

**CREACIÓN DE UN MANUAL DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA
EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRATADOS POR OTACC S.A.**

CHRISTIAN FERNANDO PABÓN VARGAS



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

**CREACIÓN DE UN MANUAL DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA
EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRATADOS POR OTACC S.A.**

CHRISTIAN FERNANDO PABÓN VARGAS

**Trabajo de grado Práctica Jurídica Empresarial para optar por el título de
Abogado**

Director:

**HÉCTOR ELÍAS HERNÁNDEZ VELASCO
Magíster en Hermenéutica Jurídica y Derecho**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER-UIS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

DEDICATORIA

Este trabajo académico es una ofrenda a mi Alma Mater, fuente de mi conocimiento y calidad humana, la Universidad Industrial de Santander ha sido y será mi mayor origen de la verdad y formación académica, solo a través de ella he podido lograr cosas inimaginables, que algún día soñé y hoy son realidad.

No puedo pasar por alto a mi familia, quienes me dieron la esencia y la luz para ir seguro en este camino, iluminando y defendiendo cada uno de mis propósitos de confianza y amor inagotable, componentes que me ayudaron a lograr este objetivo con la mayor tranquilidad, satisfacción y motivación posible.

Por último, dedico este logro a mis profesores, quienes son seres llenos de sabiduría y entendimiento, admirando su manera de compartir el conocimiento y ese don de ver más allá de la realidad, para ser un pilar fundamental del futuro de muchos jóvenes como yo, que añoran alcanzar sus sueños.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primera medida a Dios o aquel ser supremo, que ha puesto en mi vida situaciones, aventuras y conocimientos a su voluntad, enseñándome el valor de fortalecer mi vida espiritual y saber que de su mano cualquier cosa se puede alcanzar.

Gracias a la Universidad Industrial de Santander, mi hogar, mi casa, mi escuela, mi Universidad, es un lugar tan sagrado que agradecerle no basta, espero hacer de mi vida un ejemplo para que se refleje lo valiosa que es la UIS cuando acoge a un joven y le da todo su conocimiento.

Gracias a cada una de las personas que me acompañaron en el transcurso de mi carrera, compañeros, amigos, profesores; todos ellos son una parte mínima de lo que soy hoy en día, recogí lo mejor de ellos para alcanzar mis propósitos, sin esas personas existiría un vacío que tal vez otros pudieran llenar, pero soy feliz de que haya sido cada una de esas personas las que hayan podido ofrecerme su amistad, conocimiento o cariño.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 ALCANCE DEL TRABAJO.....	18
2. OBJETIVOS.....	20
2.1 OBJETIVO GENERAL	20
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
3. INFORMACIÓN DE OTACC S.A.	22
4. MARCOS DE REFERENCIA	26
4.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	26
4.2 MARCO TEÓRICO	45
5. MARCO CONCEPTUAL	54
6. METODOLOGÍA	58
6.1 FASE I: DIAGNÓSTICO.....	58
6.2 FASE II: IDENTIFICACION DE FALENCIAS	112
6.2.1 Desarrollo de Objetivo Específico No. 5.....	121
6.3 FASE III: ELABORACIÓN, IMPLEMETACION Y CAPACITACIÓN DEL MANUAL.....	133
7. PARÁMETROS DE PREVENCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN	155

8. PARÁMETROS DE REACCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN	157
9. CONCLUSIONES	160
BIBLIOGRAFÍA.....	161

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cotejo frente a la noción de accidente de trabajo en Chile vs. Colombia	48
Tabla 2. Porcentaje respectivo a las labores de cada trabajador.....	61
Tabla 3. Actividades a realizar en el programa de salud ocupacional y de HSEQ	69

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama.....	25

LISTA DE ANEXOS

(Ver Anexos adjuntos en el CD y pueden visualizarlos en la Base de Datos de la Biblioteca UIS)

ANEXO A. Capacitación de Manual de Parámetros de Prevención y Reacción Jurídica Eficaz Frente a la Existencia de un Accidente de Trabajo en Trabajadores de la Construcción Contratados por OTACC S.A.

RESUMEN

TÍTULO: CREACIÓN DE UN MANUAL DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRATADOS POR OTACC S.A.*

AUTOR: CHRISTIAN PABÓN VARGAS**

PALABRAS CLAVE: TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN, RIESGOS LABORALES, ACCIDENTE DE TRABAJO, PREVENCIÓN, REACCIÓN, MANUAL, DERECHOS LABORALES.

DESCRIPCIÓN:

Este trabajo académico tiene como objetivo la creación de una herramienta bibliográfica denominada "MANUAL DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRATADOS POR OTACC S.A.", que permita a la empresa optimizar el tratamiento jurídico frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, con el fin de reducir riesgos tanto jurídicos como patrimoniales frente a la existencia de esta contingencia. El resultado, se llevará a cabo gracias al cumplimiento de tres fases importantes; La fase número I será el desarrollo de los objetivos específicos uno y dos que darán un diagnóstico de la implementación de la normatividad de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de la construcción. preámbulo de la situación jurídica actual en materia por parte de la empresa, luego continuará la fase número II, que representa los objetivos específicos número tres, cuatro y cinco que identificará las falencias en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo por parte de OTACC S.A., sumado a el análisis del caso contencioso en la jurisdicción laboral que cursa en contra de OTACC S.A con motivo de la ocurrencia de un accidente laboral para identificar los parámetros de prevención y reacción que hubieran evitado llegar a esas estancias, teniendo clara una identificación integral del tratamiento jurídico por corregir.

Finalmente, la fase III, la cual equivale al objetivo número seis y siete. En esta se dará la elaboración, implementación y capacitación del manual. Este proyecto de grado propone mejora al procedimiento establecido por OTACC S.A. para optimizar la calidad en el tratamiento jurídico de prevención y reacción frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción.

* Trabajo de Grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Dr. Héctor Elías Hernández Velasco. Magíster en Hermenéutica Jurídica y Derecho.

ABSTRACT

TITLE: CREATION OF A MANUAL OF PREVENTION AND EFFECTIVE LEGAL REACTION AGAINST THE EXISTENCE OF A WORK ACCIDENT IN WORKERS OF THE CONSTRUCTION CONTRACTED BY OTACC S.A.*

AUTHOR: CHRISTIAN FERNANDO PABÓN VARGAS**

KEY WORDS: CONSTRUCTION WORKERS, LABOR RISKS, WORK ACCIDENT, PREVENTION, REACTION, MANUAL, LABOR RIGHTS.

DESCRIPTION:

The objective of this academic work is to create a didactic bibliographic tool called " MANUAL OF PREVENTION AND EFFECTIVE LEGAL REACTION AGAINST THE EXISTENCE OF A WORK ACCIDENT IN WORKERS OF THE CONSTRUCTION CONTRACTED BY OTACC S.A.", which allows the company to optimize the legal treatment about an accident at work in construction workers, in order to reduce legal and patrimonial risks in the face of the existence of this contingency. The result of this material will be developed in three important phases; Phase I will be the development of specific objectives one and two that will give a diagnosis of the implementation of the regulations on occupational risks, safety and health at work for construction workers hired by OTACC S.A. preamble of the current legal situation on the part of the company, followed by this, will continue the phase number II, which represents the specific objectives number three, four and five that will identify the problems with the application of occupational risks, safety and health in the work by OTACC SA in their workers, added to the analysis of the different contentious cases in the labor jurisdiction that are filed against OTACC SA due to the occurrence of a work accident in construction workers to identify the prevention and reaction parameters that would have avoided reaching those stays, having a clear identification of the legal treatment to be corrected in the aforementioned aspects.

Finally, phase number III, which is equivalent to objective number six and seven. In this instance, the preparation, implementation and training of the manual will take place. The present project of degree proposes an improvement to the procedure established by OTACC S.A. to optimize the quality in the legal treatment of prevention and reaction against the existence of an accident at work in construction workers.

* Degree Work.

** Faculty of Human Science. School of Law and Political Science. Director: Dr. Héctor Elías Hernández Velasco. Magíster en Hermenéutica Jurídica y Derecho.

INTRODUCCIÓN

Promover la seguridad y la salud en el trabajo, así como la prevención de ocurrencia en escenarios que vulneren la salud de los trabajadores, forman la dinámica entre la obligatoriedad del empleador de otorgar las condiciones que lo garanticen además de la responsabilidad del trabajador de respeto y cumplimiento. El accidente de trabajo en Colombia es un evento que abarca un sin número de obligaciones, como parte de las estipulaciones legales al empleador o trabajador; mediante estas se da reconocimiento o garantía a prestaciones asistenciales y económicas contenidas en el marco legal del Sistema General de Riesgos Laborales, con el fin de establecer información sobre las variables que inciden en la ocurrencia como herramienta de prevención y reacción jurídica.

El trabajo, concebido en la Constitución Política en su artículo 25 como un derecho y una obligación social que disfruta, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se desarrolle bajo condiciones dignas y justas, está basado en la concepción del derecho inviolable a la vida. Su desarrollo amparado en la esencia de la Seguridad Social que es un servicio público de carácter obligatorio e irrenunciable el cual debe ser prestado eficientemente bajo la dirección, coordinación y control del Estado. En el crecimiento de la Seguridad Social en nuestro país, especialmente en la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo a través del Sistema General de Riesgos Laborales, la conceptualización de accidentalidad se enfoca a los eventos repentinos que nazcan con ocasión o causa de las actividades inherentes al trabajo y que produzca al trabajador una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es pertinente recordar la Ley 9ª de 1979, en la cual se establecieron las condiciones para preservar, conservar la salud de los individuos en los sitios de

trabajo y en sus ocupaciones, de igual forma, el Decreto Ley 1295 de 1994, por el cual se determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, hasta la Ley 776 de 2002 que modificó algunos apartes de ese decreto, el concepto de accidentalidad laboral y su reconocimiento ha permanecido vigente, perfeccionando su definición a través de la evolución de la ley.

La salud de los trabajadores, depende en gran medida de su autoprotección y autocuidado, tanto físico como mental; esa autonomía se obtiene a través de una adecuada educación de prevención y reacción jurídica, en la cual ellos puedan tener la capacidad de dimensionar todos los escenarios, sucesos de peligro o deterioro de su salud que se pueden presentar en el desarrollo de las labores, y a través de ese reconocimiento ellos puedan saber cómo actuar ante esas situaciones, teniendo una formación de reacción y prevención que evite la ocurrencia de posibles contingencias para ellos como son los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral.

Según la Federación de Aseguradores de Colombia, en 2017 el sector de la construcción se ubica en el cuarto lugar entre las actividades económicas más riesgosas:

“...por cada 100 trabajadores se registran 9,1 accidentes en el sector de la construcción. El primer lugar lo ocupa, agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 15,8 trabajadores, seguido por minas y canteras con 12,8 empleados; industria manufacturera 9,2 trabajadores y el quinto lugar es ocupado por hoteles y restaurantes 8,5 trabajadores.

Por otro lado, cifras de la entidad también destacan que, durante el año pasado en el sector de la construcción se registraron 88.102 casos de accidentes en el país, 268 enfermedades calificadas, 92 muertes

calificadas por accidente de trabajo, 99 pensiones de invalidez por accidente de trabajo y por enfermedad laboral, 1.661 trabajadores que presentaron una enfermedad laboral y se les pagó una indemnización...”¹

¹ FEDERACIÓN DE ASEGURADORES COLOMBIANOS – FASECOLDA. El sector de obras registró 88.102 accidentes de trabajo durante el 2017. [En Línea]. FASECOLDA. Junio 28- 2018. Disponible en: <http://www.fasecolda.com/index.php?cid=2481>

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los accidentes de trabajo son sucesos que le generan al empleador ciertas consecuencias jurídicas, las cuales pueden influir en el desarrollo de la empresa, su poder adquisitivo, su buen nombre y la confiabilidad de los trabajadores. Consecuencias que pudieron ser prevenidas si se hubiera tomado el cuidado necesario y unos parámetros jurídicos claros antes de la ocurrencia, con el fin de apaciguar y guiar las consecuencias del siniestro en un camino más ajustado al derecho y al control de esas. Además de ser las labores de la construcción, una de las catalogadas como de las más riesgosas y peligrosas, aumentando significativamente el porcentaje de probabilidad de la ocurrencia de un accidente de trabajo en este campo laboral, debido a las condiciones, exigencias, temporalidad y esfuerzo al que está sometido esa clase de empleo.

OTACC S.A con más de 50 años de experiencia, 1.200 obras entregadas, 120.000 kilómetros pavimentados y con más de 130 clientes nacionales; siempre ha tenido algunos inconvenientes jurídicos además de la presencia en varias ocasiones a estancias judiciales, provocados por la ocurrencia de un accidente de trabajo por alguno de sus empleados. A pesar de los años de experiencia en el campo de la construcción, esos siniestros siguen generando dudas y preguntas a la empresa, en el sentido que a pesar de toda la experiencia y trabajo desarrollado, avances tecnológicos de la aplicación de los servicios y garantía de calidad en el campo de la construcción, los accidentes de trabajo siempre han sido un vacío, un freno y una piedra angular, que la empresa necesita llenar y pulir con el fin de que sus acciones y el éxito en el campo de la construcción no se vea opacado frente a la constante ocurrencia de estos acontecimientos a los empleados.

En esta oportunidad, de acuerdo a un estudio previo de las principales necesidades jurídicas de la empresa, se ha observado que es necesaria la

creación de unas directrices, guías, instrucciones o parámetros jurídicos, que prevengan la ocurrencia de esos siniestros con el fin de que la empresa esté preparada para las contingencias jurídicas que provoca un accidente de trabajo y disminuya significativamente ese suceso, y llegado el caso, de no haberse hecho una prevención a tiempo, se pueda aplicar de igual forma, parámetros jurídicos que apacigüen la afectación del ambiente laboral, además de las acciones legales y todas las consecuencias que estas provocan cuando un trabajador sufre esa clase de infortunio.

1.1 ALCANCE DEL TRABAJO

La práctica empresarial dió la oportunidad de aplicación real en el campo jurídico diario y cotidiano de OTACC S.A, de los conocimientos teóricos aprendidos a lo largo de mi carrera, en todas las áreas del derecho, pero, especialmente en los campos del derecho laboral y la seguridad social, con el fin de hacer una asistencia y contribución jurídica de los conocimientos adquiridos a través de la práctica, para garantizar la protección, pleno ejercicio de los derechos, obligaciones y labores desarrolladas tanto por la empresa como por los trabajadores, más específicamente cuando sucede un accidente de trabajo en la construcción.

Siendo así, el mayor alcance a lograr de forma específica se refleja en:

- Que OTACC S.A cuente con un manual que contenga parámetros de prevención y reacción jurídica eficaces aplicables frente a la ocurrencia de un accidente de un trabajador de la construcción en sus distintas líneas de negocio.

- Que OTACC S.A siga ejecutando trabajo de calidad en sus líneas de negocios de la construcción; garantizando y protegiendo los derechos, obligaciones y labores desarrolladas tanto por los trabajadores de la construcción como por la empresa, disminuyendo los índices de accidentes de trabajadores de la construcción.
- Que los miembros de OTACC S.A, especialmente los trabajadores de la construcción, personal técnico de la construcción y personal administrativo, tengan claridad acerca de la normatividad constitucional, legal y reglamentaria de prevención y reacción de accidentes de trabajo de la construcción en Colombia, gracias al acompañamiento jurídico del practicante de Derecho mediante la implementación del manual.
- Que el estudiante practicante afiance los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera, a través de la práctica jurídica empresarial, en un ejercicio profesional real.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Creación de un manual jurídico para OTACC S.A., el cual contendrá parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo en el desempeño de las actividades desarrolladas por un trabajador de la construcción, acorde a la constitución, leyes, jurisprudencia, reglamentos y procedimientos legales que rigen la materia.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Hacer un diagnóstico de la implementación de la normatividad de riesgos laborales para los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.
- Hacer un diagnóstico de la implementación de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.
- Identificar las falencias de OTACC S.A. en el tratamiento jurídico preventivo de un accidente laboral de los trabajadores de la construcción.
- Identificar las falencias de OTACC S.A. frente a los procedimientos y actuaciones de reacción jurídica ante un accidente laboral de los trabajadores de la construcción.
- Analizar los diferentes casos contenciosos en la jurisdicción laboral que cursan en contra de OTACC S.A. con motivo de la ocurrencia de un accidente laboral

de trabajadores de la construcción e identificar los parámetros de prevención y reacción que hubieran evitado llegar a esas estancias.

- Elaboración y posterior implementación de un manual que contendrá los parámetros que permitan una prevención y reacción jurídica eficaz frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.
- Capacitación de la totalidad del personal de las áreas de administración, ingeniería, técnicos y trabajadores de la construcción de OTACC S.A en los nuevos aspectos que se proponen implementar en el manual que contendrá los parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo de los trabajadores de la construcción.

3. INFORMACIÓN DE OTACC S.A.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

OTACC S.A. es una empresa dedicada a la ingeniería y construcción de obras civiles, eléctricas, mecánicas y de instrumentación, que cuenta con experiencia en más de 1.200 proyectos a nivel nacional, en casi 50 años de operaciones. Cuenta con un equipo humano altamente capacitado y comprometido con el desarrollo de los proyectos.

Es una empresa de ingeniería y construcción que se ha consolidado en el mercado nacional en áreas como: Facilidades de Superficie en Oil&Gas, Desarrollos Inmobiliarios, Edificaciones y Plantas Industriales e Infraestructura Vial².

RESEÑA HISTÓRICA

En 1967 se constituye OTACC, mediante escritura pública otorgada en Bucaramanga, y se inscribe debidamente en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de esta ciudad.

En 1970 se realizan las primeras grandes obras por parte de OTACC, tales como la construcción del edificio de la terminal de pasajeros y la torre de control del aeropuerto de Bucaramanga, así como la construcción de la estructura del edificio Banco Popular en Bucaramanga.

² OTACC: INGENIERÍA & CONSTRUCCIÓN. La empresa. [En Línea]. OTACC. 2017. Disponible en: www.otacc.com

En la década de 1980, se realizó contrato para la Electrificadora de Santander, en la construcción de las líneas de interconexión eléctrica Paipa-Barbosa y el Palenque-Bosconia a 115 KV. Así mismo, se realizó la construcción del Intercambiador de tráfico El Bueno.

En la década de 1990, se dio la construcción por parte de OTACC de los intercambiadores viales El Palenque, Reina de la Paz, Aranzoque y Papi Quiero Piña. Así como contratos para BP Exploration Company en el desarrollo y potencialización de campos petroleros en el Casanare.

En la década del 2000, entre otras obras, OTACC realizó la rehabilitación estructural, reconstrucción y remodelación del edificio de la Alcaldía de Bucaramanga, así mismo, realizó obras de los edificios E, F, G, H, I, J, Biblioteca y Auditorio de la Universidad Pontificia Bolivariana –Sede Bucaramanga.

Finalmente, desde el año 2010 hasta 2017, OTACC ha seguido trabajando con la UPB, así mismo, con el Ministerio de Educación en el diseño y construcción de más de 40.000 m² de aulas escolares en los departamentos de Santander y Boyacá, Contrato marco para el montaje y construcción de facilidades de superficie para proyectos de producción y exploración a nivel nacional y campos menores asociados a la Gerencia GEC. EPC para las obras de construcción requeridas para el suministro de JET A1 del Aeropuerto El Dorado del proyecto propiedad del CENIT. Construcción, montaje y puesta en marcha de equipos y sistemas del edificio 7 del ICP y obras civiles y complementarias para la adecuación física de áreas administrativas del ICP. Cliente: Ecopetrol S.A. y ha completado la construcción de más de 90.000 m² en edificaciones comerciales y multifamiliares desde su creación, tales como FAVUIS 27, Kaoba, Prana, entre muchas otras.³

³ Ibíd.

MISIÓN

Desarrollar proyectos de ingeniería y construcción basados en principios empresariales de alta responsabilidad social con un capital humano calificado, que siempre busque la satisfacción de los clientes, el crecimiento económico y el mejoramiento de la sociedad.

VISIÓN

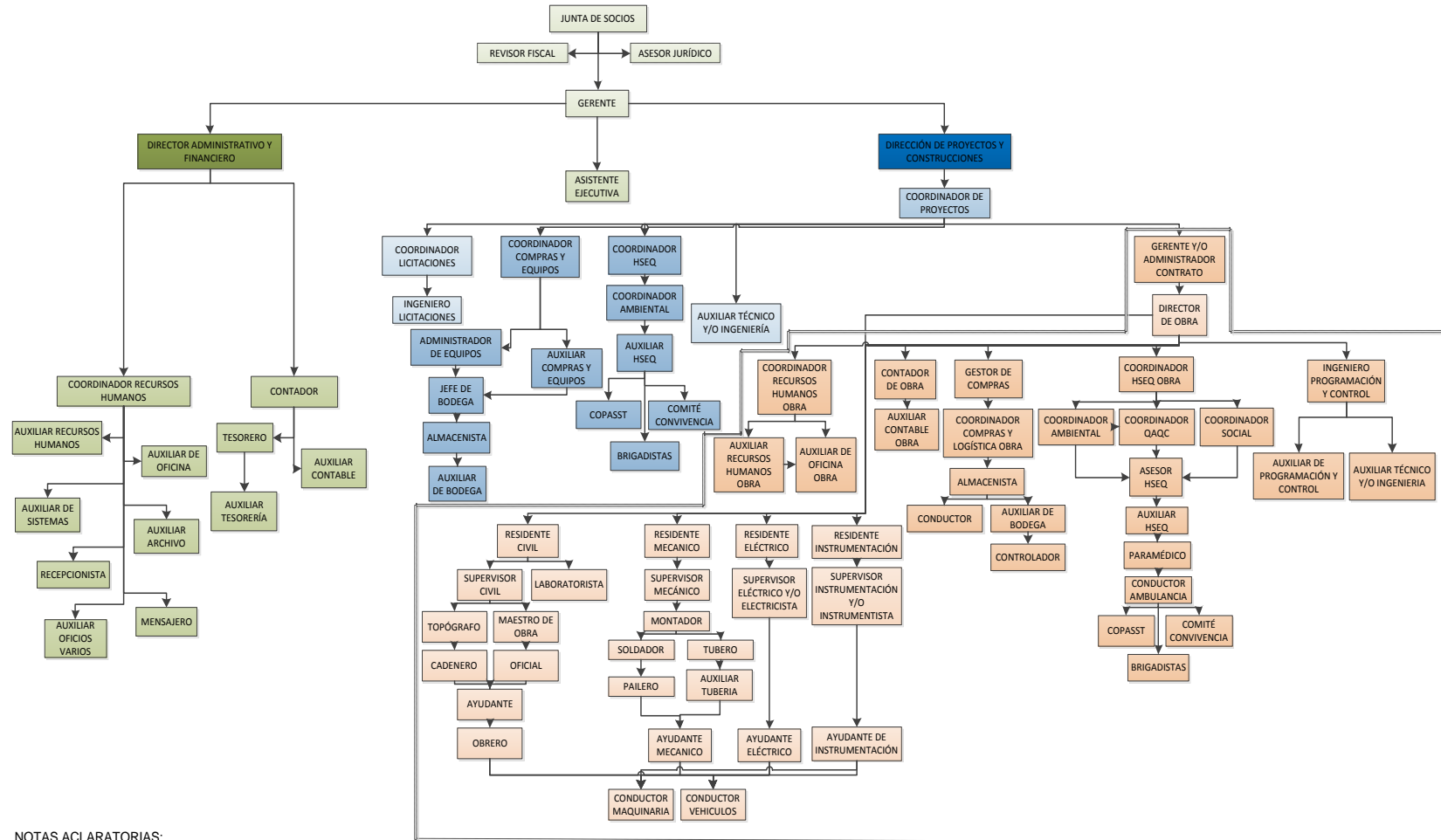
Al 2015, consolidarnos como una empresa líder a nivel nacional en el sector de la ingeniería y la construcción con proyectos que cumplen con los tiempos establecidos, con alta calidad y con total respeto al medio ambiente, logrando así exportar nuestra experiencia a países latinoamericanos.

VALORES CORPORATIVOS

- Lealtad
- Compromiso
- Trabajo en Equipo⁴

⁴ Ibíd.

Figura 1. Organigrama⁵



NOTAS ACLARATORIAS:

Los cargos ubicados dentro de las áreas delimitadas con líneas punteadas en el organigrama, aplican para el proyecto. En caso de ausencia de la Gerencia, el Director de Proyectos y Construcciones asumirá las responsabilidades de este cargo.

Fuente: OTACC: INGENIERÍA & CONSTRUCCIÓN. La empresa. [En Línea]. OTACC. 2017. Disponible en Internet. www.otacc.com

⁵ Ibid.

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

ARTICULO 25. *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*⁶

ARTÍCULO 48. *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante...*⁷

ARTÍCULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos*

⁶ COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de 1991. Artículo 25. Diario Oficial, Bogotá D.E. No. 116 de 20 de julio de 1991.

⁷ *Ibíd.* Artículo 48.

establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.⁸

ARTÍCULO 54. *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.⁹*

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTE. *Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.*

⁸ *Ibíd.* Artículo 53.

⁹ *Ibíd.* Artículo 54.

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. *Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:*

- 1. Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.*
- 2. Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.*
- 3. Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.*
- 4. Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser válido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.*
- 5. Muerte del trabajador¹⁰.*

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

ARTÍCULO 2. *Son obligaciones del Patrono:*

a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.

c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría

¹⁰ COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Ley 2663. (9 de septiembre de 1950) "Código Sustantivo del Trabajo". Diario Oficial, Bogotá, No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

médicolaboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médicosocial.

d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.

e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.

f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

ARTÍCULO 3. *Son obligaciones de los trabajadores:*

a) Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior.

b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos

de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.

c) Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distinto a los que les han sido asignados.

d) Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.

e) Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores¹¹.

RESOLUCION 1401 DE 2007

ARTÍCULO 2. Objeto. *Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.*

¹¹ COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400. (22 de mayo 1979). "Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo". Bogotá, D.E., 22 Mayo de 1979.

ARTÍCULO 3. Definiciones. Para efecto de lo previsto en la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones:

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo.

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actossubestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Aportantes: Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las

agregaciones u asociaciones autorizadas para realizar la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Accidente grave: *Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.*

ARTÍCULO 4. Obligaciones de los aportantes. *Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:*

- 1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución.*
- 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.*
- 3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales.*

Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.

8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.

10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera.¹²

ARTÍCULO 5. Obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales.

En relación con la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, las administradoras de riesgos profesionales tienen las siguientes obligaciones:

- 1. Proporcionar asesoría a sus afiliados, en materia de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.*
- 2. Desarrollar e implementar una metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y suministrarla a los aportantes.*
- 3. Remitir, para aprobación de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, los formatos de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.*
- 4. Suministrar a los aportantes el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo instructivo.*
- 5. Analizar las investigaciones de los accidentes de trabajo remitidas por los aportantes, profundizar o complementar aquellas que en su criterio no cumplan con los requerimientos contenidos en la presente resolución.*
- 6. Capacitar continuamente al aportante, al equipo investigador y al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y en la implementación de correctivos.*
- 7. Participar, cuando lo estime necesario, en la investigación de accidentes de trabajo que, por su complejidad, consecuencias o falta de conocimiento técnico del aportante, hagan aconsejable la recolección de datos oportunos que permitan conocer las causas y emitir recomendaciones más precisas.*

¹² COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL. Resolución 1401. (24 de mayo de 2007). "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". Artículo 4. Diario Oficial, Bogotá, D. C. No. 46.638 de 24 de mayo de 2007.

8. Emitir conceptos técnicos sobre cada investigación remitida, así como recomendaciones complementarias, en caso de ser necesario, a fin de que el aportante implemente las medidas correctivas para prevenir eventos similares.

9. Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes y tener los soportes disponibles cuando el Ministerio de la Protección Social lo solicite.

10. Remitir informe semestral, con sus respectivos soportes, a las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social para efecto del ejercicio de la vigilancia y control que le corresponde, sobre los aportantes que han incumplido las medidas de control recomendadas o que, habiéndolas adoptado, fueron insuficientes para el control del riesgo causante del accidente.

El informe deberá contener los siguientes datos: Nombre o razón social, documento de identidad, dirección, departamento y municipio del aportante; nombre y documento de identidad del trabajador accidentado; fechas del accidente de trabajo, del envío de la investigación a la ARP, de las recomendaciones de la ARP al aportante, de verificación de la ARP; recomendaciones incumplidas y razón del incumplimiento.

11. Informar a los aportantes sobre los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo, para que sean tenidos en cuenta de forma prioritaria en las actividades de prevención de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 6. Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo. *El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.*¹³

¹³ *Ibíd.* Artículo 6.

ARTÍCULO 7. Equipo investigador. *El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.*

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. *Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.¹⁴*

ARTÍCULO 8. Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo. *Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.*

Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores. (Ministerio del Trabajo y Protección Social, 2007)

¹⁴ *Ibíd.* Artículo 7.

DECRETO 1295 DE 1994

ARTÍCULO 1. *Definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 2. *Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.*

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.*
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

ARTÍCULO 21. Obligaciones del Empleador.

El empleador será responsable:

a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;

e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;

g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y

h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Parágrafo. *Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este Decreto.*

ARTÍCULO 22. *Obligaciones de los trabajadores.*

Son deberes de los trabajadores:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;*
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;*
- d) Modificado por el art. 27, Ley 1562 de 2012. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa;*
- e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;*
- f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento;*
- g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.*

ARTÍCULO 35. *Servicios de Prevención.*

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:

- a) Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional en la respectiva empresa.*
- b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.*
- c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.*

d) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Las entidades administradoras de riesgos profesionales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Parágrafo. *Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional.*

ARTÍCULO 56. *Responsables de la prevención de riesgos profesionales.*

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.

Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.

ARTÍCULO 57. *Supervisión y control de los sitios de trabajo.*

Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.

ARTÍCULO 58. *Medidas especiales de prevención.*

Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 59. *Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales.*

Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

ARTÍCULO 60. *Informe de actividades de riesgo.*

Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa.

Además de hacerlos conocer al empleador interesado, deberán informarlo a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad con lo que para tal fin disponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 61. *Estadísticas de riesgos profesionales.*

Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

ARTÍCULO 62. *Información de riesgos profesionales.*

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 63. *Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.*

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité.

b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité¹⁵.

DECRETO 1072 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

¹⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.

ARTÍCULO 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. *Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6, del presente Decreto¹⁶.*

LEY 1562 DE 2012

ARTÍCULO 3. *Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas,*

¹⁶ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072. (26 de mayo de 2015). “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 49.523 de 26 de mayo de 2015.

*deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión*¹⁷.

4.2 MARCO TEÓRICO

Dentro de la investigación de la prevención y reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción se han podido detectar diferentes enfoques teóricos para su análisis. Algunos de los más importantes han sido: El enfoque histórico, que examina la evolución de la normatividad y conceptualización del tema en Colombia, el enfoque comparativo, que usualmente ha hecho un paralelo entre la regulación de accidentes de trabajo en Colombia y Chile, sumando un Enfoque especial, ya que se debe tener en cuenta que se tratará únicamente el campo de los trabajadores de la construcción. En el Enfoque histórico es importante saber que en el desarrollo del “Primer Congreso Nacional de Entidades Gubernamentales de Salud Ocupacional” efectuado en 1990, se tuvo como ponencia el Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional 1990 - 1995, cuyo fin primordial fue reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales. Durante la estructuración del segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional se expidieron la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994, normas que dieron un nuevo sentido a la salud ocupacional y crearon el Sistema General de Riesgos Profesionales, como creación de nuevas directrices técnicas y administrativas. El estudio y éxito del tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional dependió en gran parte el desarrollo de los estudios jurídicos en Colombia, y es así como la Ley 100 de 1993 en su artículo 139 facultó al Presidente de la República para reglamentar el Sistema General de Riesgos Profesionales, pero, omitió aclarar los

¹⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11 de julio de 2012). “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

fundamentos. El Gobierno Nacional en uso de sus facultades extraordinarias expide el Decreto - Ley 1295, el 22 de junio de 1994. El Decreto Ley 1295 de 1994 ha sido desarrollado a través de Decretos como el 1772 y el 1832 de 1994, el 1530 de 1996, el 917 de 1999, el 2463 de 2001 y el 2800 de 2003, modificándose algunos de sus artículos mediante la Ley 776 de 2002. El Sistema de Riesgos Profesionales, nacido a partir de la ley 100 de 1993, con el Decreto Legislativo 1295 de 1994 y de la ley 776 de 2002, introdujo al país primordiales cambios en uno de los aspectos más significativos de la Seguridad Social, como es el de la protección contra los riesgos inherentes a cualquier actividad laboral. La legislación define al Sistema de Riesgos profesionales, como: “Un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que tiene la finalidad de prevenir, proteger y atender las consecuencias que se derivan de los Riesgos Profesionales, es decir, Capítulo 21 de los accidentes y las enfermedades que puedan padecer las personas por causa o con ocasión del trabajo”¹⁸.

La protección legal en Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional en Colombia, no se origina con la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994; lo que hacen las dos normas anteriores, es hacer una compilación de lo ya existente y el Decreto Ley los organiza como un solo sistema.

Sin embargo, el sistema incorporó toda la legislación actualizada en materia de salud ocupacional, motivo por el cual en él convergen principios y fundamentos sobre este aspecto donde el objetivo fundamental es proteger al trabajador de las fuentes de riesgo en el trabajo y crear dentro de las empresas una cultura de prevención que permita mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como su productividad. Sin olvidar la evolución normativa del Sistema, en el transcurso y vencimiento de la vigencia del Plan Nacional de Salud Ocupacional (1990-1995), el Comité Nacional de Salud Ocupacional realizó importantes

¹⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Artículo 1. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

esfuerzos y trabajó en iniciativas para establecer un rumbo fijo a la salud ocupacional en Colombia. Durante las siguientes anualidades el Comité Nacional de Salud Ocupacional, a través de sesiones y documentos de trabajo, presentó nuevas ideas para establecer el tercer Plan. A finales de 2002, este Comité se propuso sumar esfuerzos y para ese fin, en junio de 2003 conformó una comisión integrada por representantes de los trabajadores, empleadores, Administradoras de Riesgos Profesionales y el Gobierno Nacional, con el objetivo de analizar documentos como el Manifiesto Democrático, el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional de Salud, la Política Pública para la Protección de recomendaciones internacionales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, así como las necesidades de los diferentes responsables de la salud ocupacional en el país, buscando con esto que el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003 - 2007 estuviese en sintonía con las necesidades y vicisitudes actuales. Es pertinente para este informe, indicar que el Sistema General de Riesgos Laborales, definido así actualmente por la Ley 1562 de 2012; siendo conocido inicialmente como Sistema General de Riesgos Profesionales y definido legalmente, en el Decreto 1295 de 1994. De esta forma, la Ley 1562 de 2012 modifica el nombre del Sistema General de Riesgos Profesionales a Sistema General de Riesgos Laborales. En cuanto a la Salud Ocupacional, después de esa Ley se denominará "Seguridad y Salud en el Trabajo". Sin olvidar este aspecto primordial, el Programa de Salud Ocupacional en adelante se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. En ese sentido toda empresa deberá administrar la Salud Ocupacional bajo las directrices de un Sistema de Gestión, en el cual se destaca el beneficio directo al trabajador. El Ministerio de Trabajo se compromete a seguir reglamentando sobre la materia¹⁹.

¹⁹ ZULETA ZULETA, Jorge Enrique. Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, en el periodo 1915-2012. [En Línea]. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia. Trabajo de Grado como Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11360/1/05539520.2013.pdf>

Concluyendo el enfoque histórico, este comprende las necesidades evolutivas del mundo jurídico, teniendo en primer lugar los principios como hilo conductor de cualquier interpretación. Al observar los principios de la seguridad social, como eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, son términos que ponen de presente la primacía y prevalencia del servicio público, sobre los derechos. Pero no se puede dejar a un lado la equidad, la cual no permite que la responsabilidad a través de los principios recaiga sobre los trabajadores, sino que distribuye responsabilidades o culpas entre los entes generadores de riesgos.

El riesgo social no obedece a las personas con menos recursos, ya que generalmente son los más adinerados o poderosos quienes se sobreponen a la mayoría de riesgos. La historia ha sido así, y hoy en día el enfoque histórico de las contingencias laborales se enmarca en la equidad de riesgos, en asumirlos por igual ya que los agentes que los generan están reglamentados por normativas que se aplican a todos y así se establece la normativa colombiana de riesgos laborales, sin diferencias entre los afectados, solo con la garantía de aplicación a nivel general sin favorecer los intereses particulares²⁰.

Ahora el enfoque comparativo se contemplará un cotejo frente a la noción de accidente de trabajo en Chile:

Tabla 1. Cotejo frente a la noción de accidente de trabajo en Chile vs. Colombia

COLOMBIA	CHILE
Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica,	Accidente de trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

²⁰ GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO OVIEDO, Mónica. Principios Jurisprudenciales de los Riesgos Laborales en Colombia. [En Línea]. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia. 17 de abril de 2013. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/38021/1/40320-180997-1-PB.pdf>

COLOMBIA	CHILE
<p>una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.</p> <p>Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.</p> <p>Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.</p> <p>También se considerará accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.</p> <p>De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión²¹.</p>	<p>Son también accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores.</p> <p>En este último caso, se considerará que el accidente tiene relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.</p> <p>Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.²²</p>

Como se observa en Colombia hay un concepto más amplio de accidente de trabajo, ya que se describen más las consecuencias que hacen parte de esa

²¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11 de julio de 2012). “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

²² CHILE, CONGRESO NACIONAL. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. Ley 16.744. “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”. Artículo 5. 01 de febrero de 1968.

contingencia, no solo la incapacidad o muerte, también perturbaciones funcionales o psiquiátricas. Por otro lado, se observa que, en el caso de accidente en trayecto al trabajo, la legislación colombiana lo reduce al transporte dado por el trabajador, y a la legislación chilena únicamente si hay accidente en el trayecto, sin atención a que este haya sido dado por el empleador. También en la legislación colombiana se contempla accidente de trabajo el que se produzca en ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, si se actúa por cuenta o representación del empleador.

Siendo así, la legislación respectiva al concepto de accidente de trabajo en Colombia, está sujeta a parámetros modernos y contempla una amplitud que garantiza el derecho de los trabajadores, siendo así un enfoque comparativo satisfactorio para la clase laboral colombiana.

Ahora un enfoque analítico me permite pensar, ¿qué sucede cuando no se acatan las normas de seguridad y salud en el trabajo, ni el sistema de riesgos laborales?, el empleador es el primer señalado de responsabilidad.

En este sentido existen distintos tipos de responsabilidades, ya sea penal, civil, administrativa o laboral.

Responsabilidad Laboral: Nace de la relación laboral relacionada con el contrato de trabajo el cual, por ley, protege a los trabajadores de cualquier contingencia que suceda a causa de su labor, reconociendo prestaciones, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deben prevenir y dar una reacción eficaz a cualquier riesgo que sufra el colaborador.

Responsabilidad Penal: Se puede configurar un delito por culpa o dolo del empleador, ya sea por lesiones sufridas o muerte del trabajador. Los bienes jurídicos protegidos por el derecho penal son la vida o la integridad personal,

pudiendo ser juzgados delitos de homicidio o lesiones personales debido a la responsabilidad del accidente. Un ejemplo puede ser la omisión del empleador de dotar de elementos de protección personal a sus trabajadores, pudiendo configurarse en un escenario penal el dolo o la culpa.

Responsabilidad Administrativa: Esta se deriva de la vigilancia ejercida por el Ministerio de trabajo y Protección Social, la Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud, por lo cual el empleador por medio de multas o sanciones responde por el incumplimiento de sus obligaciones legales ante este tipo de autoridades.

Responsabilidad Civil: La construcción de edificaciones es considerada una actividad peligrosa, responsabilidad emanada del art. 2356 del Código Civil, Esta responsabilidad puede ser atribuida al propietario de la obra o al constructor, o de forma solidaria según la disposición del artículo 2344 del Código Civil, teniendo en cuenta quién tiene vigilancia, dirección y control de aquella, en este sentido hay que estudiar quien era el guardián de la actividad peligrosa con el fin de endilgar responsabilidad²³.

De acuerdo con este análisis, la responsabilidad por un accidente de trabajo puede ser de distintos tipos y darse en distintos escenarios, lo cual obliga al empleador a tener un cuidado demasiado cuidadoso, porque las consecuencias jurídicas del descuido, falta de cuidado u omisión de obligaciones legales en el Sistema general de Riesgos Laborales o El Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo son de gran magnitud, con el fin de garantizar los derechos en plenitud de los trabajadores.

²³ GÓMEZ ESCOBAR, Jhon Jairo. La Responsabilidad Civil, Penal y Administrativa en el Sector de la Construcción. [En Línea]. Biblioteca Digital Universidad CES. Trabajo de grado como Especialista en Gerencia de la Salud Pública. Universidad CES. Medellín, Antioquia, 2008. Disponible en: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/879/1/Responsabilidad_civil_penal_administrativa_secto.pdf

Finalmente cabe resaltar el Enfoque Especial de esta práctica, teniendo en cuenta que para la legislación colombiana los trabajadores de construcción tienen un tratamiento legal diferenciado, ya que esta labor durante mucho tiempo, ha sido sujeta a algunos abusos a los derechos de los trabajadores, como extensas jornadas, falta de elementos de protección y horarios extenuantes.

Según la disposición del artículo 309 del Código Sustantivo del Trabajo, como se expondrá más adelante, se explican las labores inherentes y especiales de los trabajadores de construcción, diferenciándoles de otro tipo de labores similares, siendo así la jurisprudencia ha dicho:

“Dada la finalidad económica y social que, de modo general, persiguen las personas o empresas que dedican su capital y esfuerzo a impulsar y desarrollar las obras de construcción y la relativa inestabilidad en el empleo a que están sujetos sus trabajadores, el legislador ha querido regular sus derechos y prestaciones sociales mediante un régimen jurídico especial y exceptivo”.²⁴

" La lectura atenta de los preceptos contenidos en la parte 1ª, título ix, capítulo vii del código sustantivo del trabajo deja ver que su móvil es amparar con un régimen especial a quienes se dedican a la ejecución material de labores en la construcción de casas y edificios y a otras inherentes a esa actividad, pero no a las personas que en su calidad de arquitectos o ingenieros, proyectistas o interventores dirijan técnicamente, asesoren o controlen la dicha ejecución simplemente material de aquellas obras por trabajadores que apenas rinden un esfuerzo físico en el desarrollo del mencionado cometido.

Dicho régimen excepcional, y por lo mismo de alcance restringido, se justifica y explica por la duración efímera generalmente en las obras de

²⁴ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia. Febrero 24 de 1968.

*quienes las ejecutan materialmente, por la trashumancia connatural a los obreros de la construcción y por el mediocre o bajo rendimiento de sus ingresos laborales, que perciben apenas cuando se encuentran ocupados por algún patrono o empresario*²⁵

²⁵ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia. Agosto 28 de 1986.

5. MARCO CONCEPTUAL

Son trabajadores de la construcción, apoyado en el artículo 309 del Código Sustantivo del Trabajo, aquellas personas que trabajan en obras y actividades que tienen como fin la construcción de cualquier clase de casa o edificios, además de otras inherentes a esa actividad, exceptuando conservación o reparación, y tampoco aquellas personas que en calidad de arquitectos o ingenieros, proyectistas o interventores dirijan técnicamente, asesoren o controlen la ejecución simplemente material de aquellas obras.

Esta clase de trabajadores, están más propensos, en comparación a los demás trabajos comunes, a sufrir de cierta clase de riesgos laborales más altos y peligrosos, debido a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en su labor, las cuales facilitan la ocurrencia de accidentes de trabajo, que conllevan distintas consecuencias que afectan de forma importante la integridad del trabajador de la construcción y el ambiente laboral de la empresa.

Al ser el riesgo, una alta probabilidad de que suceda una o más exposiciones a eventos peligrosos frente a la severidad de daño que estos podrían causar, el Sistema General de Riesgos Laborales, regulado en la Ley 1562 de 2011 se constituye como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo en el que se desempeñan.

A este sistema están afiliados de forma obligatoria los trabajadores dependientes de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, como los trabajadores de la construcción de OTACC S.A. los cuales están vinculados mediante contrato de trabajo de obra labor a esta empresa de naturaleza privada. De esta forma el

Sistema General de Riesgos Laborales previene, protege y atiende a los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A, de los accidentes que les ocurre con ocasión de sus labores en la construcción.

El Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 nos da claridad de la definición del Accidente de Trabajo. Es todo hecho repentino que se origine por causa o con ocasión del trabajo, y que genere en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. A pesar de encontrarse fuera del lugar y hora del trabajo, hay lugar a accidente de trabajo si se produce durante la ejecución de órdenes y bajo la autoridad del empleador o contratante.

Siendo así, una prevención jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo es aquella en la cual la empresa se prepara, dispone y aplica de forma anticipada, todo lo atinente en el Sistema General de Riesgos Laborales con el fin de evitar el riesgo de la ejecución de las labores de construcción y el futuro acontecimiento de un accidente de trabajo. Y en el caso de que el accidente ya haya ocurrido, por no haberse prevenido de forma correcta, se debe tomar una reacción jurídica eficaz, la cual es un comportamiento coherente de la empresa frente a la existencia de un accidente de trabajo, como estímulo de esa situación, con el fin de responder a ese atendiendo a cabalidad los parámetros normativos y procedimentales del Sistema General de Riesgos Laborales y protegiendo tanto jurídica como patrimonialmente la empresa en el caso de que se presenten procesos jurídicos contenciosos contra la constructora derivados directamente de la existencia del accidente de trabajo en el trabajador de la construcción contratado. Al hacerse una prevención jurídica eficaz se espera que se prevenga todo tipo de accidentes de trabajo en trabajadores de la construcción y así evitar reaccionar frente a esos sucesos, lo cual es un tratamiento más complicado teniendo en cuenta las consecuencias y responsabilidades derivadas de esa clase de calamidades.

Luego de suceder un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, dependiendo de la gravedad, la cual en este tipo de trabajos es grave generalmente, se produce una contingencia en el trabajador que lo conduce a un estado de necesidad, quedando sometido a una condición que le imposibilita desarrollar las actividades cotidianas y laborales que bajo condiciones normales haría. Este accidente de trabajo debe ser reportado inmediatamente por el trabajador o los demás trabajadores al empleador, para que él notifique el accidente y guíe al accidentado en el proceso de atención en salud. El reporte del accidente de trabajo por parte del empleador debe hacerse completando el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT).

Así es como el empleador comienza a implementar los parámetros del Sistema General de Riesgos Laborales luego de la existencia de un accidente de trabajo, sin embargo, esto en ocasiones no suele ser la única preocupación del empleador, posterior a la ocurrencia del accidente de trabajo, ya que, algunos trabajadores que sufrieron ese infortunio, pretenden endilgar responsabilidad a la empresa por la ocurrencia del accidente, argumentando por ejemplo, el no uso de los parámetros establecidos en el Sistema General de Riesgos Laborales, lo cual produjo un riesgo mayor para que existiera ese suceso inesperado, o la falta de información frente a la existencia de algunos riesgos que debían ser comunicados por el empleador, solicitando indemnizaciones por esa responsabilidad que omitió el empleador.

Al ser la responsabilidad una deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal, en el caso de la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A., los trabajadores afectados pueden iniciar procesos judiciales contenciosos con el fin de que se declare la responsabilidad de la empresa por la ocurrencia del accidente, además del pago de indemnizaciones, las cuales al ser millonarias, generan en la empresa una

disminución patrimonial significativa, y por otro lado, un deterioro del nombre comercial, ya que muy pocos inversionistas contratarían los servicios de una empresa que ha sido condenada por ser responsable de accidentes de sus trabajadores.

La creación de un manual de prevención y reacción jurídica eficaz consiste en, prevenir y reaccionar jurídicamente frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, siguiendo los pasos y contenido del manual, que plasmará los procedimientos, actuaciones y documentos apropiados para tener una herramienta acorde a las normas de derecho laboral y del Sistema General de Riesgos Laborales con el fin de lograr el efecto que se espera o se desea, de acuerdo con las necesidades tanto del trabajador de la construcción como de la empresa.

6. METODOLOGÍA

Esta investigación se llevará a cabo en tres fases, cada una de estas fases dará cumplimiento a los objetivos específicos planteados inicialmente.

6.1 FASE I: DIAGNÓSTICO

La fase número I será el desarrollo de los objetivos específicos uno y dos que darán un diagnóstico de la implementación de la normatividad de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A. preámbulo de la situación jurídica actual en materia por parte de la empresa:

- Hacer un diagnóstico de la implementación de la normatividad de riesgos laborales para los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.
- Hacer un diagnóstico de la implementación de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.

Actividades:

Para la ejecución de los objetivos se enunciarán las obligaciones emanadas al empleador de las principales normas, sobre procedimientos o acciones de prevención y reacción jurídica luego de la ocurrencia de un accidente de trabajo las cuales se clasificarán de forma puntual, haciendo un posterior cotejo con las reales funciones del área de recurso humano con el fin de establecer un diagnóstico o evaluación que nos muestre si las funciones actualmente desarrolladas por esa dependencia se ajustan a los parámetros normativos, y

finalmente, veremos a través de jurisprudencia, casos en los cuales no se siguió con los parámetros legales de las normas que se estudiarán, generando fallas en prevención y reacción al empleador frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, con el propósito de observar situaciones que se pueden evitar si se siguen las normas en materia. Este cotejo y estudio jurisprudencial se dividirá, primero se tratará en materia de prevención y en segundo lugar de reacción jurídica.

RESULTADOS

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

DECRETO 1295 DE 1994

Obligaciones al empleador del Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales

- a) Pagar los aportes del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales.
- b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.
- c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.

- g)** Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
- h)** Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- l)** Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.
- j)** De establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes.
- k)** Informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.
- l)** Inscribirse como empresa de alto riesgo en la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social²⁶.

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas del Decreto 1295 de 1994

a) Pago de aportes de trabajadores a ARL: En mis labores de recobro de incapacidades a EPS, pude empezar a manejar la plataforma en línea Aportes en Línea, la cual es una herramienta en línea para tener una base de datos del tratamiento de seguridad social en los empleados de OTACC S.A.

En esta plataforma, tuve acceso a la base de datos sobre el pago de aportes que se hace de acuerdo con el nivel de riesgo de cada trabajador, teniendo en cuenta el entorno y características de la labor. De esta forma se cotiza el porcentaje

²⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Artículo 1. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

respectivo a las labores de cada trabajador, ajustado a la clase de riesgo que sus actividades reflejen:

Tabla 2. Porcentaje respectivo a las labores de cada trabajador

CLASE DE RIESGO	TARIFA	ACTIVIDADES
I	0.522%	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1.044%	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2.436%	Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.
IV	4.350%	Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6.960%	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera. (ARL POSTIVA, 2018)

Nota: POSITIVA: COMPAÑÍA DE SEGUROS. Porcentaje y tarifa de acuerdo a la clase de riesgo por actividades. 2018. Disponible en: www.positiva.gov.co.

Según esto, analizando la base de datos de algunos trabajadores en cobertura de OTACC S.A., el porcentaje de cotización a ARL, se paga teniendo en cuenta las características de las labores de cada trabajador. De esta forma, a una auxiliar contable se le cotiza por un porcentaje de 0.522% de su ingreso base, y a un trabajador de la construcción se le cotiza por un porcentaje de 6.96%.

b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento: Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales, y deberán consignarlas

dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización, de acuerdo con el Decreto 1772 de 1994 que también se analizará. Como el traslado de monto de cotizaciones es realizado por el auxiliar contable del área de recurso humano, German Vásquez, el afirma que el pago se hace siempre los dos primeros días de cada mes.

c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo:

Frente al cuidado integral de la salud de los trabajadores, OTACC S.A. como empleador se encarga, a través de su oficina de recurso humano, de afiliar a los trabajadores al sistema de salud y al sistema de riesgos laborales desde el inicio de sus labores.

También se hacen exámenes de salud ocupacional, de ingreso y de retiro, los cuales se detallarán más adelante, con el análisis de las obligaciones específicas en el tema.

Existe de igual forma una Jornada de inducción HSEQ, la cual se realiza con el objetivo dar a conocer los lineamientos y políticas que en materia de calidad, seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y responsabilidad social empresarial, que tiene la organización; también de efectuar una divulgación de las labores a ejecutar, e involucrar a todo el personal en el reconocimiento de los riesgos inherentes al trabajo a desarrollar, instruirlo en el conocimiento de prácticas seguras y motivarlo a la preservación del medio ambiente y en el buen trato a la comunidad. En esta jornada se explica el cuidado del ambiente de trabajo, el cual se compone por el cuidado al medio ambiente, es decir el entorno natural que rodea el lugar de trabajo, se incentiva el orden en el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente organizado para un desarrollo eficiente de las labores y el respeto, lo cual es un valor que le da al ambiente de trabajo una sinergia entre

todos los trabajadores que se base en reglas de buen trato y convivencia, con el fin que las labores que desarrollen sean hechas en un ambiente ameno donde el trabajador sienta que se rodea por compañeros de trabajo en los cuales puede depositar confianza y sentir un apoyo real.

d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación:

Para la empresa, la financiación en la protección de los trabajadores es de las partidas presupuestales aseguradas, inmodificables y que no tienen discusión alguna, ya que la pérdida patrimonial sería mayor, si no se cuenta con un financiamiento del programa de salud ocupacional, ya que las sanciones, futuras controversias jurídicas o inconvenientes legales que se pueden presentar por una financiación irregular o precaria, generaría mayores costos que hacerla de una forma debida y completa como OTACC S.A. lo ha hecho.

Frente a programación, ejecución y control, el Área de Recurso humano, es la encargada de hacerlos con procedimientos en materia de salud ocupacional, establecidos de una forma cronológica, en momentos de ingreso, durante las labores y al retiro del trabajador, ejecutándolas con apoyo de aliados estratégicos en el área de la salud ocupacional los cuales aportan la capacidad profesional en la materia para llevar a cabo y de la mejor manera la aplicación de procedimientos e información en salud ocupacional para los trabajadores de la construcción con altos estándares de calidad avalados por el Ministerio de Salud y Protección Social. Y finalmente el Control que se hace para el cumplimiento del programa en salud ocupacional, es hecho con un acercamiento directo entre las entidades del área de la salud que colaboran con OTACC S.A., mediante el cual ambas partes se ocupan de verificar, inspeccionar, chequear e intervenir en el desarrollo del programa, con el fin que se aplique de acuerdo a la normatividad respectiva y se haga con el mayor estándar de calidad, que amerita para los trabajadores de la

construcción, los cuales en materia de salud ocupacional deben ser muy informados y asistidos, por los riesgos inherentes a su labor.

e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales:

La notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es una de las principales actividades que la empresa necesita llevar a cabo para lograr un mejoramiento continuo de las condiciones de salud, seguridad y medio ambiente de los trabajadores. La notificación de estas contingencias del trabajador es hecha por el Área de Recurso humano, quien al día siguiente del reporte del accidente o de la enfermedad, se diligencia el FURAT y el FUREP (Formato único de registro de reporte de accidente de trabajo y Formato único de reporte de enfermedad profesional) y este es enviado a la ARL.

De acuerdo con lo observado en los archivos de incapacidades, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, son asuntos a los cuales la empresa pone atención y no deja pasar más de dos días sin notificarlos y prestarles atención, ya que son asuntos delicados que la empresa quiere manejar con cuidado, ya que esta la salud del trabajador de la construcción involucrada.

He analizado con detalle el procedimiento de notificación del accidente de trabajo de trabajadores de la construcción de OTACC S.A., este se hace acorde al artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 contempla que todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad profesional. El trabajador que sufra un accidente de trabajo que

requiera ser remitido al servicio de urgencias de la Institución Prestadora de Servicios (IPS), él o sus compañeros deben notificarlo cuanto antes al supervisor. El supervisor o jefe inmediato se comunica con la Línea de atención 01800 051 1414, con el fin de direccionar al accidentado a la IPS en convenio con la ARL SURA más cercana a la empresa, o para coordinar, cuando sea necesario, el transporte del accidentado al servicio de urgencias.

Debe siempre diligenciarse el FURAT como medio para reportar accidente de trabajo.

El trabajador accidentado debe asegurarse de obtener y conservar la copia que le corresponde del reporte de su accidente de trabajo.

Con la notificación oportuna y completa de los accidentes de trabajo, OTACC S.A. busca:

- Facilita la identificación de las causas durante la investigación posterior
- Evita tropiezos para calificar la profesionalidad del evento
- Entrega información al Ministerio para determinar políticas y programas
- Evita posibles sanciones de los entes de control por información incompleta
- Es una clara manifestación de la responsabilidad y el compromiso del supervisor o administrador de línea con su equipo de trabajo.

Para la empresa y el trabajador no sólo es importante que usted reporte el hecho correcto y oportunamente, sino que lo investigue para:

- Identificar y analizar las causas
- Definir las acciones para evitar que sucedan hechos similares
- Asignar un responsable de la ejecución de las medidas preventivas
- Compartir la experiencia con otras personas de la empresa.

En conclusión, OTACC S.A. de acuerdo con lo analizado en los reportes de accidente de trabajo, notifica adecuadamente esa contingencia, con celeridad, eficacia y a los sujetos correspondientes, con el fin que la ocurrencia de esos infortunios, sean atendidas de manera rápida, efectiva y garantizando los derechos del trabajador.

f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.

OTACC S.A. tiene registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el comité paritario de salud ocupacional. Está conformado por William Bohórquez R. como presidente, Diana Sandoval como presidente suplente, Anderson Sierra como secretario y Pedro Cepeda como secretario suplente.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

g) Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.

De acuerdo con el proceso de capacitaciones de OTACC S.A., las capacitaciones se pueden solicitar si se detectan los siguientes escenarios:

- Creación de nuevos procesos.
- Cambios tecnológicos.
- Descripción de responsabilidades y funciones del cargo.
- Si el cargo es nuevo y requiere entrenamiento.

- Si hay un proceso continuo de aprendizaje orientado al mejoramiento de conocimientos y habilidades.
- Evaluación de desempeño.

Si las necesidades de capacitación detectadas son sobre áreas especializadas o acerca de un tema específico, el director de proyectos y/o gerencia deben analizar la situación y cubrir esta necesidad a través del personal interno o contactar a una entidad externa.

En ocasiones llegan convocatorias por parte de entidades externas con el propósito de hacer partícipe a la organización de los diferentes programas de capacitación que ofrecen, las cuales la gerencia se encarga de discutir con los jefes de áreas para hacerlas efectivas.

Para temas relacionados con el Sistema de Gestión Integral HSEQ y salud ocupacional, el departamento HSEQ cuenta con el apoyo de la ARL, donde de la mano de los encargados del procedimiento de capacitación formación y entrenamiento se establece anualmente el plan que se desarrollará, cobijando tanto a las sedes administrativas como a la ejecución de los proyectos.

h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros

Esta información es dada por la auxiliar de Recurso Humano, Adriana del Pilar, quien es el canal de comunicación directo con las EPS, IPS, Fondos de Pensiones y las ARL, quien, al momento de cualquier novedad, inmediatamente hace los reportes respectivos, en la plataforma web de Aportes en Línea, vía correo electrónico, y si por estos medios no se logra comunicar, se hace una

comunicación escrita que es enviada a la dirección que corresponda, informando la respectiva novedad.

l) Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Esta obligación, es respetada por OTACC S.A y es hecha por el Área de Recurso humano, teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta que presenta un trabajador que estuvo incapacitado, con el fin de garantizarle su estabilidad laboral, volviéndolo a ubicar en el cargo que desempeñaba, de igual forma, si se conoce algún tipo de recomendación médica, que afirme que debe ser reubicado en un nuevo puesto de trabajo bajo condiciones especiales, se reubica. Para la empresa esta obligación es primordial, ya que el incumplimiento de esta genera muchas consecuencias, como un proceso judicial o tutelas en contra de la empresa, que podrían llegar a afectarla patrimonialmente y en su buen nombre.

j) De establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes.

Para establecer y ejecutar permanentemente el programa de salud ocupacional y de HSEQ, se tiene en cuenta las siguientes actividades (Tabla No.3):

Tabla 3. Actividades a realizar en el programa de salud ocupacional y de HSEQ

ACTIVIDAD A REALIZAR	ASPECTO A CONTROLAR	ESTRATEGIA
Cubrimiento de los temas según las actividades desarrolladas en las diferentes áreas de la organización.	PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES AL PERSONAL	Elaboración de un cronograma en conjunto con la ARL para asesorías y/o capacitación del personal
Conocimientos generales de las normas	TEMAS EN FUNDAMENTOS NORMAS ISO 9001:2008; ISO 14001:2004; OHSAS 18001:2007	Realizar charlas referentes a las normas aplicables a la ejecución de actividades de la empresa
Conocimiento de las normas y leyes que rigen la compañía	TEMAS EN LEGISLACIÓN EN CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE.	Realizar charlas cuando se realice un cambio o actualización a la matriz de requisitos legales.
ACTIVIDAD A REALIZAR	ASPECTO A CONTROLAR	ESTRATEGIA
Conocimiento adecuado por parte de toda la organización sobre la forma de reconocer los peligros, riesgos que lo rodean	TEMAS EN IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS	Con la ayuda de la ARL, se programaran charlas referentes a estos temas. Divulgación de los cambios en peligros y riesgos de las actividades antes de iniciar labores.
Conocimiento adecuado por parte de toda la organización sobre la forma de reconocer los aspectos e impactos que se generan	TEMAS EN IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS	Con la ayuda de la empresa de gestora de residuos y el personal HSEQ, se programaran charlas referentes a estos temas. Divulgación de los cambios en aspectos e impactos de las actividades antes de iniciar labores.
Condiciones del área de trabajo y salud de los empleados	TEMAS DE MEDICINA PREVENTIVA	Con la ayuda de la ARL, se programaran charlas referentes a estos temas
Aparición o deterioro referente a enfermedades profesionales	TEMAS EN HIGIENE POSTURAL Y MANEJO DE CARGAS	Realizar campañas con folletos y charlas, que promuevan las buenas posturas y la manera adecuada de levantar y desplazar cargas
Condiciones del área de trabajo y salud de los empleados	TEMAS DE SALUD OCUPACIONAL	Con la ayuda de la ARP, se programaran charlas referentes a estos temas
Condiciones del área de trabajo y salud de los empleados	TEMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	Con la ayuda de la ARP, se programaran charlas referentes a estos temas
Condiciones del área de trabajo y salud de los empleados	TEMAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	Con la ayuda de la ARP, se programaran charlas referentes a estos temas
Dar respuesta efectiva y precisa sobre los eventos de emergencia que se pudieran presentar.	TEMAS EN MANEJO DE EMERGENCIAS (PRIMEROS AUXILIOS, PREVENCIÓN DEL FUEGO, TÉCNICAS DE EVACUACIÓN)	Con la ayuda de la ARL, se programaran charlas para la capacitación de las brigadas de emergencia Conformar las brigadas para el manejo de cada emergencia. Realizar simulacros en las diferentes áreas de trabajo.
Uso adecuado de los EPP para garantizar su buen uso en las actividades de obra	TEMAS EN SELECCIÓN TÉCNICA, USO Y MANTENIMIENTO DE LOS EPPs	Realizar charlas referentes al manejo de EPP por personal HSEQ y ARL
Efectividad de la divulgación e identificación de falencias en las actividades programadas	EVALUACIÓN Y REGISTRO DE LAS CAPACITACIONES	Se evalúa al personal de acuerdo a los temas relacionados.

Nota: OTACC S.A. Mapa de Procesos. 2018.

Con estas actividades ya establecidas en el Manual de procesos del área de Recurso Humano, luego son ejecutadas antes y durante las labores que son desarrolladas por los trabajadores de la construcción.

k) Informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada

Esta información se da a los trabajadores a través de la Inducción general que hace la empresa, esta inducción comprende tres pasos, el primero es una inducción general sobre el proceso productivo y las políticas generales de la organización, el segundo es una inducción específica sobre aspectos importantes de la labor que se desarrollara, tales como factores de riesgo y estándares de seguridad, y una tercera etapa que es la evaluación.

En el segundo paso de la inducción, es el momento en el cual se le informa al trabajador de la construcción los factores de riesgo a los que estará expuesto, en esta etapa, el responsable de HSEQ de la obra, se encarga de dar una información mínima sobre el tipo de entrenamiento que se hará antes de comenzar la jornada, las obligaciones del trabajador y empleador en materia de salud ocupacional, el panorama específico de los factores de riesgo de acuerdo al trabajo en particular, informando las medidas de control que tomará la empresa para mantener bajos niveles de riesgo, peligrosidad y accidentalidad. Luego se comentarán los estándares y procedimientos de seguridad que debe saber el trabajador, se le entregara los implementos de seguridad, dándole una breve capacitación para su correcto uso y finalmente se le enseña procedimientos básicos en caso de emergencia.

l) Inscribirse como empresa de alto riesgo en la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OTACC S.A. tiene vigente su inscripción como empresa de alto riesgo en la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, esta inscripción es primordial para la empresa, ya que sus labores son de alto riesgo al ser de construcción; no estar inscrito en este aspecto, acarrea sanciones legales para la empresa, que sin duda no está dispuesta a asumir, por lo cual es un asunto de estricta atención, mantener esa inscripción de forma permanente.

DIAGNOSTICO FINAL

Analizando la comparación, entre las obligaciones emanadas del Decreto al empleador, y las que realmente desempeña OTACC S.A., se puede decir que cumplen en la mayoría esos estándares legales, pero estos en algunos casos, no son cumplidos de la manera más completa o diligente.

Inicialmente me referiré al Comité Paritario de Salud Ocupacional. Frente a este organismo, en el desarrollo de mis labores, he observado que no se reúnen y tampoco es un comité que trabaje de forma constante, por lo cual se conforma solo en casos de emergencia o estricta necesidad, es decir, cuando hay una emergencia de la cual deben hacerse cargo. Esta situación es desfavorable tanto para la empresa como para el trabajador, porque no le permite a la empresa cumplir las funciones de ese Comité, las cuales procuran por la promoción de los aspectos relativos a Salud Ocupacional, y vulnera el derecho de información del trabajador, que requiere de información constante en salud ocupacional y un acercamiento con ese Comité cuando requiera un intermediario con el empleador en asuntos de la materia, siendo así, este Comité debe constituirse de una forma más sólida y constante con el fin que la obligación emanada del Decreto analizado, sea cumplida a cabalidad.

Ahora refiriéndome a las facilidades que da OTACC S.A. de capacitación a los trabajadores en materia de salud ocupacional, quiero decir que no hay un cronograma o plan específico, que de forma anual estipule fechas, capacitaciones, con el fin de organizar y crear un plan que establezca los momentos, procedimientos y temas que se trataran para llevarlas a cabo. Esta falta de organización promueve la deficiente capacitación de los trabajadores, propiciando desconocimiento de información en materia de salud ocupacional, que podría prevenir de manera efectiva algunos percances, como los accidentes de trabajo.

Siguiendo esta deficiencia, en la obligación legal de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, se puede afirmar que en el mapa de procedimientos de Recurso Humano, se establecen actividades que son desarrolladas, sin embargo se pone en tela de juicio la permanencia de las actividades del programa de salud ocupacional, el cual se suele aplicar únicamente cuando el trabajador ingresa a la labor, informándole todo lo atinente a salud ocupacional en la labor que desarrollará, pero en medio del desarrollo de las labores, las actividades de información en salud ocupacional al parecer se dejan de aplicar, limitando todo a la inducción y entrenamiento diario al inicio de la jornada, con las respectivas indicaciones de seguridad y riesgos, pero no se mantiene un programa permanente como lo estipula la ley, es un programa ocasional que se cumple bajo los mínimos establecidos, y no es su forma completa.

Finalmente, se observó otra debilidad en la aplicación de la obligación de informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Esta información es dada de forma verbal y detallada a los trabajadores, en la inducción de HSEQ, antes del inicio de las labores. De forma diaria al inicio de la jornada también se les recuerda algunos cuidados que deben tener en la obra, pero considero que la información, además de ser verbal, debe transmitirse por varios canales comunicativos, con el propósito

de que los trabajadores en caso de olvidar aquello que se dijo, tengan un soporte o recuerdos de la información de formas más completa y detallada.

LEY 1562 DE 2012

Obligaciones del Sistema de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012) al empleador

- a) Pagar aportes los aportes del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales. (Ya analizado con anterioridad en el Decreto 1295 de 1994)
- b) Informar a la Dirección territorial del Ministerio de Trabajo en caso de incumplimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales de los servicios de promoción y prevención establecidos en la normatividad vigente.
- c) Reportar accidentes de trabajo y enfermedades laborales²⁷.

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas de la Ley 1562 de 2012

b) Informar a Dirección territorial del Ministerio del Trabajo: En el escenario de no presentarse las actividades de promoción y prevención, que por ley es una obligación de las ARL, el área de recurso humano no ha tenido inconvenientes con SURA, la cual es la ARL de los trabajadores contratados por OTACC S.A, ya que de forma continua proponen escenarios de promoción y prevención de riesgos laborales, sin embargo, no todos estos escenarios son prestados por la empresa, ya que requieren disponibilidad de tiempo de los trabajadores, tiempo que puede perjudicar la continuidad de una obra o la calidad y rapidez de los procesos

²⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11 de julio de 2012). “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

administrativos, por lo cual se atienden algunos espacios para la promoción y prevención por parte de SURA, pero no todos los propuestos.

c) Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales: Desarrollando labores para el pago de incapacidades por parte de la empresa, se observó en las carpetas de incapacidades, registros de accidentes de trabajo, los cuales de forma efectiva constaban con el Informe de Accidente de Trabajo del Empleador a la ARL. Como se pudo ver, este cuenta con información general de la empresa, centro de trabajo donde labora el trabajador, identificación de la persona que se accidentó, información sobre el accidente, descripción del accidente, personas que presenciaron el accidente y persona responsable del informe. Este informe recibe el nombre de FURAT (Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo) de acuerdo con la ley.

Respecto a enfermedades laborales, estas son reportadas a la ARL, pero se observa que el conocimiento previo es adquirido por el trabajador y no bajo el seguimiento de OTACC S.A.

DIAGNOSTICO FINAL

En definitiva, el cotejo realizado, nos ha mostrado que las funciones que desarrollamos actualmente en el área de recurso humano se ajustan en gran medida a las obligaciones que estipula la Ley 1562 de 2012 a través de su articulado.

La primera observación va orientada a la actitud de la empresa frente a los programas de promoción y prevención hechos por la administradora de riesgos laborales. Si bien esos programas requieren disposición de tiempo tanto para trabajadores como directivos, la promoción y prevención de riesgos laborales es un proceso de conocimiento previo, para conocer cómo gestionar, asumir y

proteger a cualquier trabajador que asuma riesgos laborales, de esta forma, la disposición de un mayor tiempo para estos programas es necesaria, ya que si no se hace, ese tiempo podrá perderse cuando no se conoció como proteger a un trabajador de algún riesgo, cuando alguno de los programas ofrecía capacitación al respecto.

En el aspecto del reporte de enfermedades profesionales, es generalmente el trabajador quien le informa a la empresa luego de ir a una valoración médica de rutina, que padece de una enfermedad de tipo laboral y luego esa es reportada a la ARL. Considero que debe ser la empresa la primera y la responsable de hacer un seguimiento constante y detallado de la salud al trabajador, con el fin de tomar las medidas más inmediatas, para no hacerlo más vulnerable y garantizar el cumplimiento inmediato de sus obligaciones de informar lo más pronto posible a la ARL la existencia de una enfermedad profesional, siendo así, la inmediatez en el conocimiento, tratamiento y deber de información a la ARL, es un ejercicio que garantizará que la empresa demuestre diligencia frente a la existencia de una enfermedad laboral, que el trabajador sienta el apoyo permanente y sólido del empleador, además de disminuir responsabilidades por demora en la información y atención al trabajador.

JURISPRUDENCIA

Luego de haber hecho un diagnóstico y comparación de las principales obligaciones emanadas en la ley en materia de Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, frente a las funciones desarrolladas en el Área de Recurso Humano de OTACC S.A., seguiré con el desarrollo integral de los objetivos, continuando con un análisis jurisprudencial, el cual, a través de precedentes de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, enfocados en hechos sucedidos a raíz de un accidente de trabajo, podremos observar cómo la

aplicación a cabalidad de las leyes ya estudiadas y otras que regulan en menor medida la materia, hubieran evitado situaciones reales que posteriormente generaron consecuencias adversas tanto para empleador como trabajador, ya que no se previno o no se reaccionó de la forma correcta y ajustada a la ley de forma previa y posterior respectivamente, a la existencia del infortunio.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Rad N° 47907

Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga

27 de abril de 2016

El señor Catalino Martínez en desarrollo de su actividad laboral el 29 de octubre de 2005, en las instalaciones de la empresa CONSTRUCCIONES E INVERSIONES BETA LIMITADA - CONSINBE LTDA., sufrió un accidente de trabajo aproximadamente a las 11:30 de la mañana, cuando una máquina compactadora que se estaba reparando al probarla y tratarla de apagar, no le respondió al mecánico y le quedó «*el cambio adentro y no la podían detener*», que al ver esto salió corriendo a buscar una «*cuña*» para frenarla, pero al colocarla al compactador tropezó el «*aparejo (burro)*» y le cayó la máquina encima.

De esta sentencia se tomó el siguiente problema jurídico: ¿Procede la indemnización plena de perjuicios por parte del empleador a un trabajador que sufrió un accidente laboral al querer evitar un riesgo provocado por uno de sus compañeros?

Como se observa en los hechos, el señor Catalino, acude a ayudar o colaborar en el momento que ve un riesgo creado por el mecánico, quien estaba arreglando la máquina y de forma sorpresiva empezó a moverse movido por el espíritu de ayuda, conto con la mala suerte de salir lesionado, al no ser las acciones que

ejerció las más indicadas para mitigar el riesgo, generando un accidente que recayó en él.

Los argumentos de la parte demandante, es decir el señor Catalino, están orientados a demostrar que fue responsabilidad de la empresa el accidente ocurrido, al omitir el mandato previsto en el artículo 348 del código sustantivo del trabajo:

“ARTICULO 348. LOCALES Y EQUIPOS. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.”

En ese sentido, afirma que la máquina compactadora, siendo un equipo de trabajo, debía estar asegurada, de alguna forma durante el desarrollo de las reparaciones, además de adecuar espacios convenientes para su reparación, ya que el patio de la empresa no es precisamente un espacio seguro para realizar esa clase de labores, allí hay un tráfico constante de personas y no se cuentan con todas las condiciones de seguridad para mantener un automotor de esa calidad en ese espacio.

También menciona la Resolución 02413 de 1979 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, sobre el reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción, afirmando que se incumplió esa norma, más específicamente los numerales 1,2,3,7,9 y 10 al no tener una correcta organización del programa de salud ocupacional en la empresa, reflejando que el patrono omitió la obligación de instalar, mantener u operar en forma eficiente los sistemas y equipos de control

necesarios para prevenir los riesgos profesionales y adoptar las medidas necesarias para prevención y control de los mismos.

La empresa, en su defensa sostuvo, que para la fecha del suceso, la máquina compactadora recibía mantenimiento mecánico, de donde se infiere que sí se daban las garantías de seguridad industrial a los elementos de trabajo para ser manejados por sus trabajadores; que la empresa *«no es la directa responsable del precitado suceso»*, al ser ajena a ese repentino hecho, ya que el demandante no estaba de ayudante del mecánico, ni le estaban asignadas funciones de mantenimiento, sino que *«se encontraba en otras actividades, pero en su procura de ayudar en la detención de aquella compactadora con una cuña, igualmente dicha máquina tropezaba el “burro” y éste le cae encima, luego surge otro caso fortuito también ajeno a la Empresa, al mecánico e incluso a los ayudantes que realizaban esos mantenimientos de la compactadora»*; que el accionante tuvo fue un gesto de colaboración que no está relacionado con una supuesta irresponsabilidad o falta de seguridad industrial; que la empresa *«no podía mostrarse indolente ante un percance de tal magnitud»* y por ello hizo uso de un transporte propio y de su conductor Carlos Pozo, a quien se le sumó la secretaria de la compañía Maribel Bolaño, para brindarle al promotor del proceso de manera oportuna e inmediata atención asistencial; que al trabajador en mención sus riesgos profesionales le fueron garantizados y el accidente que se presentó obedeció a circunstancias totalmente extrañas a su empleador, como *«la propia o poca imprudencia ejecutada»* por el accionante, al no precaver la existencia del *«burro»* y de las condiciones en que se encontraba la máquina en mantenimiento; y que en conclusión el actor *«no previó las condiciones de fuerza que tiene la compactadora y sobre todo de ese “Burro” que tropieza y es el que le cae encima»*.

La Corte Suprema de Justicia en este caso, hizo un análisis de los argumentos de las dos partes y de los hechos ocurridos. Los tres cargos que consideró la Corte

Suprema, en esencia están encaminados a demostrar que el Tribunal erró al considerar que el accidente de trabajo que sufrió el demandante, el 29 de octubre de 2005 en las instalaciones de la demandada, no tuvo ocurrencia por culpa atribuible exclusivamente al empleador. Los dos primeros, por la vía directa, porque no aplicó los arts. 56, 57 núm. 1° y 2°, 58 núm. 6° y 348 del C.S. del T., en relación con las obligaciones de protección y de seguridad que le incumben al empleador para con sus trabajadores, y la de procurar los locales apropiados o elementos adecuados de protección para garantizar la seguridad como la salud, ya que la falta de diligencia y cuidado en una relación subordinada de trabajo genera «*culpa grave*» del empleador, dando lugar al reconocimiento y pago de la indemnización total u ordinaria de perjuicios prevista en el art. 216 del CST; y el tercero por la senda indirecta, porque habría inobservado las pruebas, que en decir del afectado, acreditan cómo sucedió el infortunio, y también la manera inadecuada en que se arreglaba la maquinaria pesada en el patio de la empresa, que era un lugar no apropiado para esa clase de labor, lo cual causó el suceso.

La Corte comienza a recordar que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio, pero que por excepción con arreglo a lo previsto en los arts. 177 C.P.C. hoy 167 CGP y 1604 C. C., cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «*el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores*».

Del mismo modo, la Corte tiene adoctrinado que la indemnización total ordinaria de perjuicios por responsabilidad contractual se genera no solo cuando el empleador ha sido autor directo del suceso, sino también cuando el accidente se produce por el hecho de uno de sus colaboradores, ello desde luego por causa o con ocasión del trabajo. En esta dirección la Sala se ha referido a lo que se ha denominado «*culpa in vigilando o in eligendo*», para sostener que empleador

responde por el daño causado por sus representantes o trabajadores dependientes en desarrollo de sus actividades o labores.

En conclusión, la Corte afirma que, si hay responsabilidad de la empresa, primero porque esta no demostró en ningún momento que actuó con diligencia y precaución, en el sentido que no adecuó la máquina, ya que no fue inmovilizada en ningún momento y tampoco se ofreció un espacio idóneo para su mantenimiento. Además se le atribuye la culpa *in vigilando* o *in eligendo*, como la regla general que, en sentir de la Corte, se desprende del artículo 2349 del Código Civil que consagra la responsabilidad laboral de que aquí se trata concordante con otras que refieren los efectos de la responsabilidad derivada de institutos jurídicos como la representación laboral o de otros como la *culpa in vigilando* o *in eligendo* (art. 32 del C.S.T.), pues dicho precepto establece que los empleadores responden del daño causado por sus trabajadores (llámense representantes, dependientes, simples trabajadores o cualquiera otra expresión acorde con lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-1235 de 2005), con ocasión del servicio prestado por éstos a aquéllos, daño dentro del cual debe considerarse el que se produce en ejecución del contrato de trabajo titulado en la ley como accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Siendo así, el mecánico al haber ejecutado sus labores para las que fue contratado por la empresa, y provocar un riesgo que genere un accidente en otro trabajador, atribuye responsabilidad a la empresa frente a ese infortunio, de acuerdo con la interpretación de la *culpa in vigilando* o *in eligendo*, sin dejar a un lado, la inadecuada locación y mantenimiento que se le hizo a la máquina, que pertenece a la empresa.

La Corte finalmente casa a favor del demandante, el señor Catalino, liquidando la indemnización por un valor menor al solicitado, pero acorde a los parámetros

legales para ese tipo de liquidaciones, lo cual se espera haya resarcido e indemnizado todos los perjuicios que sufrió el trabajador²⁸.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Rad N° 40457

Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

21 de junio de 2017

Rodrigo Antonio Rodríguez Acevedo laboró al servicio de TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A. y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER», donde desempeñó funciones de «*latonero*» para el mantenimiento de los techos en las instalaciones de Pantex, empresa perteneciente a Textiles Fabricato Tejicondor S.A., desde el 5 de marzo de 2001 hasta el 29 de junio de 2004, cuando falleció a consecuencia de un accidente de trabajo, ocurrido a las 3.00 p.m., al caer de una altura aproximada de 10 metros.

Las demandantes, la esposa e hija del fallecido, afirmaron que en el accidente se configuró la culpa patronal, en la medida en que la empresa no dotó al causante de los elementos de seguridad industrial ni se tomaron las medidas que exige la ley (Ley 1562 de 2012) para el trabajo en alturas pese a ser de alto riesgo, lo que constituye culpa por negligencia, impericia, imprudencia, y violación de reglamentos, a más de que una hora antes del fatal acontecimiento Rodríguez Acevedo le informó a su supervisor Miguel Posada que «*los largueros estaban en malas condiciones*» y que, no obstante, este «*le dijo que no se preocupara que trabajara en esas condiciones*». Porque durante la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado con la entidad solidaria, pudo comprobar que al

²⁸ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia 47907. M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA. 27 de abril de 2016.

causante le fueron suministrados los equipos de protección necesarios para realizar trabajos en alturas.

Puso de presente que con el fin de preservar la seguridad e integridad física de los trabajadores de los contratistas, no le bastaba con exigirles que sus servidores estuvieran plenamente protegidos; que extremaba las medidas de seguridad y que, por ello, directamente, en su Departamento de Medicina del Trabajo les practicaba exámenes para determinar si eran aptos o no para desempeñar sus labores, en este caso el trabajo en alturas; que les extendía a dichos trabajadores asociados los beneficios de su Departamento de Salud Ocupacional y les proporcionaba capacitación para que pudieran desarrollar *«con éxito y en condiciones de seguridad la labor que ha sido contratada .*

Explicó que el accidente se debió *«a una desgraciada racha de actos inseguros y negligentes»* porque el entonces trabajador, *«no observó las medidas de seguridad existentes y caminó de manera incorrecta sobre las tejas, pretermitiendo las instrucciones recibidas y no utilizando correctamente el equipo de seguridad con el que fue dotado para trabajos en altura».*

Se opuso a las pretensiones y en su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó culpa de la víctima, inexistencia de responsabilidad, falta de causa y título para pedir, prescripción, inexistencia del vínculo laboral, inexistencia de la relación causa efecto e inexistencia de solidaridad con la cooperativa demandada. Luego de analizadas ambas posiciones, empieza a explicar la Sala, que la condena a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el

acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).

El Convenio 167 de la OIT prescribió un título que denominó:

«trabajos en alturas, incluidos los tejados» y, señaló que los empleadores debían tomar *«todas las medidas preventivas para evitar las caídas de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos»*, y que cuando *«los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o de cualquier otra superficie cubierta de material frágil, a través del cual puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas para que no pisen por inadvertencia ese material frágil o puedan caer a través de él»*²⁹.

Naturalmente, esa obligación de seguridad de la persona del trabajador, en virtud de la cual se reviste al empleador y a su delegado de plenas facultades para *«cumplir y hacer cumplir las disposiciones»*, *«ordenar las medidas de control necesarias»* y *«adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales»*, no se extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos *«mínimos»* de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales y le ordenó la práctica de exámenes médicos para determinar su aptitud física para desplegar el trabajo en alturas.

En efectos, sus obligaciones van más allá, al punto que se convierte en un imperativo suyo exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor y, de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas, o como lo señala el Convenio

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OITE. Convenio sobre seguridad y salud en la construcción. Convenio 167 de la OIT. Adopción: Ginebra, 75ª Reunión CIT. 20 junio 1988.

167 de la OIT: «*interrumpir las actividades*»³⁰ que comprometan la seguridad de los operarios. Todo lo anterior en el entendido de que en el ámbito laboral debe prevalecer la vida y la seguridad de los trabajadores sobre otras consideraciones³¹.

La Corte afirma que hubo deficiencias de seguridad tales como la implementación de la *línea de vida provisional*, lo cierto es que el supervisor no ejerció sus funciones de vigilar, inspeccionar y exigir la adecuación de ese instrumento, el uso de los demás elementos de seguridad tales como el arnés o cinturón de seguridad y el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y tampoco le prohibió o solicitó al trabajador suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adoptaran las medidas correctivas.

Todo ello pone en evidencia la conducta pasiva y negligente del empleador que no se desvirtuó en el curso del proceso, en cuanto en su defensa se limitó a invocar la culpa del trabajador que, de existir, no lo exime de responsabilidad tal como lo ha dicho esa Sala de la Corte Suprema de Justicia en múltiples oportunidades, afirmando que la responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece en el evento de que este ocurra también por la concurrencia de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez que, conforme al tenor del artículo 216 del CST, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro profesional con culpa del empleador no se admite la compensación de culpas³².

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*

³² COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Radicación N° 40457. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. Bogotá, D. C., 21 de junio de 2017.

SENTENCIA T-582/13

Magistrado ponente:

Nilson Pinilla Pinilla

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de agosto de dos mil trece (2013)

El señor Ramiro Teran Quiroz afirmo que por intermedio de la señora Ángela Valiente, funcionaria de la Iglesia Bautista Central de Cartagena *“afiliada a la Denominada Bautista de Colombia”*, fue contratado para la construcción del techo del templo, *“que se hallaba en gran altura del piso”*.

Puntualizó que la vinculación se realizó mediante un contrato verbal, pactando unos emolumentos de \$600.000, iniciando labores en marzo 23 de 2012, el cual culminaría al concluir la obra contratada.

Afirmó que una vez inspeccionó la edificación, junto con su compañero determinaron que se debían realizar *“varios arreglos en las láminas de eternit partidas y unos huecos en el cielo raso donde se metían las palomas, repellar una peredilla en el patio y pintar todo posteriormente”*.

El actor afirmó que le explicó a la supervisora de la iglesia que para *“montarse a esa altura requerida necesita un arnés y una cabuya, para poder amarrar y asegurar. A lo que la señora respondió: no hay necesidad, este lugar es la casa de Dios y aquí nunca pasa nada, así es que empiecen”*.

Afirmó que, en marzo 29 siguiente, al desarrollar la obra para la que fue contratado, sufrió un accidente de trabajo al caer del techo de la edificación, siendo llevado en una ambulancia a la Clínica Cartagena del Mar S.A.

Expresó que la accionada *“venía prestando los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios en forma completa y sin limitación alguna hasta el 25 de octubre,*

cuando la iglesia me excluyó del tratamiento médico... especializado que el suscrito requiere por causa del accidente urgentemente. Sufro daños graves e irreversibles en mis miembros anteriores, brazos, en mi estómago y mis oídos, además de que por mi edad estoy en plena capacidad productiva, por lo que requiero controles médicos periódicos de especialistas y marcas de drogas específicas, así como fisioterapia para mi total recuperación, ya que en la actualidad hasta las tareas más simples se me dificultan y no puedo trabajar”.

La Sala consideró el problema jurídico que se desprende del examen del supuesto planteado en el caso, teniendo en cuenta que el actor sufrió un accidente de trabajo y la accionada no le ha facilitado parte de la atención médica requerida, ni el dictamen de la pérdida de la capacidad laboral, pese a que no lo adscribió a una ARL, ni le exigió que estuviera afiliado durante el tiempo que durara la obra.

Antes de resolver ese asunto, abordo de forma general, lo concerniente a la obligación de afiliar a un trabajador a una administradora de riesgos laborales, durante la vigencia del contrato.

Afirma la Corte que el Sistema General de Seguridad Social en materia de riesgos profesionales, hoy mediante administradoras de riesgos laborales en virtud de la Ley 1562 de junio 11 de 2012, tiene por objeto enfrentar las contingencias propias de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, para el efecto, corresponde al empleador la obligación de trasladar dicho riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización que ineludiblemente le corresponde a éste pagar.

La forma en que han de ser protegidos los derechos fundamentales que se ven amenazados o vulnerados con las contingencias propias de los riesgos laborales, atiende a la dinámica de integrar en la interpretación de las normas sobre tales

riesgos, a la jurisprudencia sobre el derecho constitucional a la salud y a la seguridad social, así:

a. La protección constitucional en materia de riesgos laborales se garantiza asegurando el derecho irrenunciable a la seguridad social³³, para el efecto, ha de entenderse que en todos los episodios sobre riesgos laborales el común denominador es la salud³⁴.

b. El trabajador tiene derecho a las prestaciones asistenciales y de servicio propias de los riesgos laborales, “porque se basa en el artículo 48 sobre seguridad social, en el artículo 53 sobre el trabajo y en los principios que infunden esos dos derechos, dentro de los cuales son de resaltar: la irrenunciabilidad (que para los riesgos profesionales implica la esencia de ellos, a saber: la responsabilidad objetiva), y la eficiencia (que implica la continuidad en la prestación del servicio)”.

El trabajador tiene además derecho a ser evaluado por la Junta de Calificación con el fin de que la pérdida de la capacidad laboral y el grado de invalidez sean establecidos en el evento de que sufra un accidente de trabajo o padezca una enfermedad profesional. El dictamen de las juntas es la pieza fundamental para proceder a la expedición del acto administrativo de reconocimiento o denegación de la prestación que se solicita. Además, la experticia médica permitirá que de ser procedente el reconocimiento, se asegure su subsistencia mínima vital.

Por otra parte, la posición de la Corte ha permanecido invariable frente a la omisión del empleador de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales, al entender que la misma afecta gravemente los derechos de éstos, comprometiendo la responsabilidad directa de aquél, en el sentido de asumir la totalidad de los costos inherentes a la preservación de la seguridad social de los

³³ COLOMBIA. CORETE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-875 de 2004. M. P. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. Bogotá D.C. 09 DE Septiembre de 2004.

³⁴ *Ibíd.*

trabajadores afiliados y de los beneficiarios de ellos. Buscando con ello evitar que con ocasión del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador se impida a los trabajadores recibir la atención integral en salud o el reclamo de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho, con ocasión de un accidente o enfermedad laboral.

Así, el incumplimiento del empleador genera sanciones para éste que lo obligan a: (i) reconocer y pagar las prestaciones consagradas y (ii) sufragar la totalidad de la atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general y maternidad”.

El incumplimiento del empleador de afiliar al trabajador dependiente a una ARL someterá la responsabilidad de aquél, entre otros, en la concreción de la evaluación para calificación de invalidez y pérdida de la capacidad laboral, por accidente de trabajo, debiendo entonces remitir al trabajador a la Junta Regional para la calificación porcentual de pérdida de la capacidad laboral y la fecha de estructuración de la invalidez de su trabajador, por cuanto dicha omisión vulnera los derechos del trabajador a la seguridad social y al debido proceso.

Es pertinente recordar que independientemente del tipo de contrato que se tenga, como, en el presente caso un contrato verbal para ejecutar una obra, es obligación del contratante afiliar al trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, o exigirle estar vinculado por el tiempo que dure la labor.

La Sala recuerda que la omisión del contratante de afiliar a un trabajador al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, o no exigirle que este se encuentre afiliado, somete su responsabilidad y debe entonces asumir directamente los servicios propios de los riesgos propios, esto es, la atención médica del trabajador, obligación que incluye tanto las prestaciones asistenciales, la continuidad del servicio de salud, el pago de las incapacidades e

indemnizaciones a que haya lugar, así como la remisión del empleado y la solicitud de evaluación a la Junta Regional de Calificación de aquél, a efectos de que su capacidad laboral y grado de invalidez sean establecidos.

Por lo mismo, la Corte no encuentro razonable que la Iglesia Bautista Central de Cartagena no continuara con el servicio médico que requería el actor, indicando que “*no tiene vínculo legal*” con él, pese a que como contratante era objetivamente responsable, por asunción, a la prestación de los servicios de salud y evaluación para calificación de invalidez y pérdida de la capacidad laboral, por accidente de trabajo, al no afiliarse al señor Terán Quiroz a una ARL o exigir su vinculación para el desarrollo de la obra contratada de manera para estar asegurado frente a eventuales siniestros.

La Corte en esa oportunidad caso la sentencia a favor del señor Terán Quiroz, garantizándole sus derechos a la vida, a la dignidad humana, a la salud, a la igualdad y al debido proceso³⁵.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE REACCIÓN

DECRETO 1295 DE 1994

Obligaciones para el empleador en el marco de reacción de un accidente de trabajo estipuladas en el Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

a) Notificar a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo.

³⁵ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-582 de 2013, M.P NELSON PINILLA PINILLA. Bogotá D.C., 29 de agosto de 2013.

b) Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

c) De establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes. (Ministerio de Gobierno de Colombia, 1994)

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas del Decreto 1295 de 1994

a) Notificar a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales:

La notificación de los accidentes de trabajo a la ARL es una de las principales actividades en el marco de una reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo, en trabajadores de la construcción. La notificación de estas contingencias del trabajador es hecha por el Área de Recurso humano, quien al día siguiente del reporte del accidente o de la enfermedad por parte del encargado o supervisor de obra, diligencia el FURAT (Formato único de registro de reporte de accidente de trabajo) y este es enviado a la ARL.

De acuerdo al estudio del archivo de incapacidades, desarrollando labores de recobro de estas a algunas EPS, pude observar varios FURAT de accidentes ocurridos, los cuales son enviados en el menor lapso de tiempo posible a la ARL, algunos inclusive al instante de la ocurrencia del infortunio, ya que, para la empresa, todo tramite referente a un accidente de trabajo, debe ser evacuado lo

más pronto posible, para evitar vulnerar derechos de los trabajadores e incumplir obligaciones legales.

He analizado con detalle el procedimiento de notificación del accidente de trabajo de trabajadores de la construcción de OTACC S.A., este se hace acorde al artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 contempla que:

“todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad profesional”.

El FURAT como documento para reportar accidentes de trabajo establece unos espacios de información que deben ser diligenciados:

- Identificación general de la empresa.
- Centro de trabajo donde labora el trabajador.
- Identificación de la persona que se accidentó.
- Información sobre el accidente.
- Descripción del accidente.
- Personas que presenciaron el accidente.
- Persona responsable del informe (Representante o delegado)

El trabajador accidentado debe asegurarse de obtener y conservar la copia que le corresponde del reporte de su accidente de trabajo.

Con la notificación oportuna y completa de los accidentes de trabajo, OTACC S.A. busca:

- Facilita la identificación de las causas durante la investigación posterior
- Evita tropiezos para calificar la profesionalidad del evento
- Entrega información al Ministerio para determinar políticas y programas
- Evita posibles sanciones de los entes de control por información incompleta
- Es una clara manifestación de la responsabilidad y el compromiso del supervisor o administrador de línea con su equipo de trabajo.

En conclusión, OTACC S.A. de acuerdo con lo analizado en los reportes de accidente de trabajo, notifica adecuadamente esa contingencia, con celeridad, eficacia y a los entes correspondientes, con el fin que la ocurrencia de esos infortunios, sean atendidas de manera rápida, efectiva y garantizando los derechos del trabajador.

b) Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Esta obligación es de suma importancia en el aspecto reactivo, ya que luego de estar el trabajador en una incapacidad temporal, por ejemplo, provocada de un accidente de trabajo, el Área de Recurso Humano tiene claro que esta persona se encuentra en debilidad manifiesta, siendo así, la consecuencia del accidente de trabajo fue una incapacidad, periodo durante el cual no se puede despedir al trabajador por su estado de debilidad, y además, luego de su recuperación, el trabajador tiene derecho a la estabilidad reforzada, en el sentido que tiene derecho a seguir siendo empleado y continuar con sus labores, ya que la ley trae

consecuencias patrimoniales y sancionatorias adversas, para aquel empleador que desvincule a un colaborador en ese estado como consecuencia de pérdida de capacidad laboral originada de un accidente de trabajo.

Si bien, este trabajador no tendrá la misma capacidad para ejercer las labores antes desarrolladas, OTACC S.A. entiende que debe reubicarlo en un sitio de acuerdo a la capacidad que tenga después de la contingencia, garantizando su estabilidad reforzada conociendo que se encuentra en debilidad manifiesta, con el fin de garantizar los derechos del trabajador, evitar sanciones del ministerio del trabajo y como se verá más adelante, un posible proceso judicial con pretensiones indemnizatorias elevadas.

Desde mi punto de vista, habría que analizar, más allá de reubicar al trabajador, cómo lo afecta el hecho que su reubicación toque en cierta medida su dignidad. Por ejemplo, un trabajador que se desempeñaba como ayudante, ejecutando labores de mampostería, una actividad dinámica, de cuidado y en la cual se usa en gran medida toda la aptitud y luego de sufrir un accidente de trabajo, haber estado incapacitado además de disminuir su facultad de trabajo en un porcentaje considerable para no volver a hacer las labores que desarrollaba, es reubicado para vigilar la maquinaria o sacar fotocopias, sin duda este trabajador sentirá que sus habilidades se han disminuido perjudicialmente, sufriendo un impacto emocional grande al considerar sus labores en el pasado y las de su reubicación, la cuales distan de ser similares, concluyendo que jamás podrá regresar a sus mejores épocas como trabajador de construcción. Si bien este aspecto no es legal, ni debe ser asumido o lidiado por el empleador, sugiero un fortalecimiento en este caso, aportando un apoyo psicológico y emocional para asumir ese cambio drástico, lo cual protege la salud mental del trabajador y en cierta medida, podría evitar sentimientos adversos de él contra la empresa que pueden derivar un litigio.

c) De establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes.

Afirmando que este aspecto también toca la esfera del tratamiento preventivo de la ocurrencia de accidentes de trabajo, quiero resaltar en el tratamiento respectivo a la reacción. Esta es una obligación que se debe fortalecer muchísimo más luego de ocurrido un accidente de trabajo, ya que la existencia de este infortunio deja en debilidad el pensamiento de los trabajadores respecto a la fortaleza en salud ocupacional y medidas preventivas que tuvo la empresa, derivando esa inseguridad en algún problema con el ambiente de trabajo.

OTACC S.A. siempre mantiene fortalecido el establecimiento y ejecución del programa de salud ocupacional, lo cual se refleja en la poca accidentalidad que hay en la empresa.

DIAGNOSTICO FINAL

Observando las obligaciones emanadas del Decreto, y las funciones reales desempeñadas por OTACC S.A. respecto a estas, se observa un panorama favorable en el tratamiento respectivo a la reacción ante la ocurrencia de un accidente de trabajo en el área de la construcción.

Se obedece con la implementación del FURAT, como medio eficaz de notificación e informe de accidente de trabajo, el cual debe ser remitido a la ARL, actuaciones que la empresa cumple con la mayor celeridad y competencia posible, ya que se entiende el momento de vulnerabilidad que afronta el trabajador, haciendo todas las actuaciones necesarias para procurar su cuidado y recuperación, con el fin de evitar sanciones legales y vulnerar los derechos de los trabajadores.

Respecto a la reubicación del trabajador, OTACC S.A. siempre cumple con esta luego de la rehabilitación de una incapacidad de los trabajadores. Lo mismo si se ha perdido la capacidad laboral, el trabajador es reubicado; este escenario se ha presentado luego de ocurridos accidentes de trabajo y recuperado el trabajador, la empresa lo envía a funciones o labores para las cuales esté capacitado, de acuerdo con las recomendaciones médicas y de la ARL.

Se invita a tener en cuenta la afectación a la dignidad y salud mental del trabajador, respecto al escenario de reubicación laboral luego de la pérdida de la capacidad, aspectos que, a mi consideración, si bien no se deben salvaguardar estrictamente como obligación legal, propongo que se debe tener una atención integral en esta situación, para proteger la salud del trabajador y el ambiente laboral, además de posibles litigios por sentimientos de reproche por parte del trabajador.

Finalmente, no hay observaciones sobre la ejecución y establecimiento del programa de salud ocupacional, no se duda de la eficacia del modelo implementado por la empresa, reflejado en la poca accidentalidad presentada y atención prestada a los trabajadores.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

a) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de salud ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo con las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.

b) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para la protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. (Ministerio del Trabajo y Protección Social, 1979)

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas de la Resolución 2400 de 1999

a) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de salud ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo con las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.

Siendo este aspecto primordial en el tratamiento preventivo, en el campo de una reacción eficaz, no pierde importancia, ya que un servicio médico permanente garantiza que en el momento de la ocurrencia del accidente de trabajo haya un servicio disponible que preste una inmediata atención al trabajador en el escenario del infortunio, dando primeros auxilios y un servicio de salud en el momento.

Se debe tener en cuenta las actividades de alto riesgo que se desarrollan en el área de la construcción, lo cual OTACC S.A. comprende, sin embargo, en las obras existe una Brigada de salud en caso de emergencias, la cual, si bien no presta servicios médicos permanentes, si acude en primer momento en la ocurrencia de un accidente de trabajo. Cabe aclarar que se prescinde de esta atención médica permanente cuando existen clínicas especializadas en accidentes de trabajo a pocos metros de la obra, como sucede en aquellas desarrolladas en

zonas urbanas, ya que de forma inmediata se traslada al accidentado a esta clase de establecimientos para prestar un servicio médico en cualquier momento.

b) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para la protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

La aplicación y mantenimiento de un control eficiente de los riesgos laborales como medio de protección para los trabajadores, es una aplicación necesaria en el aspecto relativo a la reacción luego de ocurrido un accidente de trabajo, ya que se debe mantener un control posterior muy cuidadoso, con el fin que aquellas fallas o riesgos que generaron el accidente, no afecten a un mayor número de trabajadores, por lo cual un control eficiente de los riesgos laborales en el escenario de reacción es primordial.

OTACC S.A. tiene la claridad de este aspecto, en el sentido que inmediatamente a la ocurrencia de un accidente, aminoran y alejan los riesgos que lo generaron o si la responsabilidad fue del trabajador como sucede en muchas ocasiones, se toman las medidas correctivas y se continua con la constante advertencia del uso de los EPP, ya que muchos incidentes se debe a negligencia de los colaboradores al no acatar las normas de seguridad, de esta forma se controlan los riesgos para evitar que se vuelvan a presentar en el entorno laboral.

DIAGNOSTICO FINAL

De acuerdo con las obligaciones estipuladas en esta Resolución en el escenario de reacción en materia, y las labores desarrolladas por OTACC S.A., se pudo percibir el cumplimiento casi completo de estas.

Respecto a la permanencia de un servicio médico industrial en obra existe una Brigada que actúa y presta servicios de salud en casos de emergencia, lo cual no es permanente, siendo así, se recomienda considerar la implementación de un servicio de salud permanente en obra, más allá de la cercanía a establecimientos médicos especializados esa, se observa como la Resolución establece esta obligación para establecimientos que presenten mayores riesgos y cualquier accidente en el que se evidencie que esta obligación no estaba siendo cumplida, puede ser un motivo o argumento de peso para condenar a la empresa a una sanción o indemnización.

Ahora, sobre el mantenimiento y establecimiento de un control eficiente de riesgos como mecanismo de protección a los trabajadores, es un asunto primordial para la empresa, entendiendo las labores de alto riesgo que se presentan en obra, y en el escenario de un accidente de trabajo, los riesgos se controlan para que este no afecte más trabajadores o espacios. OTACC S.A. comprende que los riesgos en obra son los principales generadores de accidentes, y el control de estos es una labor que a diario con ayuda de los trabajadores encargados de HSEQ es vigilada y monitoreada para que se haga con un alto estándar de calidad, para la protección de los trabajadores y de la empresa.

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

a) El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin. Cuando el accidente se

considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

b) Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.

c) Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución³⁶.

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas de la Resolución 1401 de 2007

a) El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud

³⁶ COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL. Resolución 1401. (24 de mayo de 2007). "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". Artículo 4. Diario Oficial, Bogotá, D. C. No. 46.638 de 24 de mayo de 2007.

Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Luego de ocurrido un accidente de trabajo, una adecuada investigación dará muestra de los responsables, las causas, todas sus consecuencias y el conocimiento de las medidas pertinentes para que este no vuelva a ocurrir.

Para ejecutar la investigación, es necesaria la conformación de un equipo encargado, el cual debe estar conformado como se pudo observar por un mínimo de personas con ciertas calidades. OTACC S.A. comprende la necesidad de una adecuada investigación después de un accidente de trabajo y sabe que esta se logra con las personas calificadas para hacerla, las cuales cumplen unas funciones en la organización relacionadas con el entorno tanto laboral como de seguridad en que se desarrolla ese infortunio, quienes son los indicados para lidiar con las pesquisas del suceso como lo expone la obligación legal. Estas personas generalmente son William Bohórquez y Anderson Sierra, quienes son integrantes del COPASO, además del responsable en salud ocupacional de la obra.

b) Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.

El tiempo dentro del cual se debe ejecutar la investigación del accidente de trabajo es de suprema importancia desde mi punto de vista, ya que debe ser en el menor tiempo posible para dar certeza de lo sucedido, sin extender el periodo de desconocimiento, el cual puede crear ambientes laborales de incertidumbre o inseguridad. Esta investigación debe iniciarse inmediatamente después del accidente, con el fin de evitar que la escena en que se desarrolló sea modificada o cambie por el paso del tiempo.

OTACC S.A. siempre inicia la investigación de forma inmediata luego de ocurrido un accidente de trabajo y generalmente la culmina dentro de los tres días siguientes, haciendo un análisis e indagación detallada de la situación con el fin de identificar responsables y todos los aspectos causales con sus consecuencias.

c) Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

La provisión de estas herramientas para implementar medidas correctivas, son la materia prima para corregir todo aquello que provocó el accidente de trabajo. Ya sea con compra de nuevos equipos, reforma de estructuras, implementación de estudios en laboratorio, en fin, un sin número de actividades que requieren de tiempo, adquisición de bienes o contratación de servicios especiales.

OTACC S.A. no titubea frente a la provisión de recursos de cualquier tipo si son con el fin de corregir fallas que provocaron un accidente de trabajo, porque para la empresa, todo debe estar funcionando con seguridad y perfección, ya que se garantiza la seguridad y confianza de los trabajadores con el fin que el ambiente laboral no se vea afectado por el infortunio, además de seguir con la continuidad de la obra si esta se ve afectada.

DIAGNOSTICO FINAL

Se observa que OTACC S.A. cumple de forma completa con las obligaciones estipuladas en esta Resolución.

En primer lugar, se observa el cumplimiento en la conformación de un equipo que investigue los accidentes de trabajo, el cual está integrado por las personas calificadas descritas en la obligación legal.

Por otro lado el tiempo dentro del cual se investigan los accidentes de trabajo, luego de ocurridos, es el adecuado según las funciones desarrolladas por OTACC S.A. ya que de acuerdo a la norma, debe hacerse la investigación dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia de la contingencia, siendo así, la empresa hace la investigación dentro de los 3 días siguientes a la ocurrencia del hecho generalmente, porque esta requiere tomar las medidas correctivas de manera más rápida posible teniendo el conocimiento de los responsables, causas y consecuencias, en un corto periodo de tiempo, ya que en obra se debe recuperar la normalidad del ambiente de trabajo de la forma más rápida posible con el fin de no presentar ningún tipo de atraso, ni colocar en riesgo la vida de las personas.

Al tener la empresa necesidad de investigar de forma rápida y adecuada para corregir todo aquello que provocó el accidente, se disponen de los recursos y elementos que sean necesarios para esas medidas correctivas, ya que como se ha afirmado, lo más importante es retomar la normalidad de las labores, ya que en obra el tiempo y la continuidad del desarrollo de esta son aspectos que deben mantenerse sin dilaciones, con el fin de evitar atrasos en las labores e incumplimientos con los clientes, siempre cumpliendo con calidad y seguridad.

DECRETO 1072 DE 2015

a) Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de

Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud. (Presidente de Colombia, 2015)

Funciones del área de Recurso Humano frente a las obligaciones emanadas del Decreto 1072 de 2015

a) Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

Además del FURAT, en el escenario de accidentes graves y mortales, estos deben ser reportados al Ministerio de Trabajo, más específicamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes. Se entiende por accidente mortal, aquel en el cual se pierde la vida y accidente grave, aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

OTACC S.A. cumple con esta obligación, aplicándola desde la expedición de la norma, debido a que no están exentos de la ocurrencia de una contingencia con esa descripción.

DIAGNOSTICO FINAL

Al ser accidentes graves o mortales en el trabajo, existe la obligación legal de informarlos al Ministerio de Trabajo.

OTACC S.A. mantiene su compromiso con el Ministerio del Trabajo cumpliendo esta obligación, en los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia, esto con el fin de evitar sanciones y garantizar la circulación de información del infortunio para su adecuada investigación.

JURISPRUDENCIA

Luego de observadas las obligaciones emanadas de las principales normas en el tratamiento de una reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo, en trabajadores de la construcción, es momento de analizar casos reales, fallados por la Corte Suprema de Justicia en los cuales podamos observar la trasgresión de algunas de las obligaciones de las normas expuestas, generando consecuencias jurídicas adversas al empleador o favorables si las cumple a cabalidad.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Rad N° 44540

Magistrada Ponente: Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

5 de noviembre de 2014

Los hechos relatan la caída del señor Cambindo quien trabajaba para Mayagüez S.A, de un andamio de 14 metros de altura, quien contaba sin los elementos de protección necesarios para desarrollar ese tipo de trabajo en alturas y falleció en el instante.

La empresa demandada afirma en primer lugar que el informe patronal de accidente de trabajo da cuenta de la responsabilidad del trabajador en el infortunio ya que no siguió los procedimientos adecuados para desarrollar la labor, no obstante, nada se tiene sobre un presunto incumplimiento de las medidas de seguridad y protección por parte de la empresa, como tampoco permite deducir su culpa en el percance que ocasionó la muerte de su trabajador.

Como se puede observar la empresa sustenta bajo el informe de accidente de trabajo, su exoneración de responsabilidad, argumentando que allí se reflejó la no utilización de elementos personales por parte del trabajador sin que se refleje culpa alguna de su parte en lo sucedido.

Como se observa el Informe de Accidente de trabajo o FURAT en este caso, reúne información necesaria luego de ocurrido el infortunio, ya que refleja información que por este medio puede ser corroborada.

La Corte en este sentido valoró el informe patronal del accidente de trabajo o FURAT, el comunicado dirigido por la ARL Seguros Bolívar a la accionada y el informe de análisis de anomalías del Copaso. Como se observa, se valoran como pruebas aquellos documentos e informes que hacen parte del tratamiento eficaz de una reacción jurídica luego del accidente de trabajo, de acuerdo con las obligaciones expuestas anteriormente, con el fin de darle material probatorio al juzgador para la toma de la decisión. Estas pruebas documentales pueden reflejar situaciones de diligencia y cuidado que tomo la empresa, pudiendo disminuir o simplemente exonerarlos de responsabilidad.

Pues bien, la Sala estuvo en oposición de los argumentos de la demandada respecto a que no existe ningún elemento de convicción que demuestre la culpa del empleador en el accidente de trabajo, ya que, el comunicado visible da cuenta que el accidente de trabajo tuvo lugar a raíz de falencias en la supervisión por

parte del personal encargado de la seguridad de los trabajadores. Al respecto, en esa comunicación dirigida por la ARL Bolívar a la empresa, de fecha 11 de agosto de 2003, se dejó anotado que una de las causas básicas del accidente fue Liderazgo y supervisión deficiente (No se supervisó adecuadamente el cumplimiento seguro de la labor).

El análisis razonado y crítico de esos elementos de prueba pone de presente que en estricto rigor no hubo una exigencia u orden dirigida al trabajador requiriéndolo para que diera cumplimiento a las disposiciones de seguridad, más específicamente, para que usara los sistemas de protección contra caídas desde altura. Por otra parte, si efectivamente el trabajador hizo caso omiso al primer llamado del supervisor, debió ordenársele que inmediatamente suspendiera o interrumpiera la ejecución de los trabajos, hasta tanto no existieren las condiciones de seguridad necesarias para realización de los mismos, tal y como lo dispone el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, vigente para la fecha de ocurrencia de los hechos.

Ahora bien, lo expuesto por la demandada en el sentido que los documentos visibles como el análisis de puesto de trabajo, instrucciones de seguridad para trabajos en altura, hoja de vida del trabajador, informe de accidentalidad en fábrica acumulado de enero a diciembre de 2002 y liquidación final, ofrecen claridad acerca de la seriedad de la empleadora en el cumplimiento de sus obligaciones de brindar seguridad y protección a sus trabajadores, así como su respeto a las normas de salud ocupacional, tampoco es compartido por esta Sala, por lo siguiente:

El análisis de puesto de trabajo del 22 de mayo de 2003 fue elaborado en fecha posterior al accidente de trabajo, por manera que, no puede servir para los fines propuestos por el censor, ni ser un elemento de juicio que ilustre acerca del

cumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador para el momento en que acaeció el accidente de trabajo.

En las instrucciones de seguridad para trabajos en altura si bien se lee que el trabajador está en la obligación de revisar los andamios y sujetarse el cinturón de seguridad, ello de cara a la decisión del tribunal no exime al empleador de exigir el cumplimiento de esas normas en el momento en que sus trabajadores ejecuten actos inseguros. Igual anotación cabe respecto a la hoja de vida académica en punto a las recomendaciones de cumplir con la norma de seguridad para trabajos en altura.

El informe de accidentalidad en fábrica acumulado de enero a diciembre de 2002 y la liquidación final de acreencias laborales tampoco exculpa al empleador, toda vez que en el primero de esos documentos simplemente se observan unas estadísticas de accidentalidad, y en el segundo, se deja constancia del pago de los salarios y prestaciones sociales a los familiares, empero, ninguno contiene elementos de juicio acerca del cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones de seguridad para trabajos en altura en el caso específico.

En el expediente existen elementos de convicción que dan cuenta de la negligencia del empleador en el accidente de trabajo por faltar a sus obligaciones de supervisión, inspección y exigencia de acatamiento de las normas de seguridad, y de otra parte, las pruebas que aduce la demandada que no fueron apreciadas, no contradicen ésta conclusión y dejan inmóvil su razonamiento relativo a que la demandada incumplió su obligación de exigencia del cumplimiento de las normas de seguridad, además de no ejecutar una reacción adecuada, como se pudo observar por el precario diligenciamiento del informe del accidente de trabajo, el cual, más allá de representar estadísticas, debe dar prueba del cumplimiento del empleador de las normas de protección, porque si las cumplió y ordeno al trabajador abandonar su área de trabajo por la no utilización

de los elementos de protección, no tendría responsabilidad en el caso, lo cual hubiera evitado una condena a Mayagüez S.A.³⁷

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Rad N° 49681

Magistrado Ponente: Dr. Rigoberto Echeverri Bueno

7 de octubre de 2015

El señor José Mauricio Román Ortega presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Seguridad Récord de Colombia Limitada (Segurcol), ya que le había prestado sus servicios a la sociedad demandada entre el 4 de diciembre de 2001 y el 30 de diciembre de 2002, a través de contratos de trabajo a término fijo, cuya remuneración ascendía a un salario mínimo legal; que las labores que cumplía eran las de «*vigilante*» o guarda de seguridad privada; que la actividad económica principal de la demandada es la de prestar servicios de seguridad y vigilancia, por lo que tiene un factor de riesgo ocupacional alto, debido, entre otras, a la constante manipulación de armas de fuego; que el 31 de agosto de 2002 sufrió un accidente de trabajo, cuando «*...en plena hora de labores... estaba sentado en una silla apoyada en un tendido de ladrillos, su arma de dotación se resbaló y se accionó el mecanismo de disparo...*»; que, como consecuencia del anterior suceso, sufrió múltiples heridas que desembocaron en la pérdida de parte de su brazo derecho; que el Instituto de Seguros Sociales le dictaminó una pérdida de la capacidad laboral igual a 51.77%, estructurada a partir de la fecha del accidente.

La sociedad demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió que mantuvo una relación laboral con el actor, en los términos

³⁷ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia N° SL16102-2014 Radicado: 44540. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. 05 noviembre de 2014.

previstos en la demanda, además de que éste sufrió un accidente de trabajo, que le ocasionó una pérdida de la capacidad laboral en un 51.77%. En torno a los demás hechos, expresó que no eran ciertos o que no le constaban. Arguyó que el accidente de trabajo se había producido como consecuencia de la culpa exclusiva del trabajador y propuso las excepciones que denominó *«...improsperidad de la indemnización de perjuicios para el demandante, culpa exclusiva del trabajador, prescripción de la acción y la genérica en virtud de la cual se desconoce la existencia de las obligaciones...»*.

Lo único que se conoce sobre las circunstancias que rodearon el hecho, es lo descrito en el reporte de accidente de trabajo: “Se encontraba en el 1 piso del puesto sentado en una silla apoyada en un tendido de ladrillos y se le resbaló la escopeta”

De esta información se infiere que el arma de dotación era una escopeta, lo cual también se relata en el hecho décimo de la demanda al cual la empresa respondió que es cierto porque la escopeta calibre 16 es una de las que se manejan, pero se desconoce su modelo, año de fabricación; no se sabe la forma como se disparó el arma, sin que pueda presumirse que el hecho sucedió por la carencia de mecanismo anti disparo. Como se puede observar, este reporte consta de información incompleta, lo cual sigue siendo una práctica inadecuada en el momento de reaccionar frente a la existencia de un accidente de trabajo.

En efecto, en primer lugar, esta Sala de la Corte ha dicho insistentemente que *«...la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del*

Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo...»³⁸.

«...cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores.»³⁹.

Lo anterior no implica, no obstante, como lo plantea la censura, que le baste al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga probatoria, porque, como lo dijo el Tribunal y lo ha precisado la Sala, teniendo en cuenta que no se trata de una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama.

Primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente de ese fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente.

En la contestación de la demanda, analizada total, objetiva y lógicamente, la sociedad demandada no *«...basó toda su defensa... en el hecho de que el arma de dotación con que se presentó el accidente de trabajo revestía: “de un seguro que imposibilita un disparo accidental”...»*, pues allí la empresa también excusó su responsabilidad, entre otras, porque el accidente *«...obedeció a culpa exclusiva del trabajador, ante su negligencia y descuido en el manejo de arma de*

³⁸ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, Sentencia 23656. M.P. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS Y LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ. Bogotá D.C. 10 de marzo de 2005.

³⁹ COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia 7181. M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓ. Bogotá D.C. 20 de mayo de 2015.

dotación...» y porque no era cierto que había incumplido con sus obligaciones de protección y seguridad, ya que el trabajador había sido «...adiestrado en el manejo de esta clase de armas, y además de recibir cursos de seguridad como requisito previo para ingresar a cumplir tan delicada labor.»

Aun admitiendo que el arma de dotación no contaba con el mecanismo anti disparo, nunca se estableció la relación de causalidad entre ese hecho y la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el trabajador, que resultaba del todo necesaria en el momento de dar por demostrada la culpa patronal. Vale la pena advertir también que nunca se afirmó ni se demostró que el arma de dotación del demandante sufriera defectos o estuviera en mal estado de funcionamiento y que aún si se admitiera que la configuración tecnológica original del arma no contaba con dispositivo anti disparo, ese hecho no podría, por sí solo, acreditar la culpa patronal.

De tal forma se concluye que le basto probar al empleador que había adiestrado al trabajador en el manejo del arma, como tratamiento preventivo. Y en su reacción, se limitó en el reporte del accidente de trabajo a documentar concretamente lo ocurrido, sin decir algo más allá de lo que realmente ocurrió, y de esta forma el trabajador no pudo probar que se debía a faltas de protección del empleador, ya que luego de probada la diligencia de el al respecto no se pudo lograr probar lo contrario, exonerando la Corte de responsabilidad a la empresa demandada⁴⁰.

⁴⁰ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. SL13653-2015, Radicación N°. 49681. M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO. Bogotá, D. C. 07 de octubre de 2015.

6.2 FASE II: IDENTIFICACION DE FALENCIAS

Representa los objetivos específicos número tres, cuatro y cinco que identificará las falencias en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo por parte de OTACC S.A. en sus trabajadores sumado a el análisis de los diferentes casos contenciosos en la jurisdicción laboral que cursan en contra de OTACC S.A con motivo de la ocurrencia de un accidente laboral en trabajadores de la construcción para identificar los parámetros de prevención y reacción que hubieran evitado llegar a esas estancias, teniendo clara una identificación integral del tratamiento jurídico por corregir en los aspectos mencionados.

- Identificar las falencias de OTACC S.A. en el tratamiento jurídico preventivo de un accidente laboral de los trabajadores de la construcción.
- Identificar las falencias de OTACC S.A frente a los procedimientos y actuaciones de reacción jurídica ante un accidente laboral de los trabajadores de la construcción.
- Analizar los diferentes casos contenciosos en la jurisdicción laboral que cursan en contra de OTACC S.A con motivo de la ocurrencia de un accidente laboral de trabajadores de la construcción e identificar los parámetros de prevención y reacción que hubieran evitado llegar a esas estancias.

Actividades:

Para la ejecución de estos objetivos específicos, luego de observados y diagnosticados los fundamentos teóricos, legales y jurisprudenciales, en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, enfocados al accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, obtuve los parámetros impuestos por el sistema jurídico para identificar, de acuerdo al desarrollo de mi practica en OTACC S.A., las falencias que tiene esta empresa en el tratamiento de reacción y prevención jurídica de los accidentes laborales en construcción, las cuales

constituyen las principales fuentes de riesgo para las empresas al momento de asumir las consecuencias jurídicas de un accidente laboral, ya que la falta de aplicación de las directrices legales y jurisprudenciales han sido la puerta de entrada de implicaciones patrimoniales y sanciones de carácter legal a las empresas, como multas del Ministerio del Trabajo y el pago de elevadas indemnizaciones, pudiendo evitar esas condenas reaccionando de la forma jurídica más eficazmente posible. Dividiré este análisis en materia de reacción y prevención jurídica.

Analicé por último el único caso que cursa actualmente ante la Jurisdicción Laboral en contra de OTACC S.A. como consecuencia de la existencia de un accidente de trabajado en un trabajador de la construcción. En este orden de ideas, en primer lugar, se enunciarán los hechos ocurridos con anterioridad y posterioridad al accidente, para conocer el entorno en que ocurrió además de sus consecuencias, luego se identificarán las falencias en materia de prevención y reacción jurídica de acuerdo con las obligaciones ya analizadas en los objetivos anteriores, finalizando con unas conclusiones que resuman aspectos por mejorar y recomendaciones para lo que resta del proceso.

RESULTADOS

EN MATERIA DE PREVENCION

Fortalecimiento de prevención del Comité Paritario de Salud Ocupacional

Se observa una falencia en las funciones que cumple este organismo, el cual se conforma en casos de emergencia o estricta necesidad y no cumple las funciones permanentes que lo caracterizan.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

El Comité Paritario de Salud Ocupacional tiene entre otras las siguientes responsabilidades:

1. Capacitación y Promoción: Organiza actividades de promoción y prevención en salud ocupacional dirigida a empleados y directivos
2. Inspecciones planeadas: Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los empleados e informar al Rector y al Director de Recursos Humanos, sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las normas correctivas y de control.
3. Investigación de accidentes de trabajo: Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al rector las medidas correctivas a que haya lugar, para evitar su ocurrencia.
4. Vigilancia del desarrollo de las actividades que, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes y proponer su divulgación y observación.
5. Reuniones: Reuniones mensuales

Como se observa, este comité tiene funciones de prevención de acuerdo a la norma, siendo un actor esencial en el tratamiento preventivo de accidentes de trabajo en trabajadores de la construcción, siendo así, el hecho que la empresa no garantice una permanencia de sus funciones, no se organicen reuniones

mensuales para este organismo, no se hagan las inspecciones pertinentes que le competen y no ejecutar capacitaciones de promoción en materia de salud ocupacional para prevenir cualquier tipo de contingencias, es una debilidad del tratamiento preventivo en materia que ejerce OTACC S.A. y debe ser corregido.

Facilidades que da OTACC S.A. de capacitación a los trabajadores en materia de salud ocupacional, ahora Seguridad y Salud en el trabajo

Se observa falencia en la facilidad que da OTACC S.A. de capacitación a los trabajadores en materia de salud ocupacional. Si bien se hacen capacitaciones antes del ingreso, a cerca de riesgos, cuidados y labores, estas se ven ausentes durante el desarrollo de las labores de los trabajadores, ignorando que este tipo de capacitaciones hacen parte de una formación constante de los colaboradores con el fin que tengan de forma permanente y continua un proceso de aprendizaje que les permita pensar y comprender la importancia de ejecutar sus labores bajo los parámetros establecidos en materia de salud ocupacional.

Siendo así, esta obligación que emana de la ley no es cumplida en su totalidad por la empresa, al ser esta una función preventiva que capacita a los trabajadores en el sentido de hacerlos conscientes, conocedores y aplicadores de las normas de salud ocupacional que deben desarrollar en sus labores, habiendo una escasa promoción de mecanismos de prevención.

Los principales objetivos al facilitar las capacitaciones de acuerdo a las normas ya estudiadas son:

- Propender por el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
- Generar cambios de actitud en el desempeño laboral de los trabajadores.

- Establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.
- Suministrar una guía de las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes

Como se observó, en el mapa de procedimientos de Recurso Humano, se establecen actividades que son desarrolladas, sin embargo se pone en tela de juicio la permanencia de las actividades del programa de salud ocupacional, el cual se suele aplicar únicamente cuando el trabajador ingresa a la labor, informándole todo lo atinente a salud ocupacional en la labor que desarrollará, pero en medio del desarrollo de las labores, las actividades de información en salud ocupacional al parecer se dejan de aplicar, limitando todo a la inducción y entrenamiento diario al inicio de la jornada, con las respectivas indicaciones de seguridad y riesgos, pero no se mantiene un programa permanente como lo estipula la ley, es un programa ocasional que se cumple bajo los mínimos establecidos, y no en su forma completa.

El programa de salud ocupacional es un sistema que comprende todos los por menores de la salud del trabajador en el ejercicio de sus labores, y no comprende únicamente actividades de entrenamiento e inducción, también de aprendizaje y conocimiento continuo, con el fin de que los trabajadores comprendan ese sistema el cual permite una prevención apropiada en el desarrollo integral de las labores.

Informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada

Frente a esta obligación, se pudo observar que la información se da de forma verbal, siendo un canal de comunicación poco duradero y pasajero, en este orden de ideas, la información se da, pero no se garantiza que el medio por el cual se da sea el más apropiado para que los trabajadores comprendan, diagnostiquen y retroalimenten los conocimientos que reciben, ya que, al ser verbal, no se garantiza que esa información pueda permanecer en el tiempo y volver a ser consultada.

Hay que mejorar la manera como se informa a cerca de los riesgos presentes en la ejecución de la labor a los trabajadores de la construcción, ya que teniendo en cuenta que muchos carecen de algún tipo de estudio, ya sea superior, educación media o inclusive primaria, considero que la forma verbal de transmitir esa información no es suficiente para que ellos comprendan las prevenciones y tratamientos que deben tener en cuenta para mitigar o extinguir riesgos en sus labores diarias, por lo cual se espera proponer con el manual una forma de acceder a ese conocimiento de forma sencilla y didacta, para comprensión de cualquier ciudadano.

Desarrollo de programas de promoción y prevención por la ARL

De acuerdo con la ley, la ARL aliada de la empresa, debe ejecutar programas constantes de promoción y prevención de riesgos, estos son hechos de forma muy ocasional en OTACC S.A. ya que las disponibilidades de tiempo para estas actividades retrasarían tiempos de obra y trabajo.

La actitud de la empresa no es la más adecuada, en el sentido que ven esta clase de programas por las ARL como una pérdida de tiempo, considerando suficiente el

hecho de hacer los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo realizados por la empresa, sin que los de la ARL sean necesarios. La ARL tiene la obligación legal de hacerlos, siendo así la ley contempla la necesidad del desarrollo de los mencionados programas.

CONCLUSIONES

Luego del desarrollo de estos objetivos específicos, se pueden observar las falencias en materia de prevención de riesgos laborales que tiene OTACC S.A, más específicamente con la ocurrencia de accidentes de trabajo.

El desarrollo de estos objetivos, los cuales abordan la parte preventiva, abre camino para abordar ahora la reacción frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, en el cual se terminarán de exponer la totalidad de objetivos específicos, materia prima del manual propuesto como objetivo general, con el fin de dar una guía para suplir las falencias de prevención y reacción.

EN MATERIA DE REACCION

Reubicación de trabajador luego de pérdida de su capacidad como consecuencia de un accidente de trabajo

OTACC S.A. cumple eficazmente con la reubicación del trabajador en un cargo de la misma categoría, pero debido a la pérdida de su capacidad, suelen reubicarse en cargos o labores que distan mucho de las que realizaban anteriormente, y más en el campo de construcción, lo cual tiene a mi consideración un impacto emocional o psicológico en aquel trabajador que a diario como ayudante de obra ejecutaba labores dinámicas con su físico en buena condición y pasa luego de un

infortunio que le genere significativamente pérdida de su capacidad laboral a ser reubicado en una labor estática como la de un vigilante o un cuidador.

No considero que haya una falencia por parte de la empresa, pero sugiero poner atención en ese aspecto, como un apoyo el cual generaría mayor confianza del trabajador en la empresa luego de ocurrido un accidente de trabajo, al ver que la reacción más allá de ser la normal, se reaccione frente a aquello que no se ve, como la salud mental de un trabajador que acaba de perder sus capacidades en cierto porcentaje y no podrá volver a hacer las labores que por años ejecuto. Siendo así sugiero esa clase de tratamiento, el cual garantizara de forma integral los derechos de los trabajadores luego de ocurrido un accidente de trabajo, con una asistencia en salud ocupacional permanente como reacción frente a esa clase de contingencia.

Permanencia de servicio médico industrial en obra

De acuerdo con la obligación emanada de la Resolución 2400 de 1999, debe presentarse este servicio con esa característica de permanencia en las labores que presenten mayores riesgos, y no hay duda en que las labores de construcción son aquellas de las más riesgosas, comprendiendo labores de trabajo en altura y el manejo de herramientas o equipos que podrían lesionar a cualquier colaborador de obra de forma inminente.

Siendo así se podría ampliar el servicio de salud más allá de una emergencia, a un servicio que preste un constante monitoreo y cuidado de la salud de los trabajadores, con el fin de optimizar la ejecución de sus actividades, además de prevenir enfermedades laborales y mantener un constante servicio de salud al trabajador luego de la ocurrencia de un accidente, ya que la permanencia de este servicio garantiza la tranquilidad de los trabajadores en cualquier momento respecto a su salud en el lugar de trabajo. Esta clase de prácticas podrían

demostrar diligencia del empleador en un posible escenario de litigio, probando un cuidado constante y permanente a la salud de los trabajadores, lo cual puede ser un comportamiento probado a favor de la empresa lo cual podría evitar posibles condenas.

CONCLUSIONES

Se finaliza afirmando que en el tratamiento de reacción jurídica, teniendo en cuenta las principales normas de las cuales emanan obligaciones en la materia para el empleador, son cumplidas casi en su totalidad por OTACC S.A., ejecutando un tratamiento en este aspecto muy diligente, demostrando que luego de la ocurrencia de un accidente de trabajo, a la empresa le preocupa recuperar la normalidad en todos los aspectos, tanto en el entorno laboral, como en la salud y bienestar del trabajador afectado, procurando dar la información pertinente a las autoridades de acuerdo a la ley y teniendo en cuenta las características del accidente, manteniendo siempre los estándares en seguridad y salud ocupacional en el trabajo, además de garantizar una atención en salud inmediata a la ocurrencia del hecho. Se busca que la empresa modifique un poco este aspecto, de tal modo que ofrezca algún tipo de permanencia en atención a salud, que facilite un seguimiento de la salud de los trabajadores más seria con el fin de prevenir situaciones como accidentes y enfermedades laborales, además de ser un factor que demostraría una protección integral permanente en el cuidado del trabajador, en cualquier escenario de litigio.

Termino diciendo que la empresa debe ir de la mano con el trabajador luego de un accidente de trabajo, y más con el trabajador de la construcción, con temas como la reubicación luego de pérdida de incapacidad o asuntos mentales que lo afectan a raíz de la ocurrencia de un accidente de trabajo, ya que el trabajador puede crear resentimientos contra la empresa debido al hecho, por lo cual no se debe descuidar aquello que procure el bienestar mental y racional del trabajador,

enseñándole el carácter de imprevisto que tiene un accidente y ofreciéndole un apoyo moral por parte de la empresa con el fin que el sienta que más allá de valorar su trabajo, la empresa lo valora como ser humano.

6.2.1 Desarrollo de Objetivo Específico No. 5:

Objetivo No. 5

Analizar los diferentes casos contenciosos en la jurisdicción laboral que cursan en contra de OTACC S.A con motivo de la ocurrencia de un accidente laboral de trabajadores de la construcción e identificar los parámetros de prevención y reacción que hubieran evitado llegar a esas estancias.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de este objetivo consiste en analizar el estado actual de un proceso contencioso ante la Jurisdicción Laboral que curse en contra de OTACC S.A. como consecuencia de un accidente de trabajo de un trabajador de la construcción, con el fin de identificar las posibles falencias en materia preventiva que pudieron haber dado existencia al accidente, y desde otro lado, observar las falencias en materia de reacción jurídica que ha tenido la empresa luego del accidente, para llegar a una conclusión que pueda mostrar qué parámetros o actuaciones en materia de prevención y reacción jurídica son eficaces frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción de OTACC S.A.

Actividades:

Para el desarrollo de este objetivo se tiene planeado analizar el único caso que cursa actualmente ante la Jurisdicción Laboral en contra de OTACC S.A. como consecuencia de la existencia de un accidente de trabajado en un trabajador de la construcción. En este orden de ideas, en primer lugar, se enunciarán los hechos ocurridos con anterioridad y posterioridad al accidente, para conocer el entorno en que ocurrió además de sus consecuencias, luego se identificarán las falencias en materia de prevención y reacción jurídica de acuerdo con las obligaciones ya analizadas en los objetivos anteriores, finalizando con unas conclusiones que resuman aspectos por mejorar y recomendaciones para lo que resta del proceso.

HECHOS

1. El soldador S.O Baena fue contratado por Obra o Labor Determinada por el consorcio ACCIONA – OTACC S.A para *“desempeñar funciones específicas como soldador API 1° en la construcción del gasoducto LOOP tramo 5 frente 3 y 4 en el municipio de Otanche (Boyaca)”*, labores que iniciaron el 14 de mayo de 2012.
2. OTACC S.A. asumió tanto la seguridad social del trabajador como los Aportes a ARL.
3. En la cláusula decimoprimer del contrato se estipuló como de uso obligatorio los elementos de protección personal al trabajador.
4. Se hizo examen médico de aptitud laboral de ingreso al señor Baena.
5. Se le entrego al trabajador la dotación correspondiente para su labor.
6. El día 22 de mayo de 2012 a las 10:35am, el trabajador S.O Baena se encontraba soldando tubería de 16” dentro de la zanja, cuando una sección de terreno de esta cae golpeándolo en su pie derecho a la altura de la rodilla.

7. El señor S.O Baena como consecuencia del accidente de trabajo sufrió de *esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado anterior y posterior de la rodilla.*
8. El trabajador tardo en recibir atención médica desde el momento del accidente por 2 horas.
9. El FURAT fue diligenciado y recibido por la ARL SURA a las 21:27h del día del accidente.
- 10.El accidente terminó de ser investigado el día 24 de mayo de 2012 por el empleador.
- 11.En la investigación se concluyó que las Causas Inmediatas que dieron origen al incidente fueron: en primer lugar, Actos Inseguros como falta de asegurar y falta de advertencia y por otro lado Condiciones Inseguras como protecciones y barreras inadecuadas (insuficiente terraceo o entibación de la excavación).
Además, las Condiciones Básicas que Dieron Origen al Incidente fueron: Desde Factores Personales, el exceso de confianza del trabajador y frente a Factores del Trabajo una ingeniería inadecuada.
- 12.En la investigación participaron el Ingeniero Residente, el Supervisor HSEQ y un representante del COPASO.
- 13.En la Lección Aprendida se concluyó, en primer lugar, que las causas inmediatas que dieron origen al incidente fueron: Actos Inseguros, como el poco aseguramiento del área del trabajo y la falta de advertencia de peligro en el momento de los hechos (pitos, alarmas).
Condiciones Inseguras como protecciones y barreras inadecuadas (falta de aseguramiento de la zanja terraceo o entibación.)
Y las Causas Básicas que dieron origen al incidente fueron: Factores personales, como exceso de confianza en el trabajo del obrero y su falta de reacción o coordinación.
Factores del trabajo como inadecuada planeación del trabajo.

- 14.** Como medidas de intervención necesarias luego de la investigación se recomendó: Divulgar accidente y lección aprendida en el Frente 3, garantizar en toda excavación el uso de terraceo, entibado o el uso de mamparas y garantizar en toda excavación la existencia de medios de salida disponible (escaleras en suficiente número y/o realizando escalones).
- 15.** Por medio de la ARL el señor Baena obtuvo Incapacidad No.9976, por 30 días desde el 25 de mayo de 2012 hasta el 23 de junio de 2012, la cual se prorrogó hasta el 20 de diciembre de 2012.
- 16.** El día 20 de diciembre de 2012 el señor Baena fue reintegrado bajo restricciones laborales que le fueron expedidas por parte del médico tratante de la ARL SURA.
- 17.** OTACC S.A. al conocer las restricciones laborales, decidieron reubicar al señor Baena para cumplir labores propias de oficina, esto es, atendiendo el archivo de la sede administrativa de la empresa.
- 18.** El señor Baena empezó a manifestar nuevamente graves dolencias propias de las afecciones provocadas en su rodilla por el accidente de trabajo.
- 19.** OTACC S.A. decidió dar aplicación al Art 140 del C.S.T, es decir el pago de salarios sin la prestación del servicio, exigiéndole permanecer durante toda la jornada de trabajo en las oficinas de la empresa.
- 20.** Mediante dictamen de primera oportunidad del 4 de septiembre de 2013, ARL SURA dictaminó el estado de discapacidad del señor Baena con una Incapacidad Permanente Parcial con Pérdida de Capacidad Laboral del 12.5%. El trabajador presentó desacuerdo y se procedió a una nueva calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.
- 21.** El 14 de junio de 2013 se liquidó el contrato No. 750305 entre el Consorcio Acciona OTACC LOOP TRAMO V y TGI, contrato que fue la materia que dio origen a la relación laboral entre el señor Santiago Ortiz Baena y el Consorcio, en razón a que el proyecto había terminado en octubre de 2012.

- 22.** El día 4 de octubre de 2013, los empleadores, CONSORCIO ACCIONA OTACC S.A. manifestaron la decisión de terminar de manera unilateral el contrato de trabajo del señor Baena.
- 23.** Mediante dictamen 5792014 del 17 de marzo de 2014, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander se pronunció frente al dictamen que, oportunamente le controvertió el señor Baena a la ARL SURA, concluyendo que el recurrente presenta una incapacidad permanente parcial de origen laboral, con pérdida de la capacidad laboral de 18.11%.
- 24.** El Consorcio no estaba autorizado por el Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.
- 25.** El trabajador alega que la base de su salario disminuyó luego de su accidente, ya que antes era remunerado en aproximadamente siete (7) millones de pesos y luego se le pagó un salario de tres (3) millones de pesos, sin embargo, el empleador argumenta que el aumento en el pasado del salario era con ocasión a bonos de naturaleza no salarial, y como después fue reubicado, se perdió el origen de los bonos, los cuales obedecían a sus labores como soldador.
- 26.** El trabajador interpuso demanda ordinaria laboral en contra de OTACC S.A. y ACCIONA INFRAESTRUCTURAS S.A, en la cual, frente a la existencia del accidente de trabajo, solicitó como pretensiones que se condene al empleador por:
- Daño Material o patrimonial en la clase de lucro cesante por un valor de \$71.684.687.
 - Daño material o patrimonial en la clase de lucro cesante futuro por un valor de \$462.656.280.
 - Daño moral o extrapatrimonial en la clase de perjuicios fisiológicos por un valor de \$56.670.000.
 - Daño moral o extrapatrimonial en la clase de alteraciones de la existencia o de la vida en relación por un valor de \$113.340.000.
 - Daño moral o extrapatrimonial en la clase de daño moral por un valor de \$113.340.000.

- Daño moral o extrapatrimonial en la clase de daño moral a la esposa del trabajador por un valor de \$56.670.000, al hijo por valor de \$28.335.000, y a la hija por valor de \$28.335.000.

27. Actualmente la demanda ya fue contestada, y se está a la espera de programación de audiencia⁴¹.

IDENTIFICACION DE FALENCIAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA EN EL TRATAMIENTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDO AL SEÑOR S.O BAENA

EN PREVENCIÓN

Procurar el cuidado integral de los ambientes de trabajo

Esta obligación emanada del Decreto 1295 de 1994 promueve el cuidado integral de los ambientes de trabajo, en el sentido que el entorno laboral debe estar asegurado y protegido en todas sus dimensiones con el fin de promover un espacio adecuado y seguro para el desarrollo de las actividades propias de los trabajadores.

De acuerdo con lo arrojado en la investigación del accidente se presentó falta de aseguramiento del área de trabajo, por lo cual no se tomaron los cuidados necesarios para evitar cualquier tipo de riesgo inminente que se presentase en el área de trabajo, siendo así la falta de aplicación de este deber provocó poca seguridad en el área de trabajo de influencia de S.O Baena, quien se vio afectado en el momento que los escombros cayeron en la zanja en la cual se encontraba

⁴¹ OTACC S. A. Caso Confidencial Sr. S.O Baena. 2012.

laborando, ya que se omitió ejecutar mejoras en el lugar de su trabajo, como terraceo, entibación o uso de mamparas.

Informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Como se observó tanto en la investigación como en la lección aprendida, hubo factores personales por parte del trabajador que influyeron en el accidente, como su exceso de confianza y falta de coordinación o reacción. Esta clase de comportamientos se dan por falta de conocimiento de situaciones adversas o de riesgos inminentes que no se informaron, ya que el exceso de confianza se da cuando una persona confía plenamente en la seguridad y certeza de las acciones que realiza, por lo cual no considera ningún riesgo en ellas, ya que no conoce que riesgos se pueden presentar frente a los cuales desconfíe y guarde un comportamiento cauteloso.

Esta obligación emanada del Decreto 1295 de 1994 tiene como fin informar al trabajador de los riesgos, precisamente para evitar un exceso de confianza, procurar el máximo cuidado en las labores que realiza y estar tanto pendiente como preparado a los posibles riesgos que surjan, ya que si fueron informados, el trabajador tendrá conocimiento de su posible reacción frente ellos, ya que cuando se le comunico, el creo la situación hipotética con una solución mental, soluciones o reacciones a riesgos que también puede ser informadas. Como se puede analizar, la información de los riesgos es una advertencia y como tal obedece a que el trabajador sea desconfiado frente a las labores que realiza, ya que en cualquier momento podría presentarse aquel riesgo que nadie desea que suceda.

Por otro lado, la falta de advertencias, como pitos o sirenas al momento del accidente, es información por medio auditivo que se trasmite para dar señales de un peligro inminente o un riesgo y como se puedo observar tanto en los resultados

de la investigación como en la lección aprendida, hubo ausencia de esta clase de señales, careciendo de información de alerta o de riesgo el área de trabajo al momento que ocurrió el accidente del señor Baena.

EN REACCIÓN

Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Esta obligación emanada del Decreto 1295 de 1994, fue cumplida por la empresa en el caso del señor Baena, sin embargo, se sigue cuestionando las consecuencias de una reubicación en una labor que no es de la misma categoría, en el sentido que, el señor Baena al ser un soldador y luego pasar a laborar en archivo, sacando fotocopias o ejecutando labores de oficina; si bien es reubicado y se le paga el mismo sueldo, considero que el cambio no obedece a una labor de la misma categoría. Se comprende que el trabajador no esté capacitado para ejecutar una labor de la misma categoría, pero pienso que la reubicación más allá de ser una obligación por cumplir, debe ser un acuerdo con el trabajador, en el sentido que el sienta que la empresa se preocupa por darle un lugar de trabajo acorde a sus intereses, el difícil suceso que pasó, sus debilidades y teniendo en cuenta la situación emocional al perder cierto porcentaje de la pérdida de su capacidad laboral.

Siendo así, si solo se cumple con reubicar al trabajador para cumplir con la obligación, y no se observa más allá de eso, todo lo que implica hacer esta actuación, el cumplimiento de este parámetro podría estar afectando aún más al trabajador como lo pude observar en este caso, en el cual se expresaba el

inconformismo del señor Baena con su reubicación, además que en esta se redujo el sueldo significativamente por no recibir los bonos que tenía como soldador, situación que en cierta medida considero que lo impulso a tomar acciones jurídicas contra el empleador.

Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de salud ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría medico laboral y los que se requieran de acuerdo con las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.

Frente a esta obligación emanada de la Resolución 2400 de 1999 se debe tener en cuenta que la actividad de construcción genera un riesgo agregado en comparación a la mayoría de labores, siendo así pueden ocurrir de forma constante incidentes o leves afectaciones a la salud de los trabajadores a raíz de sus actividades en la construcción, en este orden de ideas, esta obligación procura que haya una atención permanente en esa clase de trabajos, entendiendo que se presentan de forma constante emergencias o accidentes que generan daños en la salud de los colaboradores, que una brigada de emergencia no puede asumir cuando se presentan casos de gravedad que requieren un conocimiento medico más permanente.

OTACC S.A. si bien no conto con un servicio médico permanente en obra, si fui diligente al procurar una atención médica inmediata, poniendo a disposición paramédicos y transporte con el fin de proteger la salud del accidentado. A pesar de estas actuaciones, se puede considerar el establecimiento de un servicio médico permanente, que atienda al trabajador en el acto y evite algunos obstáculos en la atención, como el hecho de llevarlo al centro de atención más

cercano que no cumpla con las calidades o atenciones adecuadas dilatando la atención o transportar al accidentado de un lugar a otro y el gasto de tiempo que conlleva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El proceso jurídico del señor S.O Baena contra OTACC S.A. generado del accidente de trabajo que sufrió el 22 de mayo de 2012, es un ejemplo de una situación que siempre se busca evitar en el campo de la construcción, ya que el ambiente laboral es primordial para el avance de las obras, siendo la ocurrencia de esa clase de contingencias una afectación al área de trabajo y a uno de los colaboradores, afectando transitoriamente la actividad normal de las labores debido a sus consecuencias.

En el tratamiento preventivo en el caso concreto, se evidenciaron en primer lugar falencias en el cuidado integral del ambiente de trabajo. Frente a esta obligación se recomienda realizar diariamente una revisión integral de todas las áreas del trabajo previa al inicio de las labores, en la cual se tenga en cuenta que en todos los espacios, equipos y herramientas se cumple con estándares de cuidado y seguridad para laborar, dando constancia de esa revisión por escrito; de tal forma que si no se encuentra en cuidado o seguridad algún espacio, equipo o herramienta, no se laborara allí o no se usara el equipo y la herramienta, hasta tanto no se tenga certeza que en ese aspecto se cuenta con cuidado y seguridad para laborar, lo cual debe ir reflejado en la constancia con el compromiso de resolver esa debilidad inmediatamente.

En este mismo tratamiento se evidencio falta de información de riesgos al trabajador, debido a la autoconfianza y falta de coordinación que tuvo al momento del accidente. Estas actitudes como se mencionó anteriormente se pudieron dar por falta de conocimiento del trabajador de posibles peligros o riesgos que podrían

afectarlo a él en el desarrollo de su labor, sin poder tener conocimiento de cómo reaccionar en el momento del riesgo que jamás tuvo en su pensamiento que podría suceder. Recomiendo en este aspecto establecer en obra mediante un documento y socialización semanal, todos los riesgos a los que se pueden ver expuestos los trabajadores en obra y las reacciones personales adecuadas en cada una de las situaciones, esto con el fin de particularizar todos los riesgos que pueden reflejarse en un accidente y darle al trabajador una idea específica de cada situación con el fin que tenga confianza de actuar y reaccionar de manera adecuada frente a la existencia del infortunio.

La falta de información también se evidencia por la carencia de advertencias, como pitos o alarmas frente a la ocurrencia del accidente de trabajo. Este tipo de advertencias es información recibida de forma auditiva, que comunica a los trabajadores que existe un peligro o emergencia, pudiendo parar las labores para no agravar la situación, para prestar ayuda o evacuar, por ejemplo. De esta forma se recomienda instalar sistemas de alarmas en las obras con el fin que sean activadas al momento de la ocurrencia de un accidente de trabajo o una emergencia y establecer órdenes específicas al momento del sonido de esa alarma, para cumplir con esta obligación a cabalidad.

En el tratamiento de reacción jurídica, en primer lugar, vale la pena comentar lo referente a la reubicación del trabajador luego de superar una incapacidad temporal. Si bien OTACC S.A. cumple la obligación legal, reitero una integralidad en ese cumplimiento, en el sentido de hacer un análisis y acercamiento con el trabajador, respecto al lugar donde será reubicado, porque si se reubica de forma unilateral y además de eso en un lugar en el que el trabajador no se sienta cómodo, seguramente sentirá desprotección y desprendimiento de parte de su empleador luego del accidente, con el comportamiento de ponerlo en cualquier lugar con el fin de cumplir horario o que haga alguna actividad mínima para que el trabajador no esté desocupado, este comportamiento puede provocar ciertos

resentimientos en el trabajador reflejados en acciones legales, como se considera que sucedió en el caso del señor Baena.

En segundo lugar se recomienda fortalecer el servicio médico, el cual si bien se presta en momentos de emergencia, se pone a consideración el establecimiento permanente de servicio médico teniendo en cuenta los riesgos en obra, los cuales son altos, como se pudo observar en el caso concreto, el señor Baena recibió atención médica 2 horas después del accidente, lo cual es un lapso de tiempo prolongado teniendo en cuenta la gravedad del infortunio y la salud del trabajador, lo cual pudo haber provocado vulnerabilidad al trabajador que lo haya motivado a considerar la toma de acciones legales.

Se puede concluir que OTACC S.A. cumple en alta medida las obligaciones legales en materia de prevención y reacción jurídica de accidentes de trabajo en trabajadores de la construcción, sin embargo se deben fortalecer los puntos ya expuestos, con el fin de evitar que aquellos trabajadores que han sufrido un accidente, consideren tomar acciones legales, porque el hecho de sentirse apoyados tanto emocional, jurídica y económicamente por la empresa les ofrece un protección integral más allá de las obligaciones legales, generando en ellos un sentido de pertenencia por la empresa, llegando a comprender la naturaleza del infortunio sin culpar al empleador ni hacerle una serie de reclamaciones que pueden terminar en un escenario legal.

Se sugiere seguir invitando al ex trabajador S.O Baena llegar a una conciliación, ya que se puede dialogar analizando los dos puntos de vista con el fin de terminar un conflicto jurídico e iniciar un acuerdo consensuado, esto para evitar gastos de tiempo, dinero y situaciones que pueden afectar aún más la situación del ex trabajador y de la empresa en este caso.

6.3 FASE III: ELABORACIÓN, IMPLEMENTACION Y CAPACITACIÓN DEL MANUAL

En esta fase se mostrarán los puntos a tener en cuenta para la creación del manual y el contenido de este, teniendo como fin el cumplimiento de los últimos objetivos específicos, como producto de la práctica, consolidando el objetivo general cumplido con los conocimientos adquiridos y puestos en campo de acción.

Objetivo no. 6

Elaboración y posterior implementación de un manual que contendrá los parámetros que permitan una prevención y reacción jurídica eficaz frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A.

Objetivo No. 7

Capacitación del personal de las áreas de administración, ingeniería, técnicos y trabajadores en general de la construcción de OTACC S.A en los nuevos aspectos que se proponen implementar en el manual que contendrá los parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo de los trabajadores de la construcción.

Actividades

Se mostrará el contenido del manual que contendrá los parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción contratados por OTACC S.A. El cual se elaboró a la par con las labores desarrolladas en la práctica, en una construcción gradual,

siendo así, se expondrá el contenido del manual final el cual reflejará todo el conocimiento jurídico puesto en práctica a través de su implementación.

Se enunciará el contenido, con el fin de reflejar cada una de las temáticas, componentes, detalles y asuntos que tratará, justificando cada uno de los componentes con el fin de reflejar el propósito de los contenidos y el motivo por el cual hará parte de esa guía, además del conocimiento jurídico que se pondrá en práctica con su implementación, sustentados mediante referencias legales o jurisprudencias que correspondan y todos los conocimientos establecidos en la práctica.

Además, se establecerá cómo se hizo la capacitación, la cual se dio con el uso de las Tic's, siendo un medio novedoso para que la información de este manual o guía llegue por el medio más rápido, seguro y sin ningún tipo de gasto en material como papel, en procura del cuidado al medio ambiente junto a la difusión de una información didáctica y de fácil acceso.

CONTENIDO DE MANUAL DE PARAMETROS DE PREVENCION Y REACCION JURIDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION CONTRATADOS POR OTACC S.A.

1. OBJETIVO GENERAL DEL MANUAL

Este será el primer contenido, en el cual se expondrá el objetivo general del Manual, con el fin que el lector tenga noción del propósito que persigue la guía en su integridad y las personas a las que va dirigido. Para este contenido se tendrá en cuenta todo el conocimiento puesto en práctica hasta el momento como medio para lograr el objetivo propuesto.

2. INTRODUCCION

En este contenido se hará una introducción de lo que se reflejará en el Manual, la cual consistirá en un diagnóstico previo de todo lo dispuesto en ese y preparar mentalmente al lector de las temáticas que se trataran, con el fin de crear una idea general de lo que se expondrá en el texto para que la relacione con cada idea específica que será desarrollada, teniendo el propósito de crear una puerta de entrada para que el lector interprete y entienda con más facilidad los temas que se abordaran con una breve introducción que le de conocimiento previo para asimilar los parámetros específicos a exponer.

3. MARCO CONCEPTUAL

En este contenido se expondrán los conceptos más importantes en materia de parámetros de prevención y reacción jurídica de accidentes de trabajo en trabajadores de construcción que deben ser comprendidos con el fin que el lector sepa cuáles son las nociones predominantes en la temática que se tratara y aclare aquellas en la que no tenga mucho conocimiento y no tener duda de las definiciones que permean o dan base a la estructuración del manual de acuerdo con la ley y la jurisprudencia.

4. ACCIDENTES COMÚNES EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION

Este contenido expondrá los accidentes de trabajo más comunes que se dan en los trabajadores de la construcción, con el fin que el lector, ya sea empleador o trabajador, comprendan qué escenarios de riesgo son los más habituales en el entorno, para tener conocimiento previo y tomar las medidas necesarias para prevenirlos o reaccionar frente a ellos, usando los parámetros de prevención y reacción eficaces que se establecerán en el manual.

5. CONSECUENCIAS JURIDICAS POSTERIORES A LA OCURRENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

En este aparte se expondrán las consecuencias jurídicas posteriores a la ocurrencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción cuando no se ha cumplido con parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a su ocurrencia, con el fin que el lector observe las adversidades jurídicas que se presentan luego del infortunio para que las relacione al momento de observar los parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz con el objeto de observar cómo esos parámetros hubieran aminorado o evitado aquellas consecuencias.

6. OBLIGACIONES LEGALES DE PREVENCION Y REACCION JURIDICA FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION

En este contenido, se expondrá todo el marco jurídico que fundamenta la materia de prevención y reacción jurídica frente a la existencia de un accidente de trabajo en trabajadores de la construcción, con el fin de enunciar las leyes, decretos, reglamentos y jurisprudencia más relevante exponiendo las obligaciones legales que comprenden cada una tanto al empleador como al trabajador de la construcción.

7. PARAMETROS DE PREVENCION JURIDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.

Este contenido expondrá uno de los aspectos más importantes del manual, los parámetros de prevención que se deben aplicar para obtener un tratamiento jurídico eficaz con el cumplimiento de las obligaciones legales expuestas, para evitar la ocurrencia de un accidente de trabajo, o si sucede, dar garantía que se

aplicaron los parámetros eficaces ajustados a las obligaciones legales y lograr exoneración de responsabilidad en un proceso judicial.

8. PARAMETROS DE REACCION JURIDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.

Este contenido de igual forma es de gran importancia en el objetivo general del manual, ya que expondrá los parámetros de reacción que se deben aplicar para tener un tratamiento jurídico eficaz posterior a la ocurrencia de un accidente de trabajo en el área de la construcción de acuerdo con las obligaciones legales, para lograr luego del accidente, un tratamiento apropiado que aminore o elimine las consecuencias jurídicas de este para las partes involucradas.

CAPACITACION E IMPLEMENTACION

A parte de la entrega en físico, para el cumplimiento de este objetivo se tendrá en cuenta el desarrollo de las TIC con la implementación de una videoconferencia en la cual yo como practicante jurídico de OTACC S.A. apareceré exponiendo de forma breve y detallada el contenido del manual, de forma comprensible con un lenguaje claro y conciso, teniendo presente el público al que va dirigido, además de la información de gran importancia que se quiere transmitir.

Esta videoconferencia se compartirá en todas las áreas de trabajo, a través de medios digitales, como CD o correo electrónico, con el fin que la información sea divulgada de forma sencilla y clara, teniendo en cuenta que OTACC S.A. tiene obras a nivel nacional, esta forma de capacitación me permitirá hacer llegar la información a esos lugares sin contemplar todas las vicisitudes de un desplazamiento hasta cada sitio.

Este video se anexará en este libro final, con propósito de cumplir la totalidad de este objetivo específico y los fines de la práctica empresarial.

CONCLUSIONES

Finalmente se observa el cumplimiento de todos los objetivos específicos propuestos, a continuación, expondré el manual y en los anexos se encontrará la capacitación de forma digital.

MANUAL DE PARAMETROS DE PREVENCION Y REACCION JURIDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION CONTRATADOS POR OTACC S.A

1. OBJETIVO GENERAL

Este manual tiene como propósito ser una guía jurídica de fácil comprensión y entendimiento frente a las necesidades jurídicas de los trabajadores de la construcción y de OTACC S.A. con el fin de describir de forma breve, detallada y concisa un documento en el cual se identifiquen los pasos y parámetros de prevención y reacción jurídica eficaz frente a la existencia de un accidente de trabajo en construcción.

2. INTRODUCCIÓN

Los accidentes en construcción son unos de los sucesos más frecuentes en esta clase de labores, debido a los altos riesgos que representan para los trabajadores muchas actividades que envuelven este trabajo, como trabajar en alturas, el manejo de materiales pesados o de componentes químicos que afectan la salud del trabajador, el manejo de maquinaria pesada, la caída de escombros, entre

otras, que, a comparación con distintos trabajos, dan un porcentaje de peligrosidad y riesgo adicional.

Esta clase de infortunios generan consecuencias de todo tipo, ya sea a la salud de los trabajadores, al ambiente laboral y una de las más adversas, las consecuencias jurídicas, las cuales pueden reflejarse en un detrimento patrimonial alto y en una afectación al buen nombre del empleador, además de una gran afectación al ambiente laboral, que puede reflejarse en un atraso de obra o poca disposición de los trabajadores de construcción al no sentir seguridad en las actividades que desarrollan.

Para evitar toda esta clase de consecuencias y afectaciones, a través de este manual se dará una guía jurídica de aplicación de parámetros de prevención y reacción, todos descritos en la normativa nacional y en alguna jurisprudencia, para ser aplicados antes o después de la ocurrencia de esta contingencia, en protección de la salud y derechos de los trabajadores además de la seguridad jurídica de OTACC S.A.

3. MARCO CONCEPTUAL

Trabajadores de la construcción: Aquellas personas que trabajan en obras y actividades que tienen como fin la construcción de cualquier clase de casa o edificios, además de otras inherentes a esa actividad, exceptuando conservación o reparación, y tampoco aquellas personas que en calidad de arquitectos o ingenieros, proyectistas o interventores dirijan técnicamente, asesoren o controlen la ejecución simplemente material de aquellas obras.

Riesgo: Una alta probabilidad de que suceda una o más exposiciones a eventos peligrosos frente a la severidad de daño que estos podrían causar.

Sistema General de Riesgos Laborales: conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo en el que se desempeñan.

Accidente de trabajo: todo hecho repentino que se origine por causa o con ocasión del trabajo, y que genere en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Prevenir: Prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o perjuicio.

Reaccionar: Actuar por estímulo frente a un daño o perjuicio.

Eficacia: Dicho de cosa o actividad que produce el efecto propio o esperado.

Consecuencia: Hecho o acontecimiento que se sigue o resulta de otro.

4. ACCIDENTES COMUNES EN TRABAJADORES DE CONSTRUCCION

Caídas al mismo nivel: tropiezos, choques, resbalones, etc.

Caídas de altura: Caídas de escaleras, niveles elevados, andamios, etc.

Contactos eléctricos: contacto con electricidad, tomas de corriente, circuitos eléctricos, mezcla entre bajas y altas tensiones.

Cortes y Pinchazos: Con las herramientas, elementos o dispositivos usados en el área de la construcción, es uno de los accidentes más comunes.

Accidentes relacionados con la visión: debido a muchas tareas en construcción, escombros, polvo u objetos extraños pueden ingresar a los ojos.

Golpes con objetos o herramientas: muchas de las herramientas de construcción son objetos pesados que pueden caer o golpear al trabajador si hay un uso indebido.

Atropellamiento: Muchos camiones o maquinas usadas en construcción, son de gran envergadura, y en algunas ocasiones no se calcula la magnitud de los movimientos o desplazamientos que hacen, atropellando a algunos trabajadores.

Sobreesfuerzos: Al ejercer labores físicas pesadas suelen tener heridas en músculos, ligamentos o estrés en algunos órganos.

Problemas Respiratorios: Asfixias u otro tipo de accidentes al inhalar polvo o sustancias que afectan las vías respiratorias.

5. CONSECUENCIAS JURIDICAS ADVERSAS POSTERIORES A LA OCURRENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

Si bien OTACC S.A. siempre hace el mejor tratamiento jurídico y asistencial posible luego de un accidente en construcción, no está exenta de alguna de las siguientes consecuencias, ya sea para la empresa o sus trabajadores. Este tipo de consecuencias distan del ámbito jurídico de forma directa, sin embargo, terminan teniendo a corto o largo plazo una afectación en la seguridad jurídica tanto del trabajador como de la empresa.

En Trabajadores

- Problemas de atención inmediata en salud luego del accidente.
- Demora de atención en salud por trámites administrativos.
- Pérdida de capacidad laboral.
- Afectación psicológica por pérdida de capacidad laboral.
- Traslado a nuevo puesto de trabajo por pérdida de capacidad laboral.
- Pérdida de confianza en el empleador.
- Daños patrimoniales.
- Daños extra patrimoniales.
- Toma de acciones jurídicas contra el empleador.

En la empresa

- Afectación en el ambiente laboral.
- Afectación de continuidad de obra.
- Defensa ante acciones jurídicas derivadas del accidente.
- Sanciones por el Ministerio de Trabajo por incumplir obligaciones legales.
- Afectación en el buen nombre.
- Afectación patrimonial.
- Responsabilidad civil, penal, administrativa o laboral.

6. OBLIGACIONES LEGALES DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN JURÍDICA FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

ARTÍCULO 2. *Son obligaciones del Patrono:*

a) Dar cumplimiento a las normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.

b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.

c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médicolaboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médicosocial.

d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.

e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.

f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

ARTÍCULO 3. *Son obligaciones de los trabajadores:*

a) *Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior.*

b) *Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.*

c) *Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distinto a los que les han sido asignados.*

d) *Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.*

e) *Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.*

f) *No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.*

RESOLUCION 1401 DE 2007

ARTÍCULO 4. Obligaciones del empleador.

1. *Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo.*
2. *Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.*
3. *Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales.*
1. *Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.*
4. *Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.*
5. *Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.*
6. *Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del*

cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

- 7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.*
- 8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.*
- 9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.*
- 10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera.*

ARTÍCULO 6. Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo. *El empleador podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.*

ARTÍCULO 7. Equipo investigador. *El empleador debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá*

conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. *El empleador podrá apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.*

ARTÍCULO 8. Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo. *Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.*

Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.

DECRETO 1295 DE 1994

ARTÍCULO 1. Definición. *El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades*

y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 2. *Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.*

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

ARTÍCULO 21. *Obligaciones del Empleador.*

El empleador será responsable:

- a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;*
- b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;*
- c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;*
- d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;*
- e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;*
- f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;*
- g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y*
- h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.*

Parágrafo. *Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este Decreto.*

ARTÍCULO 22. *Obligaciones de los trabajadores.*

Son deberes de los trabajadores:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;*
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;*
- d) Modificado por el art. 27, Ley 1562 de 2012. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa;*
- e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;*
- f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento;*
- g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.*

ARTÍCULO 35. *Servicios de Prevención.*

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:

- a) Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional en la respectiva empresa.*
- b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.*
- c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.*

d) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Las entidades administradoras de riesgos profesionales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Parágrafo. *Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional.*

ARTÍCULO 56. *Responsables de la prevención de riesgos profesionales.*

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.

Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.

ARTÍCULO 57. *Supervisión y control de los sitios de trabajo.*

Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.

ARTÍCULO 58. *Medidas especiales de prevención.*

Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.

ARTÍCULO 59. *Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales.*

Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

ARTÍCULO 60. *Informe de actividades de riesgo.*

Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa.

Además de hacerlos conocer al empleador interesado, deberán informarlo a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad con lo que para tal fin disponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 61. *Estadísticas de riesgos profesionales.*

Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

ARTÍCULO 62. *Información de riesgos profesionales.*

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 63. *Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.*

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité.*
- b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.*

DECRETO 1072 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. *Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente,*

en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.

ARTÍCULO 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. *Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6, del presente Decreto.*

7. PARÁMETROS DE PREVENCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

Para el empleador

1. Pagar los aportes del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
3. Dar ejecución a programas de prevención dispuestos por ARL.
4. Proveer a los trabajadores todos los elementos necesarios de protección personal.
5. Permanencia de servicio médico industrial en obra.
6. Programar, ejecutar, financiar y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
7. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
8. Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.
9. Informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.
10. Constituir Comité Paritario de Salud Ocupacional y hacer reuniones constantes, mínimo una cada dos meses.
11. Hacer rutinas diarias de calentamientos antes de iniciar labores.

Para los trabajadores

- 1.** Exigir a la empresa el pago de sus aportes a la ARL.
- 2.** Exigir al empleador el cuidado de los ambientes de trabajo, así como cuidar los ambientes de trabajo por sí mismos.
- 3.** Mantenerse en buen estado de salud.
- 4.** Prestar máxima atención al programa de salud ocupacional y hacer las preguntas necesarias.
- 5.** Prestar máxima atención a las capacitaciones hechas por el empleador.
- 6.** Permitir apoyo psicosocial.
- 7.** Permitir reubicación a un nuevo puesto de trabajo por pérdida de capacidad laboral.
- 8.** Hacer preguntas necesarias de alguna situación peligrosa o de riesgo en los ambientes de trabajo.
- 9.** Evitar peligros y acciones riesgosas en el trabajo.
- 10.** Informar dolencias o afectaciones a la salud derivadas del trabajo sin excepción.
- 11.** Mantener un contacto y comunicación constante con los compañeros de trabajo del área de salud ocupacional y HSEQ.
- 12.** Usar los elementos de protección personal sin excepción.
- 13.** Aconsejar a los demás compañeros que no cumplen con medidas de protección y prevención de accidentes de trabajo.
- 14.** Hacer calentamientos antes de iniciar labores.

8. PARÁMETROS DE REACCIÓN JURÍDICA EFICAZ FRENTE A LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

Para el empleador

1. Notificar a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo.
2. No despedir a ningún trabajador luego de haber sufrido un accidente de trabajo, únicamente hacerlo por justa causa o cuando el Ministerio de Trabajo lo Autorice.
3. Prestar una atención en lo posible inmediata al trabajador luego de un accidente de trabajo.
4. Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.
5. Mantener un sistema de control de riesgos y peligros luego del accidente de trabajo.
6. Hacer un diagnóstico del accidente con todos los trabajadores para que este no vuelva a suceder.
7. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador.
8. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.
9. Seguir recomendaciones de ARL luego del reintegro del trabajador.

- 10.** Prestar apoyo psicosocial al trabajador luego del accidente.
- 11.** Estar en constante comunicación con el trabajador luego del accidente.
- 12.** Prestar apoyo al trabajador en cualquier aspecto y en la medida de las posibilidades luego del accidente.
- 13.** Ayudar al trabajador con los trámites administrativos derivados del accidente de trabajo.
- 14.** Siempre buscar una solución por la vía de la conciliación ante una diferencia o acción judicial del trabajador.

Para el trabajador

1. Acudir a acciones legales como último recurso, siempre conciliar con el empleador ante cualquier diferencia o inconformismo, sin temor alguno a ser juzgado.
2. Mantener constante contacto y comunicación con el empleador.
3. Pedir ayuda necesaria al empleador, en la medida de sus posibilidades.
4. Aceptar ayuda psicosocial luego del accidente de trabajo.
5. Aceptar reubicación de puesto de trabajo luego de superada incapacidad temporal, si no está conforme, dialogar con el empleador para una mejor reubicación.
6. Comprender las causas del accidente.
7. Tomar los cuidados necesarios para la recuperación.
8. Dar testimonio a compañeros de trabajo para evitar situaciones similares.

9. CONCLUSIONES

Este manual se constituye como producto de la práctica empresarial, en el cual se muestran los parámetros de prevención y reacción jurídica eficaces a tener en cuenta, tanto por el trabajador de la construcción como por OTACC S.A. frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo en construcción, que, al ser aplicados, evitaren la ocurrencia de esa contingencia, o si no se acataron con anterioridad, garantizaran una reacción adecuada para beneficio de todos.

La implementación de este manual, tanto por el trabajador como por el empleador, y su conocimiento, darán luz frente a la ocurrencia de ese infortunio, previniéndolo y reaccionando frente a este de la manera más adecuada posible, de acuerdo a las normas que rigen la materia.

Este manual está acompañado de un breve video en cual se explicará el contenido, con el fin de hacer una difusión didáctica y sencilla para la comprensión y entendimiento de todos los empleados de OTACC S.A.

BIBLIOGRAFÍA

CHILE, CONGRESO NACIONAL. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. Ley 16.744. “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”. Artículo 5. 01 de febrero de 1968.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11 de julio de 2012). “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-582 de 2013, M.P NELSON PINILLA PINILLA. Bogotá D.C., 29 de agosto de 2013.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-875 de 2004. M. P. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. Bogotá D.C. 09 de septiembre de 2004.

COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia N° SL16102-2014 Radicado: 44540. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. 05 noviembre de 2014.

----- Sentencia 23656. M.P. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS Y LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ. Bogotá D.C. 10 de marzo de 2005.

----- Sentencia 47907. M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA. 27 de abril de 2016.

----- . Sentencia 7181. M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓ. Bogotá D.C. 20 de mayo de 2015.

----- . SL13653-2015, Radicación N°. 49681. M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO. Bogotá, D. C. 07 de octubre de 2015.

COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Radicación N° 40457. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO. Bogotá, D. C., 21 de junio de 2017.

COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Ley 2663. (9 de septiembre de 1950) “Código Sustantivo del Trabajo”. Diario Oficial, Bogotá, No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL. Resolución 1401. (24 de mayo de 2007). “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”. Artículo 4. Diario Oficial, Bogotá, D. C. No. 46.638 de 24 de mayo de 2007.

COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400. (22 de mayo 1979). “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”. Bogotá, D.E., 22 Mayo de 1979.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de 1991. Artículo 25. Diario Oficial, Bogotá D.E. No. 116 de 20 de julio de 1991.

FEDERACIÓN DE ASEGURADORES COLOMBIANOS – FASECOLDA. El sector de obras registró 88.102 accidentes de trabajo durante el 2017. [En Línea]. FASECOLDA. Junio 28- 2018. Disponible en: <http://www.fasecolda.com/index.php?cid=2481>

GÓMEZ ESCOBAR, Jhon Jairo. La Responsabilidad Civil, Penal y Administrativa en el Sector de la Construcción. [En Línea]. Biblioteca Digital Universidad CES. Trabajo de grado como Especialista en Gerencia de la Salud Pública. Universidad CES. Medellín, Antioquia, 2008. Disponible en: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/879/1/Responsabilidad_civil_penal_administrativa_secto.pdf

GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO OVIEDO, Mónica. Principios Jurisprudenciales de los Riesgos Laborales en Colombia. [En Línea]. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia. 17 de abril de 2013. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/38021/1/40320-180997-1-PB.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OITE. Convenio sobre seguridad y salud en la construcción. Convenio 167 de la OIT. Adopción: Ginebra, 75ª Reunión CIT. 20 junio 1988.

OTACC: INGENIERÍA & CONSTRUCCIÓN. La empresa. [En Línea]. OTACC. 2017. Disponible en: www.otacc.com

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072. (26 de mayo de 2015). “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 49.523 de 26 de mayo de 2015.

ZULETA ZULETA, Jorge Enrique. Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, en el periodo 1915-2012. [En Línea]. Biblioteca

Digital Universidad Nacional de Colombia. Trabajo de Grado como Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11360/1/05539520.2013.pdf>