

	SUMITEMP SAS		
RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – TRABAJADORES	Versión:	01	
	Código:	D-SST-06	
	Fecha:	21/01/2026	
	Página 1 de 1		

Las responsabilidades de los trabajadores se establecen en cumplimiento de la siguiente normatividad legal vigente en Colombia: Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST, las cuales son:

- Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.
- Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
- Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
- Cumplir con la programación de los exámenes médicos.
- Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.
- Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.
- Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.
- Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.
- Hacer el trabajo de manera segura. Ejercer su derecho de buscar, conjuntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.
- Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias, si aplica.
- Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia, si aplica.

El presente documento ha sido socializado y será firmado por todos los trabajadores quienes manifiestan conocer y aceptar en su totalidad las responsabilidades, principios y compromisos consignados, en cumplimiento de la normatividad legal vigente:

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA

 SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES	SUMITEMP SAS	
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	04
	Código:	D-SST-18
	Fecha:	13/02/2026
	Página 1 de 1	

SUMITEMP SAS se encuentra comprometida con la protección de la salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los siguientes principios:

- La asignación de los recursos necesarios para el diseño, ejecución, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ambiente.
- Dar cumplimiento a todos los requisitos legales colombianos vigentes y estándares internacionales que apliquen en seguridad y salud en el trabajo y ambiente en nuestra actividad.
- Prevenir la ocurrencia de accidentes, incidentes, enfermedades laborales y eventos de emergencia mediante la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles por medio de la mejora continua.
- Promover el mejoramiento continuo de nuestros procesos manteniendo altos estándares de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, desarrollando estrategias de seguimiento y medición del desempeño de nuestros objetivos y metas del SG- SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Erradicar cualquier conducta enmarcada dentro de acoso laboral.
- Reconocer la importancia de la seguridad vial, fomentando comportamientos seguros al conducir, respetando las normas de tránsito por parte de todos los actores viales.

Esta política con alcance a todos los centros de trabajo independiente de su forma de vinculación o contratación será comunicada y divulgada a todo el personal de la organización, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas, siendo cada uno participe de la mejora en el desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.


CAROLINA SANABRIA

REPRESENTANTE LEGAL
CAROLINA SANABRIA

 SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES	SUMITEMP SAS	
POLITICA DE NO CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Versión:	02
	Código:	D-SST-19
	Fecha:	13/02/2026
	Página 1 de 1	

SUMITEMP SAS, consiente que el uso de alcohol, consumo de drogas y tabaco (incluyendo drogas ilegales, inhalantes, drogas legales no prescritas médicamente o usadas por fuera de las instrucciones de un médico), por parte de sus empleados y contratistas, puede tener efectos adversos en la capacidad para desempeñarse en forma eficiente, creando riesgos para la integridad, eficiencia y productividad del trabajador, compañeros de labor y de la empresa en general.

Por esto es necesario como empresa mantener ambientes de trabajo libres de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, establecer en el trabajador y contratistas una conciencia sobre los efectos de estas sustancias tanto a nivel físico, psicológico y social. Además de establecer acciones de prevención del consumo y abuso de sustancias psicoactivas en la organización.

Esta política forma parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo y es de cumplimiento **OBLIGATORIO** por parte de todos los trabajadores de **SUMITEMP SAS**.

Estableciendo lo siguiente:

- En horas laborales o dentro de las instalaciones de la empresa el consumo, posesión o distribución de cualquier tipo de sustancia psicoactiva, tabaco o alcohol se encuentra totalmente prohibida.
- Se prohíbe presentarse al trabajo o laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas.
- Ninguna persona deberá fumar en las instalaciones o en su horario laboral.
- Participar en las actividades de identificación del riesgo, prevención del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas

Esta política aplica a todos los trabajadores incluyendo contratistas, subcontratistas y visitantes, siendo responsabilidad de los anteriores su cumplimiento.



CAROLINA SANABRIA
REPRESENTANTE LEGAL

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y
CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO
LABORAL**

Versión:	03
Código:	D-SST-20
Fecha:	3/02/2026
Página 1 de 1	

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, atender y sancionar las conductas de acoso sexual, acoso laboral, violencia basada en género y discriminación hacia las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro, digno, inclusivo y respetuoso, tanto para los empleados de planta como para los trabajadores en misión, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

La presente política aplica a todos los empleados de planta, trabajadores en misión vinculados directamente, visitantes, contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en las instalaciones de Aliados Estratégicos, así como a los entornos laborales donde los trabajadores en misión desarrollen sus actividades.

Se tiene como principios en **SUMITEMP SAS**:

- Cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso o violencia.
- Confidencialidad en el manejo de denuncias.
- Debido proceso para todas las partes.
- Se fomentará un entorno laboral inclusivo que valore la diversidad y promueva la equidad de género, el respeto por la orientación sexual, identidad de género, etnia, creencias, edad y demás condiciones individuales.
- Se desarrollarán programas de formación dirigidos a todos los niveles de la organización, incluidos los trabajadores en misión, con el fin de prevenir, identificar y actuar frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación.
- Los líderes y jefes, tanto en **SUMITEMP SAS** como en las empresas usuarias, deberán velar por el cumplimiento de esta política y serán responsables de promover una cultura de respeto y convivencia laboral.
- Se realizará seguimiento y evaluación periódica de la implementación de esta política, adoptando medidas de mejora y correctivas que fortalezcan la prevención y atención de los casos que se presenten.
- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

En caso de que un trabajador en misión de **SUMITEMP SAS** reporte una situación de esta naturaleza, se debe solicitar a la empresa usuaria que:

- Informe de inmediato a la alta dirección y/o al área de relaciones laborales de **SUMITEMP SAS**.
- En conjunto establecer medidas preventivas en el lugar de trabajo.
- Se evaluará la necesidad de activar instancias externas como el Ministerio del Trabajo o la fiscalía general de la Nación.
- Se brindará acompañamiento y seguimiento a la víctima.

Cualquier empleado de planta que sea víctima o testigo de una situación de acoso sexual deberá reportar la situación a la alta gerencia y/o jefe de relaciones laborales a través de los canales habilitados por Aliados Estratégicos.



CAROLINA SANABRIA
REPRESENTANTE LEGAL

	SUMITEMP SAS	
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	Versión:	01
	Código:	D-SST-21
	Fecha:	13/02/2026
	Página 1 de 1	

La alta dirección de la empresa **SUMITEMP SAS**, dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 "Ley de desconexión laboral", los lineamientos internos de la empresa y generando un balance entre la vida laboral y familiar de todos los colaboradores, se compromete a:

- Establecer los mecanismos mediante el cual se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- Garantizar los mecanismos y debidos procesos para que los colaboradores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de la empresa.
- Garantizar los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los colaboradores de la empresa, independientemente del tipo de vinculación laboral, con excepción de:

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo Laboral).
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Con el fin de dar cumplimiento a esta política, la empresa ha designado los recursos necesarios y espera el compromiso de todos los colaboradores de la empresa.



CAROLINA SANABRIA
REPRESENTANTE LEGAL