la accidentalidad en un 10% con relación a la vigencia anterior.
- Mantener en 0% los casos de enfermedades de origen laboral con relación a la vigencia anterior.
- Intervenir los riesgos prioritarios valorados en la Matriz de Identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos, los expresados y los inherentes a la misión de la entidad, realizando seguimiento a las medidas preventivas y correctivas que mejoren las condiciones de salud y ambientes de trabajo.
- Mantener y/o mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo los resultados de la medición en la vigencia anterior.
- Fomentar continuamente una cultura de seguridad y salud en el trabajo a todos los funcionarios, contratistas y practicantes mediante el cumplimiento del 80% del plan de capacitaciones.
- Revisar y Actualizar el plan de respuesta a emergencias con cobertura en todos los centros de trabajo de la entidad, mejorando el desempeño del equipo de respuesta, e

[/AlcaldiaDeGiron](#)[/@Alcaldia-Giron](#)[@alcaldiagiron](#)[@AlcaldiaGiron](#)



identificar las oportunidades de mejoras en la preparación y la respuesta ante una emergencia.

- Revisar y actualizar el programa de riesgo psicosocial implementando actividades con el fin de mitigar y controlar el riesgo en las áreas prioritarias.

ARTÍCULO 4. Revisar y Actualizar, la política de prevención y control frente al consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas de la **Alcaldía Municipal de Girón**, acorde con los lineamientos para empleadores frente a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral - Ley 1335 de 2009, Resolución 089 de 2019 y demás disposiciones concordantes y reglamentarias quedando así:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL FRENTE AL ACONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS.

La Alcaldía de Girón Santander ha definido la siguiente política de no consumo de alcohol, tabaco y **drogas**, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado. Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la legislación nacional vigente. Se establece los siguientes parámetros:

Se prohíbe el ejercicio de funciones bajo el efecto de sustancias psicoactivas (incluyendo alcohol) que afecten negativamente el desempeño laboral o pongan en riesgo la seguridad propia, de terceros o de los bienes del municipio.

Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los servidores públicos, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables con relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas que afectan la salud del Individuo y su entorno.

Los servidores públicos deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

Las violaciones a esta política pueden tener por resultado una investigación por la Oficina de Control Interno Disciplinario la cual procederá a sancionar según **Ley 1952 de 2019** y su reforma, la **Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario)**.

ARTÍCULO 5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. Revisar y Actualizar, la política de prevención del acoso laboral de La Alcaldía Municipal de Girón, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1072 de 2015, y las Resoluciones 2764 de 2022 y 3461 de 2025, adopta la presente política integral de prevención, corrección y sanción del acoso laboral y sexual, quedando así:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

La Administración Municipal se compromete a:

1. **Entorno Seguro e Inclusivo:** Garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, hostigamiento y cualquier forma de violencia basada en género o acoso sexual, protegiendo la honra, la salud mental y la dignidad de servidores, contratistas, pasantes y voluntarios.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron





2. **Gestión del Riesgo:** Implementar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial bajo los lineamientos de la Resolución 2764 de 2022 y los protocolos de intervención vigentes.
3. **Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Fortalecer el CCL conforme a la Resolución 3461 de 2025, garantizando su autonomía, confidencialidad y capacidad para gestionar quejas bajo el debido proceso.
4. **Atención a Víctimas:** Establecer rutas de atención inmediata y medidas de protección efectivas para evitar represalias contra quienes denuncien conductas de acoso, respetando el término de caducidad de tres (3) años establecido por la Ley 2209 de 2022.
5. **Cultura de Convivencia:** Ejecutar actividades periódicas de sensibilización y capacitación conjunta con la ARL para promover el trabajo en condiciones dignas y justas, fomentando una conciencia colectiva de sana convivencia.

ARTÍCULO 6. ADOPCIÓN. Adoptar e incorporar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Alcaldía del Municipio de Girón – Santander, la **Política de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual Laboral**, de conformidad con lo dispuesto en la **Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025**, y demás disposiciones concordantes, la cual quedará redactada de la siguiente manera:

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL

1. **Compromiso Institucional:** La Alcaldía de Girón declara **"Tolerancia Cero"** frente al acoso sexual y las violencias basadas en género. Esta política ampara a servidores públicos, contratistas, pasantes y cualquier persona que preste servicios en la entidad.
2. **Garantías de Protección y Estabilidad:** Se garantiza la permanencia laboral o contractual de la víctima y de los testigos. Cualquier terminación unilateral del vínculo dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja carecerá de efecto, salvo autorización de autoridad competente.
3. **Ruta de Atención Inmediata:**
 - a) **Contacto Inicial:** La Dirección Administrativa de Seguridad y Salud en el Trabajo Contactará a la persona afectada en un máximo de **un (1) día hábil** tras el reporte.
 - b) **Medidas de Protección:** Activación inmediata de turnos diferenciados, trabajo remoto o reubicación para impedir el contacto físico o digital con el presunto agresor, respetando siempre la voluntad de la víctima.
4. **Principios Rectores:** El proceso se regirá por la **No Revictimización**, confidencialidad estricta, celeridad, debida diligencia y enfoque de género e interseccional.
5. **Debido Proceso y Sanción:** El acoso sexual será tramitado como falta disciplinaria gravísima para servidores. Para contratistas, se aplicarán las cláusulas de terminación y multas establecidas por ley.
6. **Acompañamiento:** La entidad facilitará el acceso a primeros auxilios psicológicos y asesoría jurídica para la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 7. Revisar y, Actualizar la Política de Desconexión Laboral de la Alcaldía Municipal de Girón acorde con la ley 2191 de 6 enero de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", quedando así:



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron





POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN

Objeto: Garantizar el derecho constitucional y legal de todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Alcaldía de Girón a no tener contacto, por cualquier medio (físico o virtual), para cuestiones relacionadas con su actividad laboral en horarios de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

Alcance y Definición: El derecho a la desconexión inicia una vez finalizada la jornada laboral ordinaria o la jornada suplementaria autorizada. La entidad se abstendrá de dictar órdenes o requerimientos fuera de estos horarios, garantizando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Excepciones (Conforme al Art. 6 de la Ley 2191 de 2022): No estarán sujetos a esta política:

1. Servidores con cargos de **Dirección, Confianza y Manejo**.
2. Situaciones de **fuerza mayor, caso fortuito o urgencia manifiesta** que requieran la intervención inmediata del servidor para evitar un perjuicio grave en la prestación del servicio público.
3. Servidores cuya naturaleza de las funciones implique una **disponibilidad permanente** (ej. organismos de socorro, seguridad o gestión del riesgo), siempre bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Lineamientos de Conducta:

- **Uso de Tecnologías:** Se promoverá el uso de herramientas de "envío programado" para correos electrónicos fuera de jornada. Queda prohibido el uso de grupos de WhatsApp institucionales para asignar tareas fuera del horario laboral, salvo las excepciones legales.
- **Respeto al Descanso:** Ningún servidor está obligado a responder mensajes, llamadas o requerimientos en sus periodos de descanso, sin que esto afecte su evaluación de desempeño o clima laboral.

Mecanismo de Denuncia y Trámite: Cualquier servidor que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportarlo ante el **Comité de Convivencia Laboral**, siguiendo este procedimiento:

1. **Recepción:** Remisión de la queja por escrito o correo institucional comiteconvivencialaboral@giron-santander.gov.co.
2. **Trámite:** El Comité analizará si existe una conducta persistente que pueda constituir acoso laboral (Ley 1010 de 2006).
3. **Mediación:** Se citará a las partes para generar compromisos de respeto a la jornada.
4. **Garantía de No Represalias:** La Alcaldía garantiza que no se tomarán medidas sancionatorias ni de exclusión contra quien exija su derecho a la desconexión.

ARTÍCULO 8. Revisar y Actualizar la Política de Seguridad Vial de La Alcaldía Municipal de Girón, acorde con la Resolución 20223040040595 del 12 de Julio del 2022 adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones, quedando así:

[/AlcaldiaDeGiron](#)[/@Alcaldia-Giron](#)[@alcaldiaGiron](#)[@AlcaldiaGiron](#)

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

La **Alcaldía Municipal de Girón**, Consciente de su responsabilidad social y legal, se compromete a proteger la vida e integridad de sus colaboradores y la comunidad mediante la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Esta política aplica a todos los desplazamientos laborales y Trayectos **In Itinere** realizados por los servidores públicos, contratistas y terceros al servicio de la entidad.

Para ello, la administración se compromete a:

- Establecer un Marco Estratégico:** Proporcionar los lineamientos necesarios para la definición y cumplimiento de los objetivos y metas de seguridad vial.
- Garantizar Recursos:** Suministrar el talento humano, así como los recursos financieros y tecnológicos requeridos para el diseño, implementación y seguimiento del PESV.
- Promover Comportamientos Seguros:** Fomentar una cultura de prevención mediante la capacitación continua en hábitos y conductas seguras en la vía.
- Asegurar Vehículos y Servicios:** Garantizar que los vehículos propios y contratados cumplan con los estándares de seguridad y mantenimiento preventivo vigentes.
- Mejora Continua:** Evaluar periódicamente el desempeño del PESV para asegurar la mejora continua de sus procesos y la reducción de la **siniestralidad vial**.
- Cumplimiento Legal:** Acatar la normatividad nacional vigente en materia de tránsito y seguridad vial.

Esta política será difundida a toda la organización, revisada cada año (1) o antes si las condiciones de riesgo cambian, y se mantendrá documentada.

ARTÍCULO 9: Comunicar las Políticas y Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los servidores, contratistas de prestación de servicios y practicantes, mediante los diferentes medios de comunicación de la Entidad.

ARTÍCULO 10: Ordenar a los Secretarios, Jefes de Oficina, Directores y Subdirectores o quien haga sus veces, realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los lineamientos de las Políticas y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Girón – Santander.

ARTÍCULO 11: Derogar las versiones anteriores de las Políticas y Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 12: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

Dada en el Municipio de Girón a los.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CAMPO ELÍAS RAMÍREZ PADILLA
ALCALDE MUNICIPAL

Revisó: Xiomara Patricia Guerrero Salazar - Dirección Administrativa de Control Documental (e) - Secretario Administrativo (e)
Elaboró: Eddy Johanna Jaimes Suarez - Dirección Administrativa de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo
Proyectó: Rogers Palmenio Díaz Melo – Técnico administrativo



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61