	SISTEMA DE GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**Código:** SG-SST-PO-001
	JARABA & CIA S.A.S	**Versión:** 002
	POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**Fecha AC:** 01/10/2026

La presente política adoptada por la empresa **JARABA&CIA S.A.S**, identificada con **NIT 900.974.704-0**, tiene como objeto establecer los lineamientos para la gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientada a la prevención de riesgos, la protección de la integridad física y mental de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales seguras, en desarrollo de los principios consagrados en los artículos 25 y 49 de la Constitución Política de Colombia, así como de lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019; en este sentido, la presente política constituye un instrumento de obligatorio cumplimiento que regula de manera transversal todas las condiciones bajo las cuales se desarrolla la prestación del servicio, siendo aplicable a trabajadores, contratistas y demás personas que intervengan en la operación, en todas las etapas del vínculo, desde su inicio hasta su terminación, con el propósito de garantizar la ejecución de labores en condiciones dignas, seguras y controladas desde la perspectiva del riesgo.

La presente política se desarrolla bajo los principios de prevención, autocuidado, responsabilidad compartida, buena fe, veracidad de la información y garantía del trabajo digno en condiciones seguras, constituyéndose no solo como una directriz interna sino como la norma central que rige las condiciones contractuales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto define los parámetros mínimos de conducta, información y actuación tanto del empleador como del trabajador, en el marco de la gestión del riesgo laboral y la protección efectiva de la vida y la salud dentro de la organización.

Para efectos de la adecuada interpretación, aplicación y alcance de la presente política, se establecen las siguientes definiciones, las cuales deberán ser entendidas en armonía con el marco normativo vigente y con la realidad operativa de la compañía:

- **Condiciones de salud reportables:** Todas aquellas relacionadas con enfermedades diagnosticadas, síntomas relevantes, lesiones, restricciones médicas, uso de medicamentos que alteren el estado de conciencia, uso de ayudas biomecánicas o cualquier otra situación que tenga injerencia directa o indirecta en la ejecución de las labores.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Conjunto articulado de políticas, procesos, procedimientos y actividades orientadas a la identificación, evaluación, control y mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- **Autocuidado:** Deber individual del trabajador de velar por su propia seguridad y salud, actuando de manera diligente frente a los riesgos inherentes a su labor.

- **Condición insegura:** Circunstancia del entorno laboral que puede generar un riesgo para la salud o integridad del trabajador.
- **Acto inseguro:** Conducta del trabajador que, por acción u omisión, incrementa la probabilidad de ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral.
- **Valoración médica ocupacional:** Evaluación realizada por profesionales de la salud con el fin de determinar la aptitud del trabajador y las condiciones en las que puede desempeñar sus funciones.

El empleador, en cumplimiento de su deber legal de protección, estructurará e implementará un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que abarque de manera integral todas las áreas de la operación, tanto administrativas como operativas, con el fin de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, garantizando que la prestación del servicio se desarrolle en condiciones seguras; no obstante, dicha obligación se encuentra necesariamente condicionada a la disponibilidad de información veraz, completa y oportuna por parte del trabajador, en tanto la gestión del riesgo implica un ejercicio conjunto de corresponsabilidad.

En este sentido, el trabajador tiene el deber contractual y legal de reportar de manera inmediata cualquier condición de salud física o mental que pueda afectar el normal desarrollo de sus funciones, incluyendo aquellas que, aun no estando plenamente diagnosticadas, presenten sintomatología relevante o puedan generar una alteración en su capacidad laboral, en la medida en que la omisión de esta información compromete directamente la capacidad del empleador de adoptar medidas preventivas eficaces.

El reporte deberá realizarse de forma inmediata desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento de la condición o desde la aparición de síntomas que puedan incidir en su desempeño, sin que sea admisible postergar dicha obligación bajo criterios subjetivos, salvo que exista una imposibilidad material debidamente justificada, en cuyo caso el reporte deberá realizarse tan pronto como cesen las circunstancias que impidan su comunicación.

La omisión, ocultamiento, inexactitud o falta de veracidad en el reporte de condiciones de salud constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, en la medida en que afecta directamente el sistema de prevención de riesgos de la compañía, por lo que podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el deber de buena fe contractual.

Con el fin de garantizar la integridad del sistema, la empresa podrá verificar la veracidad de la información suministrada por el trabajador mediante la validación con entidades del sistema de salud y la implementación de procedimientos administrativos internos, actuando en todo momento bajo los lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y respetando el carácter sensible de la información relacionada con la salud.

En desarrollo de lo anterior, el empleador podrá solicitar soportes médicos adicionales o ampliados cuando exista una necesidad objetiva de validar la condición reportada o de adecuar las condiciones de trabajo, siempre que dicha solicitud se encuentre debidamente justificada en la gestión del riesgo laboral y se realice bajo autorización del trabajador, en el marco del tratamiento de datos personales.

El deber del trabajador de reportar su estado de salud se articula directamente con la obligación del empleador de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, de manera que la falta de información o la entrega de información incompleta impide la correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando escenarios de riesgo que pueden comprometer no solo al trabajador sino a terceros dentro de la operación.

En caso de presentarse inconsistencias entre la condición de salud reportada y la observada en el desarrollo de la operación, la empresa podrá adelantar procesos de verificación interna y validación con entidades de salud, con el fin de esclarecer la situación y adoptar decisiones basadas en criterios técnicos y objetivos, priorizando en todo momento la seguridad en la operación.

Cuando exista una duda razonable, objetiva y sustentada sobre la condición de salud del trabajador, el empleador podrá retirarlo temporalmente de la operación como medida preventiva de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que ello constituya una sanción disciplinaria, sino una acción orientada a evitar la materialización de riesgos mientras se obtiene claridad sobre su estado de salud.

El trabajador estará obligado a asistir a las valoraciones médicas requeridas por el empleador o por la Administradora de Riesgos Laborales, siempre que dichas valoraciones tengan una justificación objetiva en la gestión del riesgo, en programas de vigilancia epidemiológica o en la verificación de condiciones que puedan afectar la seguridad en el trabajo.

En aquellos eventos en los que el trabajador reporte limitaciones funcionales sin soporte médico, la empresa podrá implementar medidas preventivas temporales orientadas a la mitigación del riesgo, tales como restricciones en la actividad o reasignación provisional de funciones; no obstante, el trabajador deberá aportar los soportes médicos en un plazo razonable, so pena de levantarse dichas medidas y evaluarse el incumplimiento de sus obligaciones.

El trabajador será plenamente responsable por la veracidad de la información suministrada, de manera que cualquier consecuencia derivada de la omisión, inexactitud o falsedad en el reporte recaerá en su ámbito de responsabilidad, especialmente cuando ello implique la generación de riesgos que pudieron ser evitados mediante el suministro oportuno de la información.

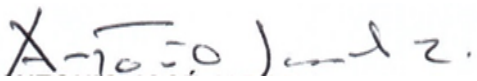
La empresa podrá implementar mecanismos de seguimiento periódico del estado de salud de los trabajadores, mediante formularios, declaraciones o sistemas de reporte de novedades, los cuales harán parte integral de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tendrán carácter obligatorio dentro de la relación laboral.

En ejercicio de su facultad de dirección y subordinación, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para la adecuación de las condiciones de trabajo, incluyendo ajustes en las funciones, restricciones temporales o la suspensión de actividades que impliquen riesgo, siempre bajo criterios técnicos y en función de la protección de la salud y la seguridad. Todas las actuaciones relacionadas con el estado de salud del trabajador deberán ser debidamente documentadas y gestionadas a través de los sistemas de trazabilidad del área de Gestión Humana, garantizando la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información para efectos administrativos, preventivos y, de ser necesario, judiciales.

La empresa implementará de manera permanente medidas preventivas tales como capacitaciones, programas de vigilancia epidemiológica y estrategias de promoción del autocuidado, en cumplimiento de sus obligaciones legales y como mecanismo de fortalecimiento de la cultura de prevención dentro de la organización. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente política dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

La presente política se integra de manera armónica con las demás políticas internas de la empresa, especialmente aquellas relacionadas con protección de datos personales, consumo de alcohol y drogas y convivencia laboral, conformando un sistema integral de regulación de las condiciones de trabajo. La continuidad de la relación laboral estará supeditada a la posibilidad real de garantizar condiciones seguras en la ejecución de las labores, en la medida en que la protección de la vida y la salud constituye un límite material a la prestación del servicio.

La presente política entra en vigor a partir de su adopción y será de obligatorio cumplimiento para todos los destinatarios



ANTONIO JOSE JARABA R.
Gerente y Representante Legal Suplente
jjaraba@empaquesysolucioneslog.com