

Este estudio de conveniencia y oportunidad se hace de conformidad con los mandatos del artículo 30 de la Ley 80 de 1993, en cuanto a que los fines de la contratación son buscar el cumplimiento de los cometidos estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellos en la consecución de dichos fines, e igualmente bajo los lineamientos de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015. En el mismo sentido, se encuentra dispuesto en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, modificado por el artículo 87 de la ley 1474 de 2011, en concordancia con el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015;Modificado por el artículo 1 del Decreto 399 del 13 de abril de 2021,que imponen la obligación a cargo de las entidades estatales, de efectuar estudios previos a la suscripción de los contratos, con el fin de comprobar la necesidad de contratar bienes o servicios, obra o labor, ajustados al plan de desarrollo Municipal y los principios que rigen las actuaciones administrativas.

1. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6, estableció que, las disposiciones allí contenidas deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Así mismo estableció, que los empleadores deben desarrollar acciones de vigilancia de la salud en el trabajo a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, evaluar los programas de seguridad y salud en el trabajo, y el ausentismo laboral por enfermedad, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el título 30 “normas relativas al trabajador oficial”, estableció:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.” (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior, se precisa que además de la normativa señalada, la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada resolución número 1918 de 2009 del mismo ministerio y por medio de las cuales reguló la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, por lo tanto, estos exámenes, se practicarán con apego a la normatividad referenciada.

La Resolución 2346 de 2007 en el artículo 2 define:

Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Evaluaciones médicas ocupacionales de Egreso (retiro): Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Evaluación médica por cambio de ocupación: se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Evaluación médica por reubicación: Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba

previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas.

Evaluación médica Pos incapacidad o de reintegro laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días) a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieron hospitalizaciones o cirugías complejas.

Paraclínicos: Exámenes complementarios al examen médico (exámenes de laboratorios, audiometrías, espirometrías, entre otros.). Tiene como fin esclarecer diagnósticos y realizar seguimiento a patologías.

Que además de la obligación legal antes citada, a nivel municipal existe el Decreto Nro.202004000407 del 06 de agosto de 2020; por medio del cual se determina la estructura y el marco general del funcionamiento de la Administración Central del Municipio de Bello; el cual en su artículo 23 establece de la Dirección Administrativa de Talento Humano, dirección adscrita a la Secretaría de Servicios Administrativos; tiene entre sus funciones: “ *Numeral 15.Diseñar y coordinar los programas que en materia de salud y seguridad en el trabajo se establezcan para los funcionarios de la Administración Municipal, de acuerdo con la normatividad vigente*”.

Que, dentro de esos programas en materia de salud y seguridad en el trabajo, se establece la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales a los funcionarios de la Administración Municipal de Bello de acuerdo a lo estipulado Decreto Nacional 1072 de 2015 y Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada Resolución número 1918 de 2009; del mismo ministerio; esto con el fin de desarrollar acciones de vigilancia de la salud en el trabajo con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo.

Que el Municipio de Bello tiene implementado “Procedimiento Evaluaciones Medicas Ocupacionales” cuyo propósito es definir un procedimiento aplicable para realizar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso para los funcionarios del Municipio de Bello, enmarcado en la legislación vigente.

Una vez identificada la forma de satisfacer la necesidad, se requiere entonces iniciar mediante el presente estudio, la etapa precontractual para contratar los servicios solicitados; bajo los siguientes parámetros.

2. OBJETO DEL PROCESO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BELLO.

2.1. CLASIFICACIÓN UNSPSC DEL OBJETO.

CÓDIGO UNSPSC	DESCRIPCION
93141808	Servicios de seguridad o salud ocupacional

2.2. ALCANCE DEL OBJETO CONTRACTUAL El alcance del objeto del presente contrato, comprenderá por parte del contratista realización de evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo a lo establecido en la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada Resolución número 1918 de 2009 del mismo Ministerio, como parte del programa de seguridad y salud en el trabajo con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud de los servidores; derivados de los ambientes de trabajo.

2.3. SERVICIOS MEDICO OCUPACIONALES.

EVALUACIÓN
Medico ocupacional énfasis osteomuscular
Medico ocupacional énfasis osteomuscular énfasis brigadista
Medico ocupacional énfasis osteomuscular énfasis deportivo para agentes de transito
Exámenes médicos Post Incapacidad
Visiometría
Audiometría
Prueba Psicosensométrica
Perfiles Lipídicos
Glicemia
Antígeno Prostático
Panel de Drogas 2 Cocaína Marihuana
Alcohol
Hemograma
Vacuna Tétano
Vacuna Hepatitis B
Investigación Enfermedades Laborales (valor hora)
Hora Médico Especialista Salud Ocupacional
Batería Riesgo Psicosocial
Paquete de Alturas Laboral Osteomuscular, Visiometría, Audiometría, Glicemia, Colesterol, Triglicéridos
Revisión y Actualización del Profesiograma

2.3.1. Las características de cada servicio se encuentran descritas en la propuesta del contratista y en cumplimiento el Decreto Nacional 1072 de 2015 y Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada Resolución número 1918 de 2009; del mismo ministerio

3. OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

3.1. OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA.

- Asistir a las capacitaciones y/o reuniones relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a las que sea citado por la administración Municipal.
- Comunicar inmediatamente al supervisor del contrato, la ocurrencia de cualquier evento que se presente en el desarrollo de la prestación del servicio, y pueda afectar el cumplimiento del objeto del presente contrato.
- Entregar al Supervisor del contrato, informe mensual, informe final y cada que este lo requiera, con el detalle de las actividades realizadas en ejecución del presente contrato.
- Mantenerse al día en el pago de las obligaciones al sistema de seguridad social integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales), durante todo el plazo de ejecución del contrato.
- Mantener reserva sobre los hechos, documentos, e información en general que llegue a su conocimiento en ocasión del cumplimiento del objeto contractual.
- Cumplir con las obligaciones que se deriven del Sistema Integral de Gestión del Municipio de Bello.
- Asistir a las capacitaciones del Sistema Integral de Gestión y en general a aquellas que sea citado por el contratante.
- El contratista deberá estar suscrito como proveedor en la plataforma del SECOP II.
- En cumplimiento con las obligaciones que establece el Artículo 2.2.4.2.2.16 del Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". *El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial las siguientes: 1. Procurar el cuidado integral de su salud. 2. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 3. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales. 4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*
- Informar de manera oportuna antes de la suscripción del contrato y cada mes durante la ejecución del contrato al MUNICIPIO DE BELLO, los posibles riesgos de corrupción y conflictos de interés que se puedan presentar, bajo el entendido y aplicabilidad de la Ley 2013 de 2019.
- Presentar cada mes junto con los documentos para la cuenta de cobro, certificación bajo la gravedad de juramento que no se encuentra incurso en inhabilidades e incompatibilidades relacionadas con el desarrollo de su actividad contractual.
- El contratista al finalizar el contrato, deberá entregar al supervisor del contrato el registro y/o los archivos de los documentos (Word, Excel, PDF, PPT, JPG, AVI, MP4 o MOV, entre otros) de los actos y productos de las actividades que ejecutó.

3.3.2. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL OBJETO CONTRACTUAL.

- Realizar a demanda y por solicitud de la oficina de Seguridad y Salud en el trabajo, de la Dirección Administrativa de Talento Humano; las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo a lo exigido por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada Resolución número 1918 de 2009; del mismo ministerio.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



- Las evaluaciones deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional en caso de ser persona jurídica deberá realizarse a través de personal que cumpla el anterior requisito y la persona jurídica deberá contar con licencia para ofertar servicios de seguridad y salud en el trabajo vigente, concedida la Secretaría Seccional de Salud y protección Social de Antioquia.
- La evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación pre ocupacional, periódico, de egreso o específico, realizado.
- En las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.
- La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:
 - ✓ Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
 - ✓ Persona que realiza la evaluación médica.
 - ✓ Datos de identificación del empleador. Cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
 - ✓ Actividad económica del empleador.
 - ✓ Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
 - ✓ Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
 - ✓ Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
 - ✓ Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
 - ✓ Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se

	ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR	 
---	------------------------------------	---

deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.

- ✓ Datos resultantes del examen físico.
 - ✓ Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
- El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo; así mismo deberá entregar una copia física o vía electrónica a la oficina de seguridad y salud en el trabajo del Municipio de Bello.
 - La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos del contratista, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

3.4. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO.

- Pagar al CONTRATISTA los honorarios pactados previo el cumplimiento de los requisitos que se señalen.
- Suministrar los documentos y la información requerida para el cabal cumplimiento del objeto contractual.
- Definir las políticas de ejecución por parte del Municipio de Bello.
- Ejercer la supervisión del presente contrato.
- Difundir la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesta para el Municipio de Bello y realizar capacitaciones al respecto.
- Verificar el cumplimiento por parte del contratista de las normas relativas al Sistema de Seguridad Social Integral, Parafiscales, de Seguridad y Salud en el Trabajo
- El supervisor designado por la secretaría, será el responsable de la publicación de los documentos del proceso en las plataformas SIA OBSERVA y SECOP II y rendirá los informes que soliciten los Entes de Control.

4. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO. El plazo de ejecución del presente contrato será hasta agotar presupuesto sin sobrepasar el 30 de diciembre de 2025, contados a partir de la fecha de inicio de ejecución en la plataforma SECOP II; se ejecutará a demanda de acuerdo a las evaluaciones medicas ocupacionales solicitadas por la oficina de seguridad y salud en el trabajo del Municipio de Bello.

4.1. PRESUPUESTO TOTAL DEL CONTRATO: La secretaría de servicios administrativas del Municipio de Bello, dispondrá de un presupuesto total de **VEINTE OCHO MILLONES DE**

Código: F-GJ-47	Versión: 02 Fecha de Aprobación: 2024/ 08 /21	Página 7 de 22
-----------------	--	----------------



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



PESOS ML (\$ 28.000.000) impuestos incluidos; para la ejecución del presente contrato de acuerdo a los recursos suministrado por la Secretaría de Hacienda en el certificado de disponibilidad presupuestal anexo; el anterior valor se presenta de manera de bolsa y se afectará de acuerdo a la demanda de servicios solicitados con su respectivo valor unitario: si a 30 de diciembre de 2025, no se ejecutaran las totalidad de los recursos, se procederá en la respectiva acta de liquidación al reintegro al rubro presupuestal de los recursos no ejecutados.

4.2. Costo unitario de los servicios a prestar de acuerdo a la necesidad y previa autorización de la oficina de Salud y Seguridad en el Trabajo, se estiman en:

EVALUACIÓN	VALOR
Medico ocupacional énfasis osteomuscular	\$ 35.000
Medico ocupacional énfasis osteomuscular énfasis brigadista	\$ 35.000
Medico ocupacional énfasis osteomuscular énfasis deportivo para agentes de transito	\$ 35.000
Exámenes médicos Post Incapacidad	\$ 75.000
Visiometría	\$ 15.000
Audiometría	\$ 15.000
Prueba Psicosensométrica	\$ 50.000
Perfiles Lipídicos	\$ 50.000
Glicemia	\$ 30.000
Antígeno Prostático	\$ 45.000
Panel de Drogas 2 Cocaína Marihuana	\$ 25.000
Alcohol	\$ 35.000
Hemograma	\$ 17.000
Vacuna Tétano	\$ 109.000
Vacuna Hepatitis B	\$ 47.000
Investigación Enfermedades Laborales (valor hora)	\$ 123.000
Hora Médico Especialista Salud Ocupacional	\$ 123.000
Batería Riesgo Psicosocial (20 personas)	\$ 900.000
Paquete de Alturas Laboral Osteomuscular, Visiometría, Audiometría, Glicemia, Colesterol, Triglicéridos	\$ 65.000
Revisión y Actualización del Profesiograma	\$ 1.250.000

4.3. FORMA DE PAGO DEL CONTRATO. El valor total del presente contrato se estima en la modalidad de bolsa, es decir que del valor total del contrato se irán descontando con un corte mensual el valor unitario de cada servicio multiplicado con el número de los mismos realizados en el corte del mes; y así en la medida que se vaya agotando el presupuesto global de la bolsa.

El valor de los servicios prestados del presente contrato se pagará de forma mensual con previa certificación e informe del supervisor del contrato, el valor se determinará según el servicio prestado durante el corte del mes y teniendo en cuenta los tiempos y procedimientos establecidos para el recibo y revisión de cuentas de cobro por parte de la Secretaría de Hacienda y así mismo los establecidos por la Secretaría de Recaudos y Pagos.

4.2.1. El pago de los honorarios se realizará exclusivamente al contratista; el cual deberá anexar una certificación bancaria de la cuenta a su nombre y demás documentos solicitados en la Secretaría de Hacienda, documentos que le serán informados en dicha Secretaría.

El Municipio deducirá del pago de los honorarios, los impuestos de Ley respectivos. EL MUNICIPIO DE BELLO solo adquiere obligaciones con el contratista y bajo ningún motivo o circunstancia aceptará pagos a terceros.

5. **DISPONIBILIDAD PREPUESTA DEL PROCESO.** El presente proceso cuenta con la disponibilidad presupuestal que se relaciona a continuación:

CDP	COD.	RUBRO	PROYECTO	VALOR AFECTAR	FECHA
165	133	08.01.19.001.000000000000 0.001.15.01.2.1.3.07.02.031. 01.01.0140.0000000	RP – Programa de salud ocupacional (no de pensiones)	\$ 28.000.000	20/01/2025

6. **MODALIDAD, CAUSAL DE CONTRATACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE:**

Para determinar la modalidad, causal de contratación y régimen Jurídico aplicable al presente proceso contractual; se debe comenzar por diferenciar entre evaluaciones medicas ocupacionales y la prestación de servicios de salud consagrados en el Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.2.21.

6.1. **Evaluaciones medicas ocupacionales.**

Las evaluaciones medicas ocupacionales se toman como acciones que hacen parte de los programas de salud ocupacional de la entidades públicas y privadas; que a su vez contribuyen con los sistemas de vigilancia epidemiológico como eje fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que ayudan significativamente en el control de las enfermedades y accidentes laborales.

Que conforme al Decreto 614 de 1984 es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional.

Que según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

Que el código sustantivo del trabajo: Artículo 57, numeral 7; declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre-ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.

Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, “Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”. Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



Resolución 1918 de 2009, “Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias”.

Que el artículo primero de la Resolución 1918 de 2009, establece:

“**Artículo 1 °.** Modificar el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:

“Artículo 11. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional. (subrayado fuera de texto)

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional. (subrayado fuera de texto)

Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.

Parágrafo. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución”.

Nótese que el artículo de la resolución antes citada, describe de manera explícita que este servicio se cataloga dentro de los servicios de salud ocupacional y deberá ser prestado por entidades o médicos especialistas en servicios de salud ocupacional y plantea la posibilidad de una contratación directa con los mismos.

Cabe resaltar que la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007; en su artículo 12 establece:

“ARTÍCULO 12. TRÁMITE RESULTANTE DE LA EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran”. (subrayado fuera de texto).

ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



El artículo anterior demuestra como las evaluaciones medicas ocupacionales se consideran como etapa o trámite previo para la remisión a los servicios de atención en salud, demostrando que las mismas se realizan dentro de los programas de salud ocupacional de cada entidad y con la finalidad de desarrollar acciones de vigilancia de la salud en el trabajo, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo.

Situación expuesta en parte por el Concepto 197241 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.2. Servicios de salud

Ahora bien, en relación a los servicios de salud consagrados en el Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.2.21. tenemos que: Artículo 2.2.1.2.1.2.21. Contratos de prestación de servicios de salud. La Entidad Estatal que requiera la prestación de servicios de salud debe utilizar el procedimiento de selección abreviada de menor cuantía. Las personas naturales o jurídicas que presten estos servicios deben estar inscritas en el registro que para el efecto lleve el Ministerio de Salud y Protección Social o quien haga sus veces. (subrayado fuera de texto)

Nótese que el artículo anterior describe “servicios de salud”, no servicios de salud ocupacional, y como ya bien se argumentó estos últimos tienen una reglamentación especial e independiente.

Sobre los servicios de salud tenemos que:

La Prestación de Servicios de Salud en Colombia se encuentra reglamentada por la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud, obedeciendo a Ley 100 de 1993 y a la Ley 1122 de 2007 y sus decretos reglamentarios, cuyo principal objetivo es garantizar el acceso y la calidad de los servicios, optimizar el uso de los recursos, promover los enfoques de atención centrada en el usuario y lograr la sostenibilidad financiera de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas.

El sistema de salud colombiano está compuesto por un amplio sector de seguridad social financiado con recursos públicos y un sector privado. Su eje central es el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). La afiliación al sistema es obligatoria y se hace a través de las entidades promotoras de salud (EPS), públicas o privadas, que reciben las cotizaciones y, a través de las instituciones prestadoras de servicios (IPS), ofrecen el Plan Obligatorio de Salud (POS) o el POS-S para los afiliados al régimen subsidiado (RS).

La Constitución Política de 1991 estableció el derecho de todos los colombianos a la atención a la salud como un servicio público cuya prestación se realiza bajo la dirección, coordinación y control del Estado con la participación de agentes públicos y privados. La Ley 60 de 1993 dio impulso al mandato constitucional mediante normas que dieron origen a la descentralización del sistema. La Ley 100 del mismo año creó el actual SGSSS.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



Con la ley 100 de 1993, nace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el cual Establece un nuevo concepto en la orientación de la salud al buscar el aseguramiento como esquema dominante, dejando de lado los subsidios a la oferta, mediante el énfasis en los subsidios a la demanda y en la competencia entre prestadoras (IPS) y administradoras (EPS). Plantea un paquete básico POS (Plan Obligatorio de Salud) que debe ser financiado con los recaudos por cotizaciones salariales, por otras cotizaciones voluntarias de los no asalariados del país y por los recursos fiscales para la salud. Cada persona tiene asignado un monto de recursos, denominado Unidad de Pago por Cápita – UPC-, cuya estimación está en función de sus características socio-económicas.

Toda la población debe afiliarse a alguna Empresa Promotora de Salud –EPS-, la que recibirá por cada afiliado su correspondiente UPC. Con estos recursos la EPS debe garantizar la prestación de servicios médicos incluidos en el POS, contratándolos con alguna Institución Prestadora de Salud –IPS-. Los servicios no incluidos en el POS serán ofrecidos en planes complementarios y su financiación voluntaria estará a cargo del usuario, bien sea por mecanismos de aseguramientos u otros.

Como se puede evidenciar con lo anterior expuesto, a pesar que en ambos términos aparece la palabra “salud”; queda plenamente expuesto que las evaluaciones medicas ocupacionales hacen parte del programa de salud ocupacional que integra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con reglamentación especial e independiente a lo que se conoce como servicios de salud regulados bajo la Ley 100 de 1993 y la Ley 100 de 1993 y a la Ley 1122 de 2007 y sus decretos reglamentarios.

Evidencia de ello también se puede encontrar la Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos” y la cual en su artículo 2 lo siguiente:

2. DE LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN. La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base en las siguientes reglas:

Selección abreviada. La Selección abreviada corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual.

Serán causales de selección abreviada las siguientes:

c) Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y en la Ley 1122 de 2007, la celebración de contratos para la prestación de servicios de salud. El reglamento interno correspondiente fijará las garantías a cargo de los contratistas. Los pagos correspondientes se podrán hacer mediante encargos fiduciarios;

Se observa que dentro de esta modalidad de selección cuando se cita los “servicios de salud” hacen clara referencia a los servicios de salud estipulados en la Ley 100 de 1993 y en la Ley 1122 de 2007, no a los servicios de salud ocupacional donde se comprenden las evaluaciones médicas ocupacionales descritas en la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificada Resolución número 1918 de 2009; del mismo ministerio.

Asimismo, otra diferencia notable en el enfoque de los servicios de seguridad y salud en el trabajo con los servicios de salud; es que las evaluaciones medicas ocupacionales van dirigidas a un personal en específico los empleados ya sean de empresas privadas o públicas, a diferencia de los servicios de salud los cuales van dirigidos a toda la población en general y de acuerdo a su régimen de afiliación.

Aclarado lo anterior y descartada la modalidad de selección abreviada por inaplicabilidad en relación al objeto y alcance del presente proceso, se procede entonces a estudiar la modalidad de contratación directa bajo la causal de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión según el Decreto 1082 de 2015 en su **Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.** (subrayado fuera de texto)

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos.

Al respecto la jurisprudencia cita:
Que mediante Sentencia de unificación numero 110010326000201100039 00 (41719) del dos (2) de diciembre de dos mil trece (2013). Emitida por el CONSEJO DE ESTADO - SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - SECCIÓN TERCERA como CONSEJERO PONENTE: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA; en la cual se manifiesta y crea precedente jurisprudencial sobre el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, el honorable consejero ponente; define la prestación de servicios profesionales y los servicios de apoyo a la gestión de manera individual y separada, y destaca la importancia de cada uno de ellos para impulsar y ejecutar diferentes actividades dentro de las entidades públicas para conseguir cumplir con los fines del estado y la función pública.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



Esta serie de actividades requeridas por la administración Municipal, se evidencian como actividades tendientes a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran; al respecto el honorable consejo de estado señala en la sentencia anteriormente citada lo siguiente: **“d) El contrato propiamente dicho de prestación de servicios profesionales. 100.- En este sentido, y efectuando un análisis exclusivamente sobre los fundamentos legales expuestos, serán entonces contratos de “prestación de servicios profesionales” todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico como profesionales. En suma, lo característico es el despliegue de actividades que demandan la aprehensión de competencias y habilidades propias de la formación profesional o especializada de la persona natural o jurídica, de manera que se trata de un saber intelectual cualificado”.** (subrayado fuera de texto)

Asimismo, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), mediante concepto PRAP-CP – 20118010153521 del 10 de marzo de 2011, sobre los Servicios Profesionales y Apoyo a la gestión manifestó lo siguiente:

“En lo referente a los servicios profesionales, para el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, cualquier título otorgado por alguna institución de Educación Superior, en atención a lo anteriormente indicado, brinda la profesionalidad necesaria para el desarrollo de actividades a las que su título de formación académica se refiere. Con lo dicho, los Técnicos Profesionales, los Tecnólogos y los Profesionales para efectos de la contratación de servicios profesionales, son considerados como profesionales a la luz de la normatividad vigente que rige la materia”. (subrayado fuera de texto)

Lo anterior se analiza al tenor de lo exigido por la Resolución 1918 de 2009, establece:

así: **“Artículo 1 °.** Modificar el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará

“Artículo 11. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

	ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR	 
---	------------------------------------	---

El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional. (subrayado fuera de texto)

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional. (subrayado fuera de texto)

Como se puede apreciar y por exigencia de Ley, las evaluaciones medicas ocupacionales deben ser realizadas por profesionales en medicina con especialización en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional o por personas jurídicas que cuente con este tipo de personal y con licencias vigentes.

En conclusión, por el tipo de servicio requerido y por las calidades de las personas que deben realizar dicho servicio, caso en concreto evaluaciones medicas ocupacionales, encaja perfectamente en la modalidad de contratacion directa bajo la causal de prestación de servicios profesionales; por ende, se dará aplicación a dicha modalidad y causal al presente proceso contractual.

6.1. PERFIL SOLICITADO

La administración Municipal ha determinado que para el presente proceso de contratación se solicitara una persona jurídica; que dentro de su objeto social se comprendan actividades como realizar exámenes o evaluaciones de salud ocupacional.

Asimismo, la persona jurídica deberá contar con Resolución vigente expedida por la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia; donde se le conceda licencia para ofertar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel Nacional o en su defecto en el Departamento de Antioquia.

Dentro de dicha resolución se debe evidenciar que puede prestar los servicios como mínimo en:

- Medicina en seguridad y salud en el trabajo con pruebas complementarias de audiometría y Visiometría.

Dentro de su equipo de profesionales debe contar con mínimo con:

- Un (1) médico especialista en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente para ofertar los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un (1) fonoaudiólogo
- Un (1) psicólogo



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



7. DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE DEL PROCESO

- ✓ Certificado de disponibilidad presupuestal
- ✓ Registro actualización plan anual de compras
- ✓ Registro en Secop II supervisor del contrato
- ✓ Certificado de banco de proyectos (cuando aplique rubros de inversión)
- ✓ Certificado planeación rubro funcionamiento (cuando aplique a rubros de funcionamiento)
- ✓ Solicitud de personal para labores de funcionamiento o inversión según aplique
- ✓ Estudios previos y del sector para contratación directa.
- ✓ Visto bueno de contratación (en los procesos que aplique)
- ✓ Registro presupuestal
- ✓ Propuesta del contratista con los documentos exigidos para contratar con una entidad pública y los que acrediten idoneidad y experiencia
- ✓ Los demás que se requieran a la suscripción del contrato.

8. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN:

Teniendo en cuenta que le presente proceso se trata de una contratación directa bajo la causal de prestación de servicios de profesionales y el cual se realiza pagos parciales por servicio prestado, se considera que el riesgo económico del contrato es bajo; ahora en lo relacionado con el cumplimiento del contrato se procederá a dar aplicación a la cláusula penal y las multas estipuladas en mismo en caso de un incumplimiento por parte del contratista. Los riesgos imprevisibles serán asumidos por la entidad siempre y cuando sean demostrados por el contratista, y hasta el monto del costo de los gastos en que haya incurrido.

8.1. GARANTÍA DE LA CONTRATACIÓN:

Al tratarse de una contratación directa por causal de prestación de servicios de profesionales y apoyo a la gestión; se exonera de la constitución de garantía Única de Conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la ley 1150 de 2007 en Concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015.

9. SUPERVISIÓN.

De conformidad con lo establecido en los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011, con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y tutelar la transparencia de la actividad contractual, se establece que el contrato, será vigilado a través de un supervisor.

La supervisión del presente contrato será ejercida por la funcionaria de la Secretaría de servicios administrativos, la profesional universitaria **PAOLA ANDREA CARBALLO SIERRA** con c.c. **1.020.412.171**; para tal efecto, el supervisor deberá verificar el cumplimiento del contrato; informar al Alcalde respecto a las demoras o incumplimiento de las obligaciones del contratista; certificar respecto al cumplimiento del Contratista, como requisito previo para cada uno de los pagos del contrato; elaborar el Acta de Liquidación; verificar el pago de aportes a la Seguridad Social Integral; elaborar un informe mensual de avance y cumplir con los demás

deberes inherentes a la función desempeñada.

10. USO SECOP II

El proponente deberá leer cuidadosamente los manuales dispuestos en el SECOP II, toda la información que se genere en el proceso se tramitará a través de esta plataforma.

11. ESTUDIO DEL SECTOR

El presente estudio del sector se realiza en virtud del mandato legal establecido en el Decreto 1082 de 2015, en su artículo 2.2.1.1.1.6.1: “Deber de análisis de las Entidades Estatales”, y la Guía De Elaboración De Estudios De Sector - GEES Versión 02 Del 24 De junio De 2022.

11.1. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO.

La actividad laboral ocupa un lugar importante en la vida y salud de los habitantes, en su desarrollo profesional, crecimiento personal, espacio de formación y modo de relaciones personales y sociales; por lo tanto, es un ámbito decisivo en la configuración de la identidad de las personas y clave para el desarrollo de una vida saludable. No obstante, La actividad laboral supone también una fuente de riesgos para la salud de los trabajadores (enfermedad laboral y accidente de trabajo), en lo que respecta al conjunto de condiciones de su sitio de trabajo, de su actividad laboral y la cultura de la seguridad y el cuidado de la salud. Actualmente, las complejidades y dinámicas de las grandes ciudades han traído situaciones de gran relevancia como la alta informalidad en el mercado laboral, bajas coberturas en la cotización al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos laborales), trabajo infantil, desarrollo de labores en situaciones de inseguridad y precariedad, falta de cultura del cuidado, desconocimiento de los derechos, entre otros. Asociado a lo anterior, existen menores ingresos para los hogares, incrementando los riesgos y la carga de enfermedad en detrimento de la salud de las personas.

11.2. PERSPECTIVA ECONÓMICA.

El servicio de Prevención y Promoción de la Seguridad y Salud en el ámbito Laboral, se prestará, teniendo en cuenta las competencias, funciones y responsabilidades del ente territorial y lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de estrategias, actividades y procedimientos, financiados con recursos propios o de inversión.

11.3. PERSPECTIVA INTERNACIONAL.

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. De acuerdo con la definición el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950 y revisada en la reunión de 1995, la finalidad de la “salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud, mantener al trabajador en un



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad”. La organización Internacional del Trabajo (OIT), durante la 19ª reunión regional americana celebrada en Ciudad de Panamá, entre el 2 al 5 de Octubre de 2018, concertó que para construir un mejor futuro del trabajo es necesario actuar en múltiples ámbitos y por ello es importante desarrollar Políticas para promover : la transición de la economía informal a la formal, el desarrollo de la fuerza laboral, la igualdad de oportunidades y alcanzar mayor justicia social, la respuesta a las nuevas y diversas formas de empleo, la protección social y acelerar la erradicación del trabajo infantil. La Atención Primaria como estrategia para el abordaje de los individuos en sus Entornos Familiar, Escolar, Laboral y Comunitario, adquiere relevancia en el trabajo en la medida que reconoce el derecho de los trabajadores a desempeñar sus actividades laborales en un ambiente sano y adecuado, a ser informados sobre los riesgos del ambiente de trabajo en relación a su salud, bienestar y supervivencia; así como también, a tener una participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos del medio ambiente laboral que inciden en su bienestar y calidad de vida.

11.4. PERSPECTIVA TÉCNICA.

El desarrollo de las actividades para la promoción de la salud y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, incluye toda medida destinada a evitar acontecimientos no deseados que puedan limitar o destruir la solidez física o mental y el bienestar del individuo. No obstante, la prevención exitosa, no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas, sociedad en general y al Sistema General de Salud.

La mundialización y el rápido ritmo de cambio en el lugar de trabajo están dando lugar a nuevos riesgos profesionales que pueden exigir nuevas estrategias y una adaptación de las medidas de seguridad y salud. La prevención es el elemento central de una seguridad social dinámica.

Según los lineamientos de Entornos, del Ministerio de Salud y Protección Social, un entorno laboral saludable se caracteriza cuando los trabajadores no se ven afectados por su actividad laboral, no genere peligros y permita la intervención de factores de riesgo a su salud, el ambiente y su entorno, facilitando el desarrollo humano y la calidad de vida en el trabajador, la familia y la comunidad.

Así mismo el Ministerio de Protección Social fijó pautas de trabajo en Factores de Riesgos Prioritarios para la Población Laboral Vulnerable, tales como:

1. Factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008 – Batería de Instrumentos de Evaluación) – Jornadas de trabajo, violencia, remuneración, conflictos interpersonales.
2. Riesgos Ergonómicos (Posturas y Esfuerzos)
3. Riesgos de Accidente (Accidentes de tránsito)
4. Riesgos Físicos (Ruido, Lluvias, Sol)
5. Riesgos Biológicos (Manipulación de alimentos y trabajadores agrícolas). Acciones dirigidas a la prevención de SPA.

11.5. PERSPECTIVA LEGAL.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se pusieron en marcha en enero de 2016 y se gestaron en la Conferencia de las Naciones Unidas, celebrada en Río de Janeiro en 2012 con el propósito de crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta nuestro mundo. Todos los 17 Objetivos están interrelacionados, lo que significa que el éxito de uno afecta el de otros.

El Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021 aprobado mediante Resolución 1841 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social define la Dimensión de salud y ámbito laboral de la siguiente manera: "Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, en todas las ocupaciones, del sector formal e informal".

Los objetivos de la dimensión son: Ampliar cobertura en el Sistema de Riesgos Laborales; contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo mediante la prevención de los riesgos laborales y promover la salud de las poblaciones laborales vulnerables a riesgos ocupacionales. Por otra parte, el Ministerio del Trabajo promulgó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se dan lineamientos de obligatorio cumplimiento de los Entes territoriales, para la realización de las siguientes actividades:

Promover la formalización de los trabajadores informales; fortalecer la cultura del cuidado, la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales; promover el liderazgo de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo (comités nacionales, seccionales y locales) como articuladores del Sistema General de Riesgos laborales a nivel nacional; favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora.

- ✓ Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot)
- ✓ Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. 'Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad'
- ✓ Resolución 2346 de 2007. "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales".

11.6 ANALISIS DE LA DEMANDA

Para el análisis de esta área deben tener en cuenta las condiciones en las cuales se ha adquirido en el pasado el bien o servicio. Además, como lo han hecho otras Entidades Estatales de similares características. Para el efecto podrá consultar documentos de especificaciones técnicas y modalidades de contratación de otras entidades similares en el SECOP. Que, una vez revisado el aplicativo SECOP II, se puede evidenciar entidades públicas que han suscrito los siguientes contratos:

Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CD1.PCONTR.6136152
Versión del contrato	1
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	22/03/2024 10:59:32 AM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Número del contrato	CD-0573-2024
Objeto del contrato	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE BELLO
Tipo de Contrato	Otro
¿Asociado a otro contrato?	☐ SI ☒ No
Duración del contrato	269 Días
Fecha de inicio de contrato	3/04/2024 8:00:00 AM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Fecha de terminación del contrato	30 días de tiempo transcurrido [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Tiempo adiciones en días	0 días
Liquidación	☐ SI ☒ No
Fecha de inicio de liquidación	29 días de tiempo transcurrido [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Fecha fin de liquidación	29/06/2025 11:59:00 PM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Obligaciones Ambientales	☐ SI ☒ No
Obligaciones por consumo	☐ SI ☒ No
Reversión	☐ SI ☒ No

Información de la Entidad Estatal contratante



ALCALDÍA MUNICIPIO DE BELLO

COLOMBIA, Bello

50 50 50 50

Información del Proveedor contratista



FARMILENO DISTRIBUIDORA S.A.S

COLOMBIA, Bello

Número de documento 950276312

Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CD1.PCONTR.7114860
Versión del contrato	1
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	5/12/2024 10:24:18 PM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Número del contrato	OTO-2196-2024
Objeto del contrato	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE BELLO.
Tipo de Contrato	Prestación de servicios
¿Asociado a otro contrato?	☐ SI ☒ No
Duración del contrato	25 Días
Fecha de inicio de contrato	10/12/2024 10:00:00 AM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Fecha de terminación del contrato	30 días de tiempo transcurrido [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Tiempo adiciones en días	0 días
Liquidación	☐ SI ☒ No
Fecha de inicio de liquidación	29 días de tiempo transcurrido [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Fecha fin de liquidación	30/06/2025 11:59:00 PM [AUTOGESTION Begoña Lima, Guaya]
Obligaciones Ambientales	☐ SI ☒ No
Obligaciones por consumo	☐ SI ☒ No
Reversión	☐ SI ☒ No

Información de la Entidad Estatal contratante



ALCALDÍA MUNICIPIO DE BELLO

COLOMBIA, Bello

50 50 50 50

Información del Proveedor contratista



NORMEDIC S.A.S

COLOMBIA, Bello

Número de documento 901612535

Como se puede observar en vigencias pasadas se ha contratado este mismo servicio por parte de la Administración Municipal de Bello, y utilizando la causal de prestación de servicios profesionales a través de la modalidad de contratación directa.

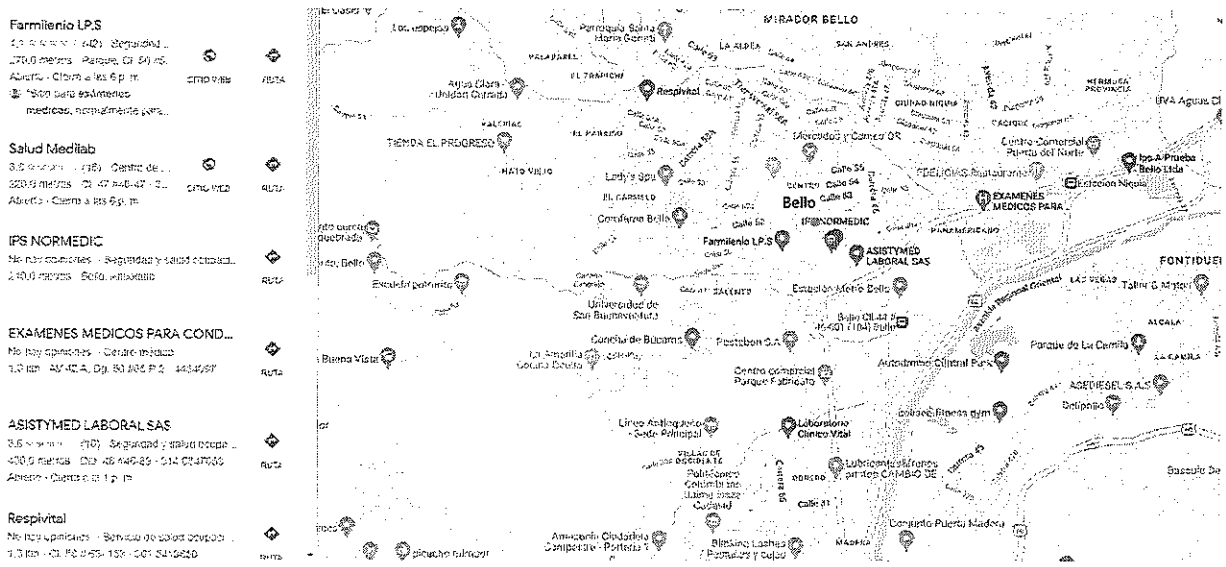
10.7 ANALISIS DE LA OFERTA.

Para el análisis de la oferta, la administracion debe dar respuesta a las siguientes preguntas:

10.7.1. ¿Quién vende?

Los proveedores de este bien y servicio en el Mercado Nacional son: Universidades, Empresas o Instituciones prestadoras de servicios de salud especializados y habilitados ante la Secretaría Seccional de Salud de Antioquia en Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo.

Una vez revisado mediante georreferenciación, se puede evidenciar que dentro de la jurisdicción de Bello Antioquia funcionan los siguientes proveedores de servicios:



Ahora bien, dando aplicación al decreto 1082 de 2015 en su artículo: **“2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita”.** (subrayado fuera de texto)

La Secretaría De Servicios Administrativos, no está en la obligación de convocar a un proceso publico u obtener previamente varias ofertas para suscribir el presente contrato.



ESTUDIO PREVIO Y DEL SECTOR



11. ANÁLISIS DEL SECTOR PARA DETERMINAR LOS CRITERIOS DIFERENCIALES PARA MIPYME Y EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES (Ley 2069 de 2020)

Para la contratación directa bajo la causal de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, no aplica los criterios diferenciales establecidos en la Ley 2069 de 2020, ya que la misma norma citada, determina que estos se aplicaran en procesos públicos competitivos (licitación pública, selección abreviada de menos cuantía, concurso de méritos y mínimas cuantías) por ende la administración no realizara análisis sobre la inclusión de estos criterios diferenciales en el presente proceso.

12. ACUERDOS COMERCIALES.

Una vez revisado el Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación; expedido por Colombia Compra eficiente; se pudo evidenciar que la contratación directa se encuentra dentro de las excepciones previstas en el documento antes citado; por ende, no existe la obligación de realizar un análisis si el presente proceso esta cobijado o no con un acuerdo comercial.

13. PUBLICACIÓN:

Con el fin de aplicar los principios de selección objetiva, transparencia y publicidad, el presente estudio será publicado en el SECOP, conforme lo establece el Decreto 1082 de 2015

Dado a los.

04 FEB 2025

MÓNICA P. PINEDA M.

MÓNICA PINEDA MAZO

Secretaria de Servicios Administrativos
Municipio de Bello

CARMEN ESCOBAR DAVID

Secretaria Jurídica delegada
Municipio de Bello

Proyecto componente jurídico	Omar Lopera Echavarria / Profesional especializado (e)	Firma:
Proyecto componente financiero	Francy Suárez Gómez / técnica Administrativa	Firma: