	Secretaría General	Código F - 119
		Vigencia 22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión 02
		Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Código Sustantivo del Trabajo	Código Sustantivo del Trabajo	Integral	Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.	Documentación soporte de las relaciones laborales con los colaboradores
Ley 15 de 1959, y reglamentado por el decreto 1258 de 1959	Subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo.	Integral	Por regla general se entendería que al no ser factor salarial, no se tiene en cuenta como salario para ningún efecto legal, pero por expresa deposición legal, el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales, esto según el artículo 7º de la ley 1ª de 1.963 que expone: se considera "incorporado al salario"	Registros de los pagos efectuados a los colaboradores
Decreto 2351 de 1965	Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.	Integral	Modificaciones en las relaciones contractuales laborales	Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 3a del 13 de octubre de 1969	"por la cual se ordena el suministro a los trabajadores de calzado y vestido de labor, y se aclara la Ley 7a de 1967,"	Integral	Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador	Soporte de entrega de la dotación correspondiente a los colaboradores
Ley 9 de 1979	Suministro de Elementos de Protección personal	Articulos 122,123,124	Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador Toda empresa de mas de 10 trabajadores debe conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional	Elementos De Protección Personal. F-006 Entrega De Elementos De Protección Personal
Resolución 2013 de 1986 Ministerio de trabajo y seguridad social y Ministerio de Salud	Organización y funcionamiento de los comités paritarios de medicina higiene y seguridad industrial en las empresas	Integral	Toda empresa de mas de 10 trabajadores debe conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional	Soportes formalizacion COPASST
Resolución 1016 de 1989 Ministerio de trabajo y seguridad social y Ministerio de Salud	Organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas	Integral	Se establece la obligación a todo tipo de empresa de adelantar programas de salud ocupacional	Soportes de los programas adelantados por el area de Seguridad y Salud en el Trabajo



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral


NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 2177 de 1989	POR EL CUAL SE DESARROLLA LA LEY 82 DE 1988, APROBATORIA DEL CONVENIO NUMERO 159, SUSCRITO CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS	Integral	Igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente	Contratos laborales personas con discapacidad
Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Integral	El régimen especial que por esta ley se crea, se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia	Soportes de las relaciones laborales

	Secretaría General	Código F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia 22-Mar-2019
		Versión 02
		Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
	Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Se debe ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.	Artículo 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas	Contratos laborales
	Igualdad de oportunidades y derechos laborales.	Artículo. 43	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado	Licencias de maternidad y contratos laborales posteriores al reingreso de las colaboradoras




	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral


NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Constitución Política	Derecho irrenunciable a la seguridad social	Articulo. 48	La Seguridad Social es de carácter obligatorio. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de	Registros de los aportes consignados a las diferentes entidades
	Garantizar el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud, además del deber de toda persona en procurar el autocuidado integral de la salud y la de su comunidad	Artículo 49	Todas las personas deben tener garantizado el acceso a los servicios promoción, protección y recuperación de la salud.	Registros de aportes consignados a las entidades de salud y de las campañas realizadas con relación a la seguridad y salud en el trabajo



	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
	El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales	Art.ículo 53	Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el	Contratos laborales donde se especifican condiciones de trabajo, planes de entrenamiento, capacitaciones

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
	Formacion, habilitacion profesional y tecnica	Art.iculo 54	Es obligacion del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el	Soportes de apoyo económico y autorizaciones para estudios de los colaboradores
	Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano.	Art.iculo 79	Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo.	Condiciones de trabajo en todas las sedes de GENSA
Resolución 6398 de 1991 Ministerio de la protección social	Realización exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión	Integral	Es responsabilidad del empleador mantener los exámenes y demás documentos de la Historia Clínica ocupacional seguros, resguardados y disponibles para las autoridades competentes	Historia laboral de los colaboradores



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Resolución 1075 de 1992 Ministerio de trabajo y seguridad social	Medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.	Integral	Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva campañas tendientes a la prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo	D-053 Programa De Prevencion Consumo De Sustancias Psicoactivas. Actividades de promoción y prevención de la salud en tema de consumo de sustancias psicoactivas (plan de trabajo anual)
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. (S.G.S.S.).	Integral	Lineamientos y reglamentación básica sobre SGSS a cumplir en las relaciones laborales	Historias laborales, archivos Talento Humano
Sentencia C-544-1994	Principio de la buena fe	Integral	Aplicación en procesos disciplinarios	Soportes de los procesos disciplinarios
Decreto 1295 de 1994 Presidencia de la república	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales." Afiliación obligatoria al sistema general de riesgos	Integral	Es de carácter obligatoria la afiliación al SGRP de todos los trabajadores dependientes, realizar los aportes según tabla de Afiliación desde el momento en que nace el vínculo laboral, mediante el diligenciamiento del formulario previsto para tal efecto. Durante la	Soportes de afiliación de los colaboradores a la ARL
				D-034 Programa Sistema De Gestion Seguridad Y Salud En El Trabajo.



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 1772 de 1994	Afiliación y Cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	Integral	provisto para tal efecto. Durante la vigencia de la relación laboral, el empleador efectúa cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos profesionales, las cuales se cancela dentro de los diez días	
Decreto 1832 de 1994 Ministerio de Protección Social	Por el cual se adopta la tabla de Enfermedades de origen profesional.	Integral	Asegurar la ausencia de enfermedades producidas por factores de riesgos ocupacionales.	Plan de trabajo del area de Seguridad y Salud en el Trabajo

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 2644 de 1994 Ministerio de Protección Social	Se expide la tabla única para indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49% y la prestación económica correspondiente	Integral	Se debe tener en cuenta al conocer el concepto favorable o no de rehabilitación de los trabajadores incapacitados, de igual manera al valorar la pérdida de capacidad laboral, se debe hacer seguimiento al ausentismo, rehabilitación, reintegro, y reubicación de los trabajadores que se encuentren en esta situación.	
Decreto 303 de 1995 Ministerio de Protección Social	Actividades conjunta ARP-Empresa	Artículo 3°	Solicitud para la calificación del estado de invalidez de los funcionarios	
Decreto 676 de 1995 Ministerio de Protección Social	Verificar que los recursos destinados a los programas, estudios y campañas de prevención se cumpla.	Artículo 2°	Dar cumplimiento a lo establecido en la ley en actividades conjunta con la ARP	



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Resolución 4059 de 1995 Ministerio de la protección social	de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional	Integral	Reportar los presuntos accidentes de trabajo en formato único y estandarizado	Formato de reporte de accidentes de trabajo (F-046)
Ley 378 de 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	Artículos 1,2,3,5,9,10,12,13,14,15	Se designa como "servicios de salud en el trabajo" unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y sus representantes en los requerimientos para mantener	Procedimientos y políticas en seguridad y salud en el trabajo
Sentencia T-605/99	Derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la libertad de asociación.	integral	Aplicación en procesos disciplinarios	Procedimiento establecido para adelantar procesos disciplinarios
Resolución 2569 de 1999 Ministerio de la protección social	Se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.	Artículo 12	Establecer procedimientos que permitan obtener los soportes para apoyar la solicitud de calificación de enfermedad de los colaboradores	Documentos soporte técnico (médico laboral) de los colaboradores



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119


Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Resolución 1995 de 1999 Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen normas para el manejo de las Historias Clínicas	Art.1, 4, 14, 15, 17	Se cuenta con una persona responsable del manejo y control de las historias clínicas y un espacio de acceso restringido para la preservación de las mismas	Procedimientos gestión documental
Decreto 1406 de 1999	Se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Unico de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral,	Integral	Se da cumplimiento haciendo pagos oportunos, según el último dígito del NIT y liquidando aportes de acuerdo a la base salarial establecida	Soportes y/o registros de pagos a la seguridad social
Resolución 166 de 2001 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se establece el día de la salud en el mundo del trabajo.	Artículo 1	28 de julio de cada año es el "Día de la Salud en el Mundo del Trabajo"	Soporte actividades relacionadas
Resolución 730 de 2002 Ministerio de la Protección Social	Exigir a las EPS e instituciones externas el uso de la herramienta, afín de alimentar nuestro sistema estadístico	Integral	Por la cual se prorroga la fecha de cumplimiento de la codificación de morbilidad en Colombia con base en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud Décima Revisión(CIE-10).	

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo	Integral	Sistema de protección social	Diferentes soportes derivados de las relaciones laborales con los colaboradores
Ley 755 de 2002	Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - <u>Ley María</u> .	Integral	Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo	Soportes licencias de maternidad y paternidad
Decreto 1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	Integral	Para el caso de GENSA S.A. - E.S.P "generación de energía eléctrica y desarrollador de proyectos energéticos" se establecen tres clases de riesgo I, IV y V.	Gestiones ante las ARL por parte del area de Seguridad y salud en el Trabajo
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Integral	Regulación sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Soportes de la prestación de los servicios asistenciales y económicos por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional
	Planes de trabajo anual y financiación de			



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Circular 02 de 2002 Ministerio de Protección Social	los programas de promoción y prevención que tenga que adelantar los empleadores, las administradoras de riesgos profesionales y la ARP del seguro Social	Integral	realizar actividades de promoción y prevención AFP,ARP,EPS	Procedimientos y planes anuales del area de Seguridad y Salud en el Trabajo
Circular 001 de 2003 Ministerio de Protección Social	Vigilancia y Control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.	Integral	Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.	Procedimientos y planes anuales del area de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 933 de 2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones	Integral	Es de carácter obligatoria la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices	Soportes contratos de aprendizaje
Ley 828 de 2003	Normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social	Integral	Determina las sanciones por mora en los aportes en salud, pensiones y riesgos profesionales y con las Cajas de Compensación Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Soportes de pago correspondientes a la seguridad social de los colaboradores



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Acuerdo 15 de 2003 Servicio Nacional de Aprendizaje	Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje	Integral	Marco regulatorio de las prácticas para preñdices SENA	Documentación relacionada con las prácticas SENA

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Circular unificada de la dirección nacional de riesgos profesionales de 2004	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Numeral 3.	<p>En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.</p> <p>Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo</p>	Contemplados en D-034 Programa Sistema De Gestion Seguridad Y Salud En El Trabajo. - Profesiogramas por cargo



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 3667 de 2004 Ministerio de Protección Social	Disposiciones sobre el Pago de Aportes Parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral.	Integral	Obligación de efectuar aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, a las Cajas de Compensación Familiar y a la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.	Soportes de pago correspondientes a parafiscales y la seguridad social de los colaboradores
Resolución 0156 de 2005 Ministerio de la protección social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones	Integral	La empresa debe realizar el informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional y presentarlo a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud.	Registros de los informes presentados desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo
Sentencia T-882/06	Derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.	Integral	Condiciones de trabajo adecuadas	Normatividad sobre acoso laboral, procedimientos internos



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Integral	Parametros legales que regulan el acoso laboral	Reglamento interno de trabajo, procedimientos, comités
Decreto 0231 de 2006	Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Integral	Corrójase el párrafo 1o del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006	Reglamento interno de trabajo, procedimientos, comités
Sentencia C-960/07	Acoso laboral	Integral	Aplicación en procesos disciplinarios	Reglamento interno de trabajo, procedimientos, comités
Sentencia C-780/07	Presunción de acoso laboral	Integral	La ocurrencia de los hechos de manera reiterada y pública, hacen presumir la existencia de la conducta de acoso laboral	Reglamento interno de trabajo, procedimientos, comité de convivencia laboral

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Resolución 1401 de 2007 Ministerio de la protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Integral	Hacer seguimiento a las sugerencias que se han dado en la investigación de cada uno de los eventos, con el fin de evitar accidentes e incidentes de trabajo	D-031 Instructivo Investigación De Incidentes O Accidentes De Trabajo F-046 Reporte De Accidentes De Trabajo F-092 Reporte De Incidentes De Trabajo
Resolución 2346 de 2007 Ministerio de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Integral	El pago del valor de los exámenes médicos ocupacionales debe ser asumido en su totalidad por el empleador.	Contemplados en D-034 Programa Sistema De Gestion Seguridad Y Salud En El Trabajo. - Profesiogramas por cargo
Ley 1280 de 2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto	Integral	Licencia por luto	Reglamento Interno de Trabajo/soportes de licencias autorizadas
Ley 1527 de 2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.	Integral	Se aplicara para todos los descuentos que por libranza otorgue el colaborador a una entidad operadora	Soportes de convenios con diferentes entidades



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Reolución 652 de abril 30 de 2012 Ministerio del Trabajo	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Integral	Directrices para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral	Documentos soporte relacionados con el comité de convivencia laboral
Sentencia C-593/14	Procedimiento para sanciones en Código Sustantivo de Trabajo	Integral	Respeto por las garantías que se deben garantizar en un debido proceso	Reglamento Interno de Trabajo, Registro de los procesos disciplinarios
Sentencia C-636/16	Código Sustantivo del Trabajo, prohibición del consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante, solo se configura cuando afecte directamente el desempeño laboral del trabajador	Integral	Aplicación en procesos disciplinarios	Registro procesos disciplinarios
Decreto 036 de 2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamentan los artículos 482, 483 Y 484 del Código Sustantivo de Trabajo	Integral	Relacionado con contratos sindicales	Contrato sindical terminado el 31 de diciembre de 2018



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)


Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Sentencia T-317 de 2017	Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud	Integral	Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores de Gensa que se encuentren en situación de incapacidad	Renovación de contratos laborales de los colaboradores con incapacidades continuas
Ley 1857 del 26 de julio 2017	Por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Integral	Reglamentación día de la familia y otros beneficios.	Soportes de actividades relacionadas
Ley 1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Integral	Licencias de maternidad y paternidad	Registros de las licencias de los colaboradores beneficiados

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 1210 de 2008	Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones	Integral	Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje	Convención colectiva de trabajo GENSA.SINTRAELECOL
Ley 83 de 1931	Sindicatos	Integral	La ley 83 de 1931 fue el punto de partida para oficializar el Derecho de los trabajadores a la Asociación Sindical, dando reconocimiento que los trabajadores tienen derecho a la formación de sindicatos y utilizar la huelga como medio de protesta.	Convención colectiva de trabajo GENSA - SINTRAELECOL

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Sentencia SU 049 de 2017	Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada	Integral	No se circunscribe unicamente a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profundasi, tambien a los trabajadores en los que se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte	Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores de la Empresa que padezcan alguna situación médica, sin que tenga incapacidad o pérdida de capacidad laboral
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública	Integral	Medidas contra la corrupción	Manuales, procedimientos, Plan anticorrupción
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito	Integral	Programa YO SOY desde la dimensión SOY SALUDABLE impulsa la practica de habitos saludables a los trabajadores de Gensa	Programa GENSA EN BICI
Resolución 5858 del 28 de noviembre de 2016	Aportes a Seguridad Social	Integral	Formas y condiciones para efectuar los aportes a la seguridad social	Soportes de los pagos a la seguridad social



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119


Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
DECRETO 055 DE 2015 / RESOLUCIÓN 225 DE 2015	estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Integral	Aportes a riesgos profesionales de los Judicantes y parcticantes universitarios , enunciado general	Elaboración de contratos de prácticas
RESOLUCIÓN 1111 DE 2017, DECRETO 1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Integral	Compilación normatividad laboral en general	Acatamiento disposiciones legales en las relaciones laborales con los colaboradores
Código Sustantivo del Trabajo, Sentencia C-543 de 2007	AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.	Articulo 227	Aclaración A LA CIRCULAR ADMINISTRATIVA 047 DE 2016 Valor no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente	Cumplimiento en el pago de las incapacidades de origen común de acuerdo a la normatividad laboral vigente
DECRETO 1295 DE 1994, LEY 1562 DE 2012	administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud	Integral	Normatividad relacionada con el sistema de riesgos laborales	Aplicación directrices en las relaciones laborales con los colaboradores y contratistas

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 1352 de 2013. //concepto 53253 del 31 de marzo de 2014 //I Artículo 142 del Decreto 019 de 2012, el concepto 2-2012-043366 de la Superintendencia Nacional de Salud	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones	Integral y articulo 142 del decreto 019 de 2012	Normatividad relacionada con el sistema de riesgos laborales	Aplicación directrices en las relaciones laborales con los colaboradores
Código Sustantivo del Trabajo	TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.	Articulo 61	Causas de terminación del contrato de trabajo	Cumplimiento de las dsposiciones legales para la terminación de los contratos laborales
LEY 797 DE 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Articulo 9	Condiciones cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión de vejez y TRAMITE QUE DEBE REALIZAR LA ORGANIZACIÓN PARA REQUERIR A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN REQUISITOS PARA PENSIONARSE,	Seguimiento efectuado a los colaboradores próximos a cumplir los requisitos para el trámite de su pensión de vejez



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Código Sustantivo del Trabajo, Ley 344 de 1996, Decreto Ley 663 de 1993 Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, y ley 1393 de 2010,	Pagos no constitutivos de salario	Articulos 128 y 130 CST, Artículo 2, paragrafo ley 15 de 1959, Artículo 17 ley 344 de 1996, articulo 169 numeral 3 decreto ley 663 de 1993 y articulo 30 ley 1393 de 2010	Normatividad relacionada con los diferentes pagos laborales no constitutivos de salario	Mesas de trabajo con el area financiera con el fin de establecer criterios legales que permitan determinar los conceptos para definir cuales pagos laborales constituyen o no salario
Concepto 2017006845-001 del 20 de febrero de 2017, Concepto 129148 del 31 de Julio de 2014, Superintendencia Financiera, a través del Oficio 2005048381-001 del 1° de febrero de 2006, según el artículo 270 de la ley 100 de 1993	No prescripción de los aportes a pensión	Integral	Responsabilidad de la empresa en la mora por no pago de aportes a pensión	Liquidaciones de aportes a la seguridad social de acuerdo a los parametros legales establecidos
LEY 1527 DE 2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.	Articulos 2, 3, 5, 6, y 7	LEY DE LIBRANZAS Y SU PROCESO DE DESCUENTOS POR NÓMINA	Formalidades para el proceso de libranzas por parte del area de Gestión de la Compensación

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
DECRETO 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Artículo 2.2.3.1. Pago de prestaciones económicas. Parágrafo 1	COBRO DE INTERESES MORATORIOS A LAS EPS EN EL PAGO DE INCAPACIDADES EXTEMPORANEAS	Trámites ante las EPS para el pago de incapacidades
LEY 789 DE 2002/ DECRETO 451 DE 2008	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo	Artículo 30 y artículo 1 del decreto 451 de 2008	PAGO DEL APOYO ECONOMICO A LOS APRENDICES O PRACTICANTES CUANDO EL INDICE DE DESEMPLEO ESTA EN 2 PUNTOS	Verificación del índice de desempleo por parte del área de Gestión de la Compensación y revisión jurídica para la aplicación de la norma en caso de concretarse
LEY 996 DE 2005	Restricciones a la contratación pública	Artículo 33	Prohibición para la empresa de contratar colaboradores en períodos de ley de garantías	En caso de presentarse ley de garantías se debe tener en cuenta la contratación del personal necesario con antelación
LEY 361 DE 1997	No discriminación a persona en situación de discapacidad	Artículo 26	Tener en cuenta en los casos de contratación o despido de personas en situación de discapacidad	Análisis de los despidos de los colaboradores por parte del área jurídica laboral de la empresa



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
SENTENCIA SU-003 DE 2018	Sentencia prepensionados	Integral	Se unifican criterios en los que se establecen requisitos de estabilidad laboral reforzada para prepensionados	Relevante tener presente la estabilidad laboral de los colaboradores que se encuentran en período de prepensionados con el fin de no incurrir en posibles demandas por despidos de personas con protección especial
Ley 797 de 2003 que modifica el artículo 33 de la ley 100 de 1993 parágrafo 3	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales	Artículo 9	Condiciones cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión de vejez y trámite que debe realizar la empresa para requerir a los colaboradores que cumplen requisitos para pensionarse	Seguimiento efectuado a los colaboradores próximos a cumplir los requisitos para el trámite de su pensión de vejez



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.	MINUTAS DE CONTRATOS DE TRABAJO COLABORADORES GENSA MODALIDADES DEL CONTRATO. (FORMA, CONTENIDO, DURACIÓN, REVISIÓN, SUSPENSIÓN Y PRUEBA	Articulos 37 hasta el 54	Establece las formalidades relacionadas con el contrato de trabajo	Contratos laborales
Sentencia SL5584 de 2017	Disponibilidad en horario no laboral	Integral	Aplicación de jurisprudencia para colaboradores que laboran en lugares donde se requiere disponibilidad adicional al horario laboral establecido	Se hace necesario realizar un análisis profundo de las condiciones laborales de los colaboradores en las diferentes zonas del país donde es necesario la disponibilidad de tiempo en horario adicional



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019


NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Integral	Regimen riesgos laborales contratos de prestación de servicios	Apoyo desde el area de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando en la empresa se requiere contratación a través de prestación de servicios
Ley 1955 de 2019	Ingreso base de cotización -IBC de los independientes	Articulo 244	Seguridad social integral contratos prestación de servicios	Manual de contratación
Decisión Administrativa 066 de noviembre 14 de 2018 GENSA S.A - E.S.P	Por medio de la cual se derogan en su totalidad todas las decisiones administrativas y las circulares que regulan el fondo rotatorio de vivienda para los empleados de GENSA S.A - E.S.P y se crea un nuevo esquema	Integral	Requisitos para acceder a crédito de vivienda otorgado por GENSA S.A - E.S.P	Cómite de vivienda, registros de los procesos para otorgar crédito

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 1607 de 2012	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones.	Artículos 178, 179, 18	Determina competencia, facultades, procedimientos UGPP	El conocimiento de dicha normatividad permite saber los parametros y facultades que tiene la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en caso en cuanto los requerimientos y auditorias que le realiza a GENSA
Acuerdo 1035 de 2015	Por el cual se define, formula, y adopta, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social — UGPP, la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección Social.	Integral	Reiteración del IBC, ajustes en términos de respuesta e inspecciones	El conocimiento de dicha normatividad permite saber los parametros y facultades que tiene la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en caso en cuanto los requerimientos y auditorias que le realiza a GENSA

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
LEY 1819 DE 2016	Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal y se dictan otras disposiciones.	Articulos 311,312, 313, 314, 315, 316, 317	Descripción de sanciones, medios de notificación, competencia, procedimientos, conciliaciones	El acatamiento de la reglamentación de acuerdo a los requerimientos de la UGPP con el fin de evitar sanciones y/o tener claridad en cuanto a los procedimientos
LEY 1943 DE 2018	Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general y se dictan otras disposiciones.	Artículos 91, 92, 93,94, 95, 103,	Complemento jurídico relacionado procedimientos, notificación electrónica, procesos de conciliación, beneficios	Aplicación directrices para atender los requerimientos de la UGPP
Ley 2010 de 2019	Por medio del cual se adoptan las normas para la promoción del crecimiento económico	Artículos 103, 105, 121, 139	Adición normatividad notificación actos administrativos, conciliación, sanciones, plazos	Conocimiento de las actualizaciones, modificaciones y/o complemento que se le hace a la norma con el fin de atender de manera adecuada los requerimientos de la entidad fiscalizadora



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Circular 01 del 16 de marzo de 2020 SENA	Medidas para la contención del COVID-19	Artículo 15	Recomendaciones relacionadas con los aprendices en etapa productiva	Lineamientos para el manejo de las prácticas de los aprendices SENA durante la emergencia sanitaria
Circular 021 del 17 de marzo 2020	Ministerio del Trabajo, Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria	Integral	Establece lineamientos para que los empleadores tengan en cuenta ante la emergencia sanitaria	Permite ante la declaración de emergencia sanitaria, la implementación temporal de diferentes opciones legales en cuanto a la prestación del servicio por parte de los colaboradores, con el fin de seguir directrices de salud pública como medidas de protección y prevención ante el Covid-19

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y ecológica	Integral	Se adoptan medidas para promover la conservación del empleo y alternativas de compensación ante las dificultades en el desarrollo normal de labores empresariales	Permite evaluar opciones de apoyo a los colaboradores que vean disminuida su capacidad económica en virtud de la emergencia sanitaria



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1


MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)


Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto legislativo 568 del 15 de abril de 2020	por el cual se crea el impuesto solidario COVID-19, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dispuesto en el decreto legislativo 417 de 2020	Integral	Se crea el impuesto solidario por el COVID-19 con una duración de 3 meses a partir del 01 de mayo y hasta 31 de julio para una destinación específica en inversión social en la clase media más vulnerable y en los trabajadores informales	GENSA S.A E.S.P al ser una empresa de servicios públicos mixta, del sector descentralizado por servicios del orden nacional. los colaboradores son sujetos pasivos del impuesto solidario COVID-19 (artículo 2, decreto legislativo 568 de 2020), teniendo en cuenta lo anterior los colaboradores de GENSA S.A E.S.P que devenguen diez millones de pesos (\$10.000.000) o más deben contribuir al impuesto solidario por el COVID-19, no obstante los colaboradores que ganen más de 2 SMMLV y hasta diez millones de pesos (\$10.000.000) podrán hacer aporte voluntarios.

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 1607 de 2012	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones.	Artículos 178, 179, 18	Determina competencia, facultades, procedimientos UGPP	El conocimiento de dicha normatividad permite saber los parámetros y facultades que tiene la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en caso en cuanto los requerimientos y auditorias que le realiza a GENSA
Acuerdo 1035 de 2015	Por el cual se define, formula, y adopta, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social — UGPP, la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección Social.	Integral	Reiteración del IBC, ajustes en términos de respuesta e inspecciones	El conocimiento de dicha normatividad permite saber los parámetros y facultades que tiene la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en caso en cuanto los requerimientos y auditorias que le realiza a GENSA

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
LEY 1819 DE 2016	Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal y se dictan otras disposiciones.	Artículos 311,312, 313, 314, 315, 316, 317	Descripción de sanciones, medios de notificación, competencia, procedimientos, conciliaciones	El acatamiento de la reglamentación de acuerdo a los requerimientos de la UGPP con el fin de evitar sanciones y/o tener claridad en cuanto a los procedimientos
LEY 1943 DE 2018	Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general y se dictan otras disposiciones.	Artículos 91, 92, 93,94, 95, 103,	Complemento jurídico relacionado procedimientos, notificación electrónica, procesos de conciliación, beneficios	Aplicación directrices para atender los requerimientos de la UGPP
Ley 2010 de 2019	Por medio del cual se adoptan las normas para la promoción del crecimiento económico	Artículos 103, 105, 119,121, 139	Adición normatividad notificación actos administrativos, conciliación, sanciones, plazos	Conocimiento de las actualizaciones, modificaciones y/o complemento que se le hace a la norma con el fin de atender de manera adecuada los requerimientos de la entidad fiscalizadora



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Circular 01 del 16 de marzo de 2020 SENA	Medidas para la contención del COVID-19	Artículo 15	Recomendaciones relacionadas con los aprendices en etapa productiva	Lineamientos para el manejo de las prácticas de los aprendices SENA durante la emergencia sanitaria
Circular 021 del 17 de marzo 2020 Ministerio del Trabajo	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria	Integral	Establece lineamientos para que los empleadores tengan en cuenta ante la emergencia sanitaria	Permite ante la declaración de emergencia sanitaria, la implementación temporal de diferentes opciones legales en cuanto a la prestación del servicio por parte de los colaboradores, con el fin de seguir directrices de salud pública como medidas de protección y prevención ante el COVID-19



Secretaría General

NORMOGRAMA

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo.	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y ecológica	Integral	Se adoptan medidas para promover la conservación del empleo y alternativas de compensación ante las dificultades en el desarrollo normal de labores empresariales	Permite evaluar opciones de apoyo a los colaboradores que vean disminuida su capacidad económica en virtud de la emergencia sanitaria
Circular 027 del 29 de marzo de 2020 Ministerio de Trabajo	Prohibición de los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas	Integral	El Ministerio de Trabajo, con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción, que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores firmen licencias no remuneradas recuerda el contenido de la sentencia C-930 de 2010, teniendo en cuenta que la situación actual no obedece a fuerza mayor no a caso fortuito.	En ningún caso el empleador podrá coaccionar a sus empleados a firmar licencias no remuneradas,



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto Legislativo 558 del 15 de abril de 2020	Por el cual se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones, proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.	Artículos 1, 2, 3, 4	Teniendo en cuenta que la empresa no tuvo afectación por ocasión de la pandemia en el tema laboral y económico, la unidad de talento humano en conjunto con la secretaria general y el área financiera decidieron no acogerse a este beneficio.	Teniendo en cuenta las condiciones de la empresa en cuanto a sus ingresos, puede determinar acogerse a esta medida de manera provisional, según los períodos de gracia establecidos por el decreto. La Corte Constitucional, mediante sentencia C-258 del 23 de julio, declaró inexecutable el Decreto 558 de 2020, por considerar que las medidas adoptadas no satisfacen los requisitos materiales que de desprenden del artículo 215 de la Constitución

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto legislativo 568 del 15 de abril de 2020	Por el cual se crea el impuesto solidario COVID-19, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dispuesto en el decreto legislativo 417 de 2020 (declarado inconstitucional por la corte constitucional con efecto retroactivo, pero los dineros que se han pagado por este tributo se entenderán como anticipo del impuesto de renta del periodo 2020.)	Integral	Se crea el impuesto solidario por el COVID-19 con una duración de 3 meses a partir del 0 de mayo y hasta 31 de julio para una destinación específica en inversión social en la clase media mas vulnerable y en los trabajadores informales. Teniendo en cuenta la declaratoria de inconstitucionalidad dejó de aplicarse el impuesto en la empresa.	GENSA S.A E.S.P al ser una empresa de economía mixta del sector descentralizado de la rama ejecutiva, los colaboradores son sujetos pasivo del impuesto solidario COVID-19 (artículo 2, decreto legislativo 568 de 2020), teniendo en cuenta lo anterior los colaboradores de GENSA S.A E.S.P que ganen diez millones de pesos (\$10.000.000) o mas deben contribuir al impuesto solidario por el COVID-19, no obstante los colaboradores de ganen mas de 2 SMMLV y hasta diez millones de pesos (\$10.000.000) podrán hacer aporte voluntarios. La Corte Constitucional ha declarado como inconstitucional el Decreto 568 de 2020, ya que considera que vulneró los principios de generalidad del tributo y la equidad tributaria, pues el presente impuesto se encontraba destinado únicamente al empleo público. y en su criterio este



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Circular 033 del 17 de abril de 2020 Ministerio de Trabajo	Medida de protección al empleo en fase mitigación del nuevo coronavirus COVID-19	Integral	Se adoptan medidas para promover la conservación del empleo y alternativas de licencias no remuneradas, modificación de la jornada laboral y concertación de salarios y modificación y suspensión de beneficios extralegales	Permite analizar mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo de cara a la situación actual
Circular 041 del 02 de junio de 2020 Ministerio de trabajo	Lineamientos respecto al trabajo en casa	Integral	Se establecen lineamientos del trabajo en casa para el correcto desarrollo de este, en el marco de la duración de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus, siendo esta de carácter obligatorio para trabajadores y empleadores	Tomar medidas frente a los lineamientos para el trabajo en casa sin que este afecte desarrollo laboral y familiar



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto legislativo 770 del 03 de junio de 2020	Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológicas.	Artículos 4, 5, 6	Se establecen medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo a lo regulado en el literal d) del artículo 161 de CST, la jornada ordinaria semanal de 48 horas, podrá ser distribuida en 4 días de 12 horas diarias sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo, las horas extras, recargos dominicales y festivos serán reconocidos de acuerdo a la reglamentación vigente. alternativa primer pago de la prima de servicios se podrá trasladar el pago máximo hasta el 20 de diciembre de 2020.	Permite a las empresas que así lo deseen, acogerse al decreto y minimizar los riesgos de contagio en sus diferentes sedes, también permite que la empresa de acuerdo a las condiciones presupuestales se acoja al pago de la primer prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, en los dos casos debe ser concretado por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

Versión 02

Página 1 de 1

NORMOGRAMA

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto Legislativo 1109 del 10 de agosto de 2020	Por el cual se crea. en el Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus - COVID-19 y se dictan otras disposiciones	Articulo 8	Establece los lineamientos para los afiliados al Regímenes Contributivo y subsidiado de salud cuenten con los recursos económicos derivados de la incapacidad por enfermedad laboral o general causada por el contagio de COVID-19	Permite aclarar quien es el responsable del pago de las incapacidad generada por un trabajador que sea diagnosticado con COVID-19
Decreto Legislativo 1168 del 25 de agosto de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable	Articulo 8	Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares	Se recomienda mientras dure la emergencia sanitaria continuar con la modalidad de trabajo en o teletrabajo y minimizar los factores de riesgo y de exposición al contagio en el sitio de trabajo



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 1174 de 2020 del 28 de agosto de 2020	Reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.	Integral	El presente capítulo tiene como objeto reglamentar el acceso y operación del Piso de Protección Social para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica	Se recomienda revisar al interior de la organización, si realizamos contratos de trabajo a termino parcial o jornada parcial y contratos de prestación de servicios en donde devenguen menos de un salario mínimo, para proceder a realizar el aporte del 15% con destino a cubrir el aporte al piso mínimo de la protección social para estos trabajadores o contratistas.



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 1550 de 2020.	Por el cual se modifica y prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020 Artículo 2 prórroga	Artículo 2 prórroga	El presente decreto tiene como objeto durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, que las entidades del sector público y privado procuren que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares	Se recomienda mientras dure la emergencia sanitaria continuar con la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo con el fin de minimizar los factores de riesgo y de exposición al contagio en el sitio de trabajo



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 1374 de 2020.	Por el cual se optimiza el programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible- PRASS, para el momnitoreo y seguimiento de casos y contactos de COVID-19 en Colombia.	Integral	El presente decreto tiene como objeto implementar una estrategia que permita la flexibilización del aislamiento obligatorio y la puesta en marcha de un aislamiento selectivo de los casos confirmados y casos sospechosos o probables de alto riesgo, con este fin se creó el programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible para el seguimiento de casos y contactos con las personas que padezcan COVID-19.	Como empresa y con el apoyo de las EPS Y ARL se debe determinar el riesgo epidemiológico de crecimiento de la exposición, el contagio y la afectación de los colaboradores de Gensa, para la identificación y el control del riesgo.



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Integral	Regula el trabajo en casa. Este es definido por la norma como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones	Se trata de una modalidad de prestación del servicio laboral excepcional a la que podrá acudir en situaciones transitorias, ocasionales o especiales cuando el trabajador no pueda asistir personalmente al lugar de trabajo pactado



Secretaría General

Código F - 119

Vigencia 22-Mar-2019

NORMOGRAMA

Versión 02

Página 1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano

RESPONSABLE: Líder Talento Humano

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)

Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Decreto 526 mayo 19 del 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo	Integral	<p>Para brindar seguridad jurídica, celeridad y economía, el Decreto 526 del 2021 reguló la suscripción del contrato de trabajo en formato digital y con firma electrónica. De esa forma, el empleador debe garantizar la autenticidad, integridad y disponibilidad de ese documento. Dicho tipo de firma no generará ningún costo al trabajador. En todo caso, la imposibilidad de efectuar la firma electrónica no es una barrera de acceso al empleo, precisa la disposición</p>	<p>El decreto determina que un contrato de trabajo se entenderá firmado electrónicamente por el empleador y por el trabajador cuando cumpla con las condiciones de firma digital establecidas en la Ley 527 de 1999 y la firma digital tendrá los mismos efectos que la manuscrita.</p>

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 2101 del 15 de julio del 2021	POR MEDIO DE LA CUAL SE REDUCE LA JORNADA LABORAL SEMANAL DE MANERA GRADUAL, SIN DISMINUIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Integral	La duración máxima de la jornada será de 42 horas, las cuales podrán ser distribuidas por el patrón y el empleado, de común acuerdo, en cinco o seis días a la semana, siempre que se respete el día de descanso, salvo las excepciones legales	Aunque en GENSA se tiene establecido un horario laboral de 40 horas para la parte administrativa, en cuanto a los colaboradores del área operativa si se debe atender lo indicado por la norma así: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley. El empleador puede implementar la nueva jornada laboral de forma

	Secretaría General	Código	F - 119
	NORMOGRAMA	Vigencia	22-Mar-2019
		Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 2121 del 03 de agosto del 2021	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL REGIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Integral	La nueva ley del trabajo remoto, establece una nueva forma de ejecución del contrato laboral y se materializa cuando se desarrolla a través de las tecnologías, sin que requiera un lugar físico determinado para prestar el servicio, y podrá ser implementado por entidades públicas y privadas nacionales, e, incluso, empresas extranjeras	<p>Algunas de sus características primordiales son la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales; el cumplimiento de la jornada, distribuida en la semana; la no exclusividad, pero sí disponibilidad; la posibilidad de asegurar el cumplimiento de deberes y horarios, y la obligación del empleador de brindar las herramientas de trabajo, mientras que la ARL deberá acompañar al trabajador, para verificar sus condiciones laborales. Con esto, se incentiva la implementación de una política pública que prioriza a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, miembros de grupos étnicos y quienes ejercen tareas de cuidado</p>

	Secretaría General	Código	F - 119
		Vigencia	22-Mar-2019
	NORMOGRAMA	Versión	02
		Página	1 de 1

MACROPROCESO/PROCESO: Gestión de Talento Humano	RESPONSABLE: Líder Talento Humano
Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021 (Ver acta No. 9/2021)	Actualizado Por: Profesionales en Derecho Laboral

NUMERO DE LA NORMA	TITULO DE LA NORMA	ARTÍCULOS ESPECIFICOS	OBSERVACIONES	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 2114 del 29 de julio del 2021	POR MEDIO DE LA CUAL SE AMPLÍA LA LICENCIA DE PATERNIDAD, SE CREA LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA, LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL, SE MODIFICA EL ARTÍCULOS 236 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 241A DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Integral	Se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo en lo relacionado con la licencia de paternidad, ampliandola a dos semanas y otras disposiciones adicionales	Además de la licencia de paternidad de dos semanas, con posibilidad de incrementarse hasta máximo cinco semanas, dependiendo de la disminución de la tasa de desempleo. Así mismo, se consagra la licencia parental compartida, que permite distribuir seis semanas de la licencia de maternidad con el padre y también la licencia parental flexible de tiempo parcial, donde se podrá cambiar un periodo de la de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del lapso seleccionado. Adicionalmente establece la prohibición del despido y la indemnización que cobija al trabajador despedido, cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en embarazo o en las 18 semanas posteriores al parto y carezca de empleo formal

