Rol FUNCIONARIO SU

DETALLE DEL EVENTO 1002282024

DATOS BASICOS DE LA PETICION

Número de Petición	Tipo de Petición	Asunto	
1002282024	QUEJA	SE ADJUNTA EL ASUNTO COMPLETO EN EL ARCHIVO ADJUNTO EN EL DOCUMENTO PDF.	
Tema	**Subtema**	**Entidad que Atiende**	**Dependencia que Atiende**
		SECRETARIA GENERAL	4101 Central de peticiones - Distrito Capital

DATOS BASICOS DEL PETICIONARIO

ANÓNIMO

FORMULARIO EVENTO

Actividad	Evento	Fecha de Inicio de Términos de Ley para la Entidad	Fecha de Ingreso
Registro para atención	Registro	2024-02-14	2024-02-13 12:00 AM
Funcionario que Atiende	**Fecha de Asignación**	**Fecha de Finalización**	**Fecha de Vencimiento**
JOHN JAIRO BRITO SANCHEZ	2024-02-13 09:54 PM	2024-02-14 08:51 PM	2024-02-15 11:59 PM
Tipo usuario que gestionó	Funcionario	**Usuario que gestionó**	JOHN JAIRO BRITO SANCHEZ
Estado - Motivo Anterior	**Estado - Motivo Actual**	**Actividad Actual**	**Evento Actual**
Registro - sin preclasificación	Solucionado - Por traslado	Registro para atención	Registro

Comentario

Tema	Subtema	Categoría	Unificar Respuesta
FUNCION PUBLICA - ADMINISTRACION	TRASLADO A ENTIDADES DISTRITALES	TRASLADO DE PETICIÓN POR COMPETENCIA	No
Proceso de Calidad	**Tipo de Trámite**		

MISIONAL Atención de Solicitudes Ciudadanas

Canal de Salida

SECCION DE DOCUMENTOS ADJUNTOS

Adjuntar Archivo...

Processing dropped files...

Nombre del archivo	Usuario	Fecha de carga	Ip	Opciones

No se encontraron registros.

Mostrando 0 a 0 de 0 registros Atrás Siguiente

Observaciones

SECCION DE DOCUMENTOS NOTIFICACION PETICIONARIO

Entidades **Entidad que Unifica**

SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL

NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS

Asunto	Fecha	Detalle
Trasladar	2024-02-14 20:51:45.933	
Registro exitoso de petición	2024-02-13 21:54:08.7	

SEGUIMIENTO

ACTUALIZACIÓN DE DATOS POR LA ENTIDAD

Fecha Actualización	Entidad	Dependencia	Funcionario	Tipo Evento/Petición Inicial	Fecha Inicio Términos De Ley	Cambia Términos Para Dar Respuesta	Tipo Evento/Petición Final	Fecha Para Dar Respuesta

No se encontraron registros.

Mostrando 0 a 0 de 0 registros Atrás Siguiente

Fecha:05-02-2024
Ciudad: Bogotá

MEDIANTE LA PRESENTE QUEREMOS HACER UN LLAMADO DE AUXILIO A TODAS AQUELLAS ENTIDADES QUE LUCHAN Y HACEN ECO POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

Hablamos por todas las mujeres que tienen miedo de hacer las denuncias que vamos a narrar a continuación por miedo alguna represaría puesto que muchas de nosotras tenemos hijos, somos madres cabeza de hogar y madres solteras, somos empleadas que necesitamos el dinero para alimentar a nuestras familias.

Quiero alzar la voz en nombre de todas las mujeres que hacen parte de la empresa **HELAM SEGURIDAD LTDA CON NIT 830026009-1,** Que actualmente tiene un contrato como prestadora de servicio de seguridad en la **SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL BOGOTÁ.**

Queremos poner en conocimiento de ustedes los abusos y vulneraciones de los cuales están siendo víctimas las guardas de seguridad que son mayoría **mujeres** en este contrato, por parte de los supervisores de zona como el **señor Diego Gómez, Cristian López, Osorio waldron y Andrés Reyes** quienes en reiteradas ocasiones usan su cargo para vulnerar y afectar a las mujeres guardas, para acosarlas e intimidarlas si no acceden a pretensiones de tipo sexual.

Dichos comportamientos se han denunciado ante la empresa y ante el coordinador de riesgos el señor **Luis Fernando Lugo,** y el comité de convivencia, pero no ha sido posible que alguien se tome en serio estás denuncias y menos que alguien de una solución contundente y definitiva, pues los supervisores tienen toda la potestad de tomar represalias en contra de las vigilantes que denuncian y nadie quiere perder el sustento de cada una de nuestras familias.

Esta denuncia es de acoso laboral, acaso sexual, humillaciones y persecución por un sistema patriarcal que nos tratan de locas y que no es para tanto por que los hombres se burlan cuando una mujer alza la voz, ellos sin inconvenientes y con el aval del coordinador pueden hacer los cambios de los puestos sin tener motivos de peso ni la más mínima consideración de lejanía a sus lugares de residencia o de las posibles situaciones de inseguridad para nosotras y de nuestros hijos, como lo son los hogares de paso en dónde se trabaja con habitantes de calle siendo este un riesgo para las mujeres que laboran en estos puntos.

También en unidades operativas en los límites con las periferias de la ciudad, pues muchas no contamos con transporte propio como un vehículo para movilizarnos, esto no quiere decir que las mujeres no puedan trabajar o ejercer los mismos roles de los hombres, pero si debe ser función del jefe de riesgos evaluar en qué unidades operativas debe prevalecer la ubicación de hombres para evitar riesgos innecesarios para las guardas mujeres.

Para nadie es un secreto que por temas de rotación el personal debe ser ubicado en diferentes puestos de trabajo cada cierto tiempo, pero estas situaciones se han intensificado especialmente con las unidades que para los supervisores son **"un problema"** por no acceder a sus pretensiones o por el simple hecho de " no estar buenas"…" no dejarse ayudar" como ellos mismos lo expresan.

Existen compañeras guardas que llevan más tiempo del requerido por la "supuesta rotación" en ciertas unidades operativas y esto se debe a qué hay algunas mujeres que han accedido a las **pretensiones** de estos señores supervisores tal vez por miedo a perder sus trabajos o tal vez por miedo de ir a **"puestos de castigo"** como ellos también los denominan.

Hay casos específicos en los cuales estos señores llegan a los puestos de trabajo a hablar de cosas personales, **hacer comentarios soeces o fuera de un tono vulgar y sexual o con doble sentido**, morbosos, quieren dormir a ciertas unidades operativas en dónde tienen confianza con las vigilantes o con las que tienen una relación amorosa que por supuesto son personas a quienes favorecen por acceder a cambio de privilegios en el trabajo a cambio de sexo.

Cabe aclarar que todos estos señores tienen esposa y una vida familiar, y se han presentado incidentes como que las esposas llegan hacer escándalo o agredir a las guardas en los puestos cuando se dan cuenta que sostienen algún tipo de relación afectiva con los señores supervisores.

Hay casos en los que se ha evidenciado violencia **física y psicológica hacia las guardas**, y ante la negativa de las mismas estos señores se disculpan haciéndose los inocentes e inmediatamente se ponen de acuerdo entre ellos para hacer los respectivos movimientos porque entre ellos se cubren y estas situaciones de violencia terminan en que cambian la guarda de puesto por ser la supuesta loca problemática.

Sin duda estas personas usan su cargo de forma machista para acceder a las guardas que se sienten vulnerables ante lo mencionado anteriormente.

Se han presentado casos puntuales de acoso sexual de los que la empresa tiene conocimiento, pero no han tomado las medidas correspondientes a tal punto que las guardas prefieren retirarse de la empresa para evitar que hallan retaliaciones.

Es por este motivo que queremos hacer un llamado a ustedes para que este tipo de situaciones no sucedan más. Hay mujeres que realmente necesitan trabajar sin temor a ser acosadas de ninguna manera, a trabajar dignamente, con respeto y consideración por el rol que cada una desempeña teniendo en cuenta que detrás de cada mujer que allí labora hay hijos, padres, hermanos y familias enteras que dependen de ese salario, no es justo que se vean vulneradas de tantas maneras y que la solución sea callar y no denunciar.

Esta denuncia se hace de manera anónima para evitar riesgos de seguridad y retaliaciones, pero es importante que llegue a los funcionarios que quieran ayudar y tomar acción frente al tema y que de forma directa investiguen a estos señores en cuestión y también puedan dar garantía a las mujeres que quieran denunciar sin temor.

Denuncia anonima

No más Abuso <niunamasdenuncia@gmail.com>

Mar 13/02/2024 10:09 PM

Para:Servicio a la Ciudadanía <servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co>

1 archivos adjuntos (299 KB)

DENUNCIA ANONIMA SDIS.pdf;

Buenas noches

Espero nos puedan ayudar con esta denuncia, somos un grupo de trabajadoras que tenemos miedo que tomen represalias.

Adjuntamos la denuncia completa en el documento pdf.

Agradecemos su tiempo.

_____ "La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Alcaldía Mayor de Bogotá, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. La Alcaldía Mayor de Bogotá no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."

Fecha: 2024-02-23 16:09:50
Radicado: S2024030218
Cod Dependencia: 44 Fol:
Tipo Documental:
Remite: SUBSECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL
Destino: Anonimo
Anexos:

Firmado Electronicamente con AZSign
Acuerdo: 20240223-161449-1b6c2-26002363
2024-02-23T16:21:48-05:00 - Pagina 1 de 4

Código 11120

Bogotá, D.C., 23 de febrero de 2024

Señor (a):
ANONIMO
Bogotá D.C.

Asunto: Respuesta a comunicaciones:
1021292024 de febrero 15 2024
1002282024 de febrero 15 2024
1042162024 de febrero 16 2024

Respetado(a) Señor(a) reciba un cordial saludo,

De manera atenta y en atención a su solicitud relacionada en el asunto, por medio de la cual denuncia presuntas irregularidades de acoso laboral contra las mujeres que prestan sus servicios en la empresa a HELAM SEGURIDAD LTDA, contratista de la Secretaria Distrital de Integración Social mediante Contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada No. 6443 de 2021, y con fundamento en lo establecido en la Ley 1755 de 2015, la Secretaria Distrital de Integración Social se permite emitir respuesta clara, concreta y de fondo, en los siguientes términos:

Una vez se recibe su solicitud, se procede a dar traslado del requerimiento a la empresa Helam Seguridad Ltda., por considerarlo un asunto de su competencia, y con el fin de que se realizaran los pronunciamientos al respecto, a lo cual manifestó entre otros aspectos:

"(…) nos permitimos informar que HELAM SEGURIDAD LTDA puso en marcha el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo para verificar los hechos denunciados, identificar las conductas que puedan estar afectando la convivencia laboral, y adoptar las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas involucradas y el normal desarrollo de las relaciones de trabajo al interior del dispositivo de seguridad.

Para tal efecto, desde el momento en que se recibió la queja, el Comité de Convivencia Laboral dispuso de manera inmediata un plan de acción que busca atender y superar las situaciones que puedan constituir acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, en cuyo desarrollo se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- *La suscrita gerencia de contrato realizó reunión operativa con los supervisores del Grupo 2 el pasado viernes 16 de febrero de 2024 en las instalaciones de la compañía, con el fin de adelantar averiguación preliminar frente a los hechos denunciados, auditar el cumplimiento de las rotaciones del personal, tomar versión libre a todos los supervisores mencionados en la queja anónima sobre las situaciones objeto de reclamo, comunicar llamados de atención formal sobre el cumplimiento estricto de las políticas y normas de convivencia laboral, y recordar las consecuencias legales de su inobservancia.*

- *Asimismo, el pasado jueves 15 de febrero de 2024 se llevó a cabo un programa de reforzamiento mediante capacitación virtual dirigida a todo el personal de vigilancia, con el fin de resocializar los temas relacionados con la prohibición de conductas de acoso laboral o sexual, la promoción de los mecanismos de protección establecidos en la Ley 1010 de 2006, la divulgación de las competencias, funcionamiento y canales de atención del Comité de Convivencia Laboral, y la prevención de casos de violencia basada en género contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral (Circular No. 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo).*

Firmado Electronicamente con AZSign
Acuerdo: 20240223-161449-1b66c2726002363
2024-02-23T16:21:48-05:00 - Pagina 2 de 4

(…)
Adicionalmente, consideramos oportuno informar que nuestra empresa tiene implementado un plan anual de capacitaciones y de jornadas de sensibilización orientadas a prevenir conductas de acoso laboral como desarrollo de nuestra política de calidad en el servicio, y da cumplimiento a las responsabilidades asignadas en la Resolución No. 2646 de 2008, con relación a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de nuestro personal a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
(…)
Finalmente, informamos que, a la fecha el Comité de Convivencia Laboral no ha recibido quejas formales por situaciones de acoso laboral, sin embargo, como ha ocurrido en anteriores oportunidades, precisamos que en caso de comprobarse la comisión de las conductas denunciadas, previo agotamiento del debido proceso laboral, se procederá con las decisiones que correspondan conforme a legislación laboral vigente, sin perjuicio de que continúen los esfuerzos por llevar a cabo actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten un mismo ámbito laboral dentro de la empresa".

Finalmente, es pertinente indicar que desde la Subdirección Administrativa y Financiera y en especial la supervisión de los contratos de vigilancia, realizaremos el adecuado seguimiento a este caso en particular, con el propósito de garantizar el cumplimiento de las actividades señaladas por el contratista Helam Seguridad Ltda.

Esta Secretaría agradece sus comentarios, los cuales permiten adelantar acciones en procura del mejoramiento continuo de los servicios que se prestan.

Cordialmente,

GLORIA MATILDE TORRES CRUZ
Subdirectora Administrativa y Financiera

Aprobó: Jimmy Gaitán Ortiz - Asesor Apoyo Logístico Subdirección Administrativa y Financiera – Supervisor Contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada No. 6443 de 2021
Proyecto: Luis Eduardo Durán Estupiñan – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera - Apoyo a la supervisión Contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada No. 6443 de 2021
Reviso: Andrea Torres – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.

Firmado Electronicamente con AZSign
Acuerdo: 20240223-161449-1bc6c2-26002363
2024-02-23T16:21:48-05:00 - Pagina 3 de 4

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

S2024030218_46915

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20240223-161449-1bc6c2-26002363 Creación: 2024-02-23 16:14:49

Estado: Finalizado Finalización: 2024-02-23 16:21:47

Escanee el código para verificación

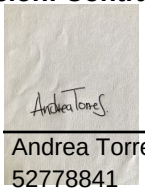
Firma: Subdirectora Administrativa y Financiera

Gloria Matilde Torres Cruz
52202939
gtorresc@sdis.gov.co
Subdirectora Administrativa y Financiera
Secretaria Distrital de Integración Social

Aprobación: Asesor Apoyo Logístico Subdirección Administrativa y Financiera ? Supervisor Contrato No. 6443 de 2021

Jimmy Gaitán Ortiz
79537863
jgaitano@sdis.gov.co
Asesor Apoyo Logístico - Subdirección Administrativa y Financiera
SDIS

Revisión: Contratista Subdirección Administrativa y Financiera



Andrea Torres
52778841
atorresr@sdis.gov.co
Contratista
Subdirección Administrativa y Financiera

Elaboración: Contratista Subdirección Administrativa y Financiera - Apoyo a la supervisión

LUIS EDUARDO MDURAN ESTUPIÑAN
79602567
ldurane@sdis.gov.co
SUPERVISION CONTRATOS
SDIS

Firmado Electronicamente con AZSign
Acuerdo: 20240223-161449-1bc6c2-26002363
2024-02-23T16:21:48-05:00 - Pagina 4 de 4

REPORTE DE TRAZABILIDAD

S2024030218_46915

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20240223-161449-1bc6c2-26002363 Creación: 2024-02-23 16:14:49

Estado: Finalizado Finalización: 2024-02-23 16:21:47

Escanee el código para verificación

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	LUIS EDUARDO MDURAN ESTUPIÑAN ldurane@sdis.gov.co SUPERVISION CONTRATOS SDIS	Aprobado	Env.: 2024-02-23 16:14:51 Lec.: 2024-02-23 16:15:11 Res.: 2024-02-23 16:15:22 IP Res.: 186.155.7.19
Revisión	Andrea Torres atorresr@sdis.gov.co Contratista Subdirección Administrativa y Financiera	Aprobado	Env.: 2024-02-23 16:15:22 Lec.: 2024-02-23 16:18:16 Res.: 2024-02-23 16:18:22 IP Res.: 190.158.156.92
Aprobación	Jimmy Gaitán Ortiz jgaitano@sdis.gov.co Asesor Apoyo Logístico - Subdirección Ad SDIS	Aprobado	Env.: 2024-02-23 16:18:22 Lec.: 2024-02-23 16:18:51 Res.: 2024-02-23 16:18:55 IP Res.: 186.155.7.19
Firma	Gloria Matilde Torres Cruz gtorresc@sdis.gov.co Subdirectora Administrativa y Financiera Secretaria Distrital de Integración Soci	Aprobado	Env.: 2024-02-23 16:18:55 Lec.: 2024-02-23 16:19:25 Res.: 2024-02-23 16:21:47 IP Res.: 186.155.7.19

Bogotá D.C., 20 de febrero de 2024.

Señores
SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL
Doctora
GLORIA MATILDE TORRES CRUZ
Subdirectora Administrativa y Financiera
Ciudad

Ref. Contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada No. 6443 de 2021.

Asunto: medidas adoptadas frente a denuncia anónima relacionada con posibles situaciones de presunto acoso laboral entre el personal de vigilancia – Grupo 2 – SDIS.

Respetada doctora Gloria:

En atención a la denuncia anónima relacionada con situaciones de presunto acoso laboral referida en el asunto, y en respuesta al requerimiento formulado por la entidad el pasado 16 de febrero de 2024, de la manera más cordial nos permitimos informar que HELAM SEGURIDAD LTDA puso en marcha el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo para verificar los hechos denunciados, identificar las conductas que puedan estar afectando la convivencia laboral, y adoptar las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas involucradas y el normal desarrollo de las relaciones de trabajo al interior del dispositivo de seguridad.

Para tal efecto, desde el momento en que se recibió la queja, el Comité de Convivencia Laboral dispuso de manera inmediata un plan de acción que busca atender y superar las situaciones que puedan constituir acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, en cuyo desarrollo se han llevado a cabo las siguientes actividades:

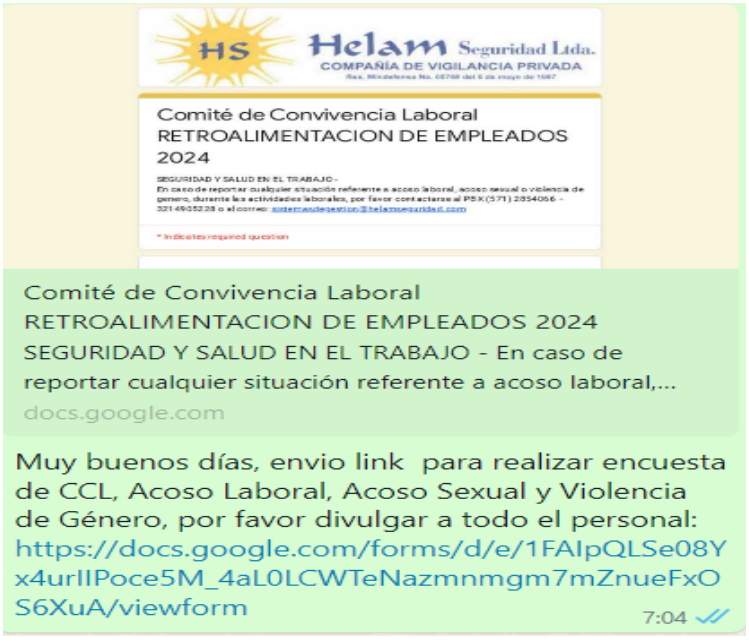
1. La suscrita gerencia de contrato realizó **reunión operativa con los supervisores** del Grupo 2 el pasado viernes 16 de febrero de 2024 en las instalaciones de la compañía, con el fin de adelantar averiguación preliminar frente a los hechos denunciados, auditar el cumplimiento de las rotaciones del

CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 9001 GC 263
CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 14001 GA 277
CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 45001 GS 610
VIGILADO SuperVigilancia R. 20184100110887 de 27/12/2018
CCS Consejo Colombiano de Seguridad | RUC® Registro Uniforme para Contratistas

personal, **tomar versión libre a todos los supervisores mencionados en la queja anónima sobre las situaciones objeto de reclamo**, comunicar llamados de atención formal sobre el cumplimiento estricto de las políticas y normas de convivencia laboral, y recordar las consecuencias legales de su inobservancia.

2. Asimismo, el pasado jueves 15 de febrero de 2024 **se llevó a cabo un programa de reforzamiento mediante capacitación virtual dirigida a todo el personal de vigilancia**, con el fin de resocializar los temas relacionados con la prohibición de conductas de acoso laboral o sexual, la promoción de los mecanismos de protección establecidos en la Ley 1010 de 2006, la divulgación de las competencias, funcionamiento y canales de atención del Comité de Convivencia Laboral, y la prevención de casos de violencia basada en género contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral (Circular No. 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo).

3. De igual forma, en atención a la queja presentada, **la empresa dispuso la aplicación de un instrumento de medición técnica** que proporciona en forma anónima y confidencial información útil y relevante de cada trabajador para adoptar medidas adicionales enderezadas a corregir y/o prevenir posibles conductas de acoso laboral o sexual que se presenten dentro del dispositivo de seguridad:



Adicionalmente, consideramos oportuno informar que nuestra empresa tiene implementado un plan anual de capacitaciones y de jornadas de sensibilización orientadas a prevenir conductas de acoso laboral como desarrollo de nuestra política de calidad en el servicio, y da cumplimiento a las responsabilidades asignadas en la Resolución No. 2646 de 2008, con relación a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de nuestro personal a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Producto de ello, es la caracterización que se ha logrado del personal de vigilancia al servicio de la SDIS, contando en el dispositivo de seguridad con los siguientes subgrupos poblacionales: 180 mujeres (56 %), 134 hombres (42 %) y 6 personas que se identifican como no binarias (02%), para un total de 320 efectivos de seguridad (100%), quienes deben rotar periódicamente entre los diferentes puestos de trabajo ubicados en las localidades de Barrios Unidos, Teusaquillo, Chapinero, Mártires, Santa fe y Candelaria asignadas al Grupo No. 2, en cumplimiento de las condiciones de servicio estipuladas en las obligaciones número 21[1] y 22[2] del Contrato No. 6443 de 2021.

Finalmente, informamos que, a la fecha el Comité de Convivencia Laboral no ha recibido quejas formales por situaciones de acoso laboral, sin embargo, como ha ocurrido en anteriores oportunidades, precisamos que en caso de comprobarse la comisión de las conductas denunciadas, previo agotamiento del debido proceso laboral, se procederá con las decisiones que correspondan conforme a legislación laboral vigente, sin perjuicio de que continúen los esfuerzos por llevar a cabo actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten un mismo ámbito laboral dentro de la empresa.

Cordialmente,

LUIS FERNANDO LUGO FRANCO
Gerente de Contrato

[1] **Obligación 21:** Rotar a los vigilantes dentro de los puestos de vigilancia objeto del contrato, previa coordinación con el supervisor del contrato designado por la SECRETARÍA.

[2] **Obligación 22:** Rotar a los vigilantes dentro de los puestos de vigilancia objeto del contrato, previa solicitud del supervisor del contrato designado por la SECRETARIA, cuando existan motivos que la justifiquen.

CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 9001 GC 263
CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 14001 GA 277
CERTIFICACIÓN CCS Consejo Colombiano de Seguridad ISO 45001 GS 610
CCS Consejo Colombiano de Seguridad | RUC® Registro Uniforme para Contratistas
VIGILADO SuperVigilancia R. 20184100110887 de 27/12/2018