

El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento Jurídico Virtual a Trabajadores

Adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio

Zaira Elisabet García Pabón

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Codirector

Cristian Javier Barajas Miranda

Especialista en Derecho del Trabajo

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2022

### **Dedicatoria**

A Dios que en su bondad me permitió estudiar en la UIS.

A mi papá y a mi mamá, que con su cariño y ejemplo me enseñaron el valor del esfuerzo y el trabajo honesto.

A mis hermanitos, quienes me alegraron en los momentos más difíciles.

### **Agradecimientos**

A Dios y a mis padres, que con su amor y paciencia me acompañaron durante este proceso formativo y en cada situación me apoyaron de manera incondicional.

A la Universidad Industrial de Santander y a su Escuela de Derecho y Ciencia Política, por haberme dado el privilegio de estudiar, por apoyarme en los momentos no tan fáciles de la vida universitaria y por permitirme conocer a grandes seres humanos.

A mis profesores, en especial al profe Ramiro Pinzón quién me enseñó a querer el Derecho Penal Humano, al profe Carlos Peñaranda, quién me enseñó que un buen escrito habla bien del abogado, al profe Héctor Hernández quién me enseñó a esforzarme más en el estudio y al profe Diego Hernández, quién me infundió el cariño, respeto y pasión por la Constitución y el Derecho Constitucional Colombiano.

A la Dra. Jackeline Granados Ferreira, quién dentro de la academia me brindó los conocimientos necesarios en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social Integral, con los cuales desarrollé esta práctica jurídico social, además de todo el especial apoyo brindado a lo largo de esta investigación.

Al Centro de Atención Laboral Villavicencio, al abogado Cristian Barajas que con su disciplina me enseñó a administrar mejor el tiempo y dar lo mejor de mí, a la abogada Karen Parra, que con sus recomendaciones me permitió adquirir destreza en la escritura de textos jurídicos y a mis compañeros de práctica.

A todos los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, quienes me permitieron escuchar, conocer sus casos e incluso investigar desde las problemáticas diarias de su vida laboral, a ellos mi más sincera gratitud y aprecio.

**Tabla de Contenido**

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	11
1. Objetivos.....	13
1.1. Objetivo General .....	13
1.2. Objetivos Específicos .....	13
2. Propuesta de Trabajo de Grado - Modalidad Práctica Jurídico Social .....	14
2.1. Información General del Proyecto.....	14
3. Planteamiento del Problema .....	14
4. Alcance del Trabajo .....	17
5. Metodología.....	18
6. Información de la Organización .....	19
6.1. Descripción del Centro de Atención Laboral .....	19
6.2. ¿Qué servicios ofrecen los Centros de Atención Laboral?.....	21
6.3. ¿Cómo se brindan los servicios de los Centros de Atención Laboral?.....	22
6.4. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio.....	23
7. Marcos de Referencia .....	24
7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos.....	24
7.1.1. El Estado Social de Derecho Colombiano y el Bloque de Constitucionalidad.....	24
7.1.2. Normatividad Internacional adoptada por Colombia para la Protección del Derecho al Trabajo .....	26
7.1.3. Normatividad Constitucional para la protección del Derecho al Trabajo.....	30
7.1.4. El Código Sustantivo del Trabajo y la protección del Derecho al Trabajo .....	32
7.1.5. Normatividad Colombiana Aplicable frente al Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso .....	33
7.2. Marco Teórico .....	41
7.3. Marco Conceptual .....	46
7.3.1. Reporte de Accidente de Trabajo.....	46
7.3.2. Riesgo .....	47

7.3.3. Suceso Peligroso .....	47
7.3.4. Responsabilidad Objetiva .....	48
7.3.5. Responsabilidad Subjetiva .....	48
7.3.6. Sistema General de Riesgos Laborales .....	49
7.3.7. Seguridad y Salud en el Trabajo .....	49
7.3.8. Derecho Fundamental .....	50
8. Cronograma de Actividades.....	50
9. Primer Informe de Práctica Jurídico Social .....	52
9.1. Componente Práctico.....	52
9.2. Componente Teórico .....	54
9.2.1. Antecedentes Históricos de la Responsabilidad .....	55
9.2.2. La Responsabilidad Objetiva Contractual y la Obligación de Reportar el Accidente De Trabajo .....	58
9.2.3. Principialistica aplicable en materia de Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso .....	60
10. Segundo Informe de Práctica Jurídico Social .....	62
10.1. Componente Práctico.....	63
10.2. Componente Teórico .....	66
10.2.3. Sucinto análisis del Reporte de Accidente por Aviso desde la Jurisprudencia Colombiana .....	66
11. Tercer Informe de Práctica Jurídico Social.....	73
11.1. Componente Práctico.....	73
11.2. Componente Teórico .....	77
11.2.1. El Derecho de Petición para el Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso .....	77
12. Cuarto Informe de Práctica Jurídico Social .....	83
12.1. Componente Práctico.....	84
12.2. Componente Teórico .....	91
12.2.1. Derecho comparado desde el concepto de Accidente de Trabajo.....	91
13. Conclusiones.....	93
Referencias Bibliográficas .....	101
Apéndices.....	106

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 <i>Información general de la práctica jurídico social.</i> .....	14
Tabla 2 <i>Cronograma de actividades</i> .....	51
Tabla 3 <i>Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.1</i> .....	53
Tabla 4 <i>Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.2</i> .....	64
Tabla 5 <i>Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.3</i> .....	76
Tabla 6 <i>Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.4</i> .....	87

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1 <i>El ciclo de vida laboral</i> .....	15
Figura 2 <i>¿Qué servicios ofrecen los CAL?</i> .....	21
Figura 3 <i>Organigrama Centro de Atención Laboral Villavicencio</i> .....	23
Figura 4 <i>Términos para la contestación del derecho de petición</i> .....	80
Figura 5 <i>Acompañamiento jurídico realizado en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso</i> .....	90

**Lista de Apéndices**

	<b>Pág.</b>
Apéndice A. <i>Infografía Obligatoriedad de Vacunación contra Covid-19 en Colombia</i> .....	106
Apéndice B. <i>Modelo de Solicitud para el Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso</i> .....	107
Apéndice C. <i>Jornada de formación virtual en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso dirigida al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio</i> .....	115
Apéndice D. <i>Material de apoyo utilizado en la Jornada de formación virtual en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso dirigida al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio</i> .....	117

## Resumen

**Título:** El reporte de accidente de trabajo por aviso: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.\*

**Autor:** Zaira Elisabet García Pabón\*\*

**Palabras Clave:** Derecho laboral, accidente de trabajo, reporte de accidente de trabajo, responsabilidad objetiva, riesgos laborales, derecho al trabajo digno.

### Descripción:

El artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, define accidente de trabajo como “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”. A partir de tal definición, el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 establece al empleador la obligación de reportar el accidente de trabajo ante la aseguradora de riesgos laborales y la entidad prestadora de salud, para que estas brinden las prestaciones sociales y económicas necesarias para la rehabilitación integral del trabajador. Sin embargo, frecuentemente se presentan accidentes que no son reportados por el empleador generando graves afectaciones al trabajador. Por tal razón, el legislador adopta la Resolución No. 0156 de 2005 y la Resolución No. 1570 de 2005, la cuales facultan al trabajador para realizar el *reporte de accidente de trabajo por aviso* ante las respectivas entidades, lamentablemente muy pocos trabajadores conocen dicha normatividad.

En ese contexto, surge la presente practica jurídico social que se desarrolla a través de un acompañamiento jurídico virtual a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, con el propósito de investigar esta problemática y brindar herramientas que permitan a los trabajadores realizar el reporte de accidente de trabajo por aviso para la defensa de sus derechos fundamentales.

---

\* Trabajo de Grado.

\*\*Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho. Tutor: Cristian Javier Barajas Miranda. Especialista en Derecho del Trabajo.

### Abstract

**Title:** The report of a work accident by notice: Virtual legal support to workers assigned to the Jobs Care Center of Villavicencio.\*

**Author(s):** Zaira Elisabet García Pabón\*\*

**Key Words:** Labor law, occupational accident, occupational accident report, strict liability, occupational hazards, right to decent work.

### Description:

The Article 3 of Law 1562 of 2012 defines occupational accident as "any sudden event that occurs due to or in connection with work, and that produces in the worker an organic injury, a functional or psychiatric disturbance, a disability or death". Based on this definition, the article 62 of Decree 1295 of 1994 establishes the employer's obligation to report the work accident to the labor risk insurance company and the health care entity, so that they may provide the necessary social and economic benefits for the integral rehabilitation of the worker. However, accidents frequently are not reported by the employer, generating serious damages to the worker. For this reason, the legislator adopts the Resolution No. 0156 of 2005 and Resolution No. 1570 of 2005, which empower the worker to *report the work accident by notice* to the respective entities, unfortunately very few workers are aware of these regulations.

In this context, this social legal practice is developed through a virtual legal accompaniment to workers attached to Villavicencio's Job Care Center, in order to investigate this problem and provide tools that will allow workers to make the accident report by notice for the defense of their fundamental rights.

---

\* Degree Work

\*\*Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Jackeline Granados Ferreira, Doctorate in Law. Tutor: Cristian Javier Barajas Miranda. Specialist in Labor Law.

### **Introducción**

Desde la construcción de los primeros grupos humanos ha existido la necesidad de asegurar unos mínimos para la vida en condiciones dignas, así nace el concepto de trabajo como la fuerza requerida para garantizarlos. En ese sentido, a largo de la historia el ser humano a través de la fuerza de su trabajo ha logrado la transformación de las civilizaciones y de la concepción misma de la relación laboral.

A partir de estas relaciones laborales dadas desde los roles de empleador y trabajador, existen ciertas obligaciones que deben ser cumplidas por cada una de las partes, una de ellas es la obligación que tiene el empleador de reparar todo daño ocurrido en la ejecución de la actividad laboral, existiendo dos teorías de la responsabilidad creadas para entender el origen de esta obligación. En primer lugar, está la teoría de la responsabilidad objetiva, la cual indica que ante la creación de una actividad peligrosa por parte del empleador hacia el trabajador y ante la presencia de un accidente de trabajo, aquel estará en la obligación de reparar el daño causado de manera inmediata pues se prescinde del elemento culpa. En segundo lugar, está la teoría de la responsabilidad subjetiva, que establece la existencia de culpa que debe ser debidamente probada, en ese entendido, ante la ocurrencia de un accidente provocado dentro del trabajo, pero desde causas diferentes al riesgo creado, la carga probatoria recaerá sobre el trabajador quien deberá argumentar la responsabilidad del empleador a efectos de lograr la reparación del daño causado.

En Colombia, aun existiendo la obligación que recae sobre el empleador de reportar todo accidente de trabajo que ocurra al trabajador en desarrollo de su actividad laboral, se presentan

casos en los que se omite tal reporte ante la entidad competente generando graves afectaciones al trabajador. Por tal razón el legislador colombiano, expide el artículo 3 de la Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5 de la Resolución No. 1570 de 2005, los cuales le dan la posibilidad al trabajador o a quien esté interesado de avisar y reportar todo accidente de trabajo ante la correspondiente aseguradora de riesgos laborales y entidad promotora de salud. Sin embargo, tal normatividad llega a ser extraña para el trabajador, razón por la cual la omisión del reporte de accidente de trabajo queda en la oscuridad de la inexistencia misma.

En ese contexto, surge la presente práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral Villavicencio, organización sin ánimo de lucro encargada de atender a trabajadores especialmente del sector palmero de la Orinoquía Colombiana, con el objetivo de brindar un acompañamiento jurídico virtual a los trabajadores adscritos a dicha organización, haciendo énfasis en el análisis y estudio de la normatividad aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso, a efectos de diseñar y compartir con los trabajadores herramientas jurídicas que permitan les realizar de manera personal el reporte de accidente de trabajo por aviso, para así lograr la reivindicación de aquellos derechos que han sido vulnerados.

## **1. Objetivos**

### **1.1. Objetivo General**

Brindar acompañamiento jurídico virtual a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio con énfasis en el análisis del reporte de accidente de trabajo por aviso.

### **1.2. Objetivos Específicos**

Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Analizar la normatividad vigente en el ordenamiento jurídico colombiano frente al derecho al trabajo en condiciones dignas y el reporte de accidente de trabajo por aviso.

Diseñar un modelo de solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso.

Socializar los resultados investigativos con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio, para fortalecer el acompañamiento jurídico en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.

## 2. Propuesta de Trabajo de Grado - Modalidad Práctica Jurídico Social

### 2.1. Información General del Proyecto

En la siguiente tabla se enuncia la Información general de la práctica jurídico social realizada.

Tabla 1

*Información general de la práctica jurídico social.*

<b>Título:</b> El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento Jurídico Virtual a Trabajadores Adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.		
<b>Nombre del estudiante:</b> Zaira Elisabet García Pabón.		
<b>Código:</b> 2162859	<b>Email:</b> zairaelisabet@hotmail.com	<b>Tel:</b> 3195046099
<b>Nombre de la entidad:</b> Centro de Atención Laboral de Villavicencio.		
<b>Dirección:</b> Calle 33B # 36 – 76, Segundo piso.		
<b>Teléfonos:</b> 3185864885	<b>Email:</b> dircalvillavicencio@ens.org.co	
<b>Característica de la entidad:</b> El Centro de Atención Laboral Villavicencio es un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, comprometido con la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores en Colombia (Centro de Atención Laboral, s.f.).		
<b>Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social:</b> Jackeline Granados Ferreira (Doctora en Derecho).		
<b>Profesional de la entidad tutor de la práctica social:</b> Cristian Javier Barajas Miranda (Abogado especialista en Derecho del Trabajo y director del Centro de Atención Laboral Villavicencio).		

## 3. Planteamiento del Problema

En la siguiente figura se muestra el ciclo de vida laboral.

Figura 1

*El ciclo de vida laboral*



*Nota.* Representación crítica del ciclo laboral ante la ocurrencia de accidente de trabajo, en donde el trabajador que acaece tal situación es fácilmente reemplazado. Adaptado por García, A. (2021).

La accidentalidad en el trabajo es una problemática que día a día se agudiza en el país, así lo demuestran cifras del Observatorio de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad Social (CCS), señalando que durante el primer trimestre de 2021 se provocaron:

148 muertes de origen laboral, de las cuales 106 correspondieron a eventos por accidentes de trabajo y 42 casos de muerte por enfermedad laboral. Al comparar con el mismo trimestre del año 2020 las muertes calificadas por enfermedad laboral aumentaron en el 2021 en un 4100% y las muertes por Accidente (CCS, 2021).

Dicha problemática también se presenta a nivel internacional, así lo confirma una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se determinó que durante el año 2014 la causa de muerte de 2.3 millones de trabajadores era atribuible a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (OIT, 2015).

Entendiendo que la tasa de accidentalidad es alta, el legislador colombiano expide el Decreto 1295 de 1994 que en su artículo 62 impone al empleador la obligación de reportar todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales y entidad promotora de salud simultáneamente, esto con el propósito de brindar la respectiva atención en salud al trabajador.

Sin embargo, a la fecha aún se presentan accidentes que no son reportados por el empleador generando graves afectaciones al trabajador. En escenarios como esos, el artículo 3 de la Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5 de la Resolución No. 1570 de 2005, facultan al trabajador o a quien esté interesado para avisar y reportar todo accidente de trabajo ante la

correspondiente aseguradora de riesgos laborales y entidad promotora de salud. Lamentablemente muy pocos trabajadores conocen la normativa y dicha facultad que esta les otorga.

Por tal razón, a través del acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, se pretende analizar y visibilizar esta problemática, brindando herramientas jurídicas que permitan al trabajador realizar de manera personal el reporte de accidente de trabajo por aviso, para así lograr la reivindicación de aquellos derechos que han sido vulnerados.

Habiendo expuesto lo anterior, la pregunta central de investigación es: **¿Puede un trabajador reportar su accidente de trabajo de manera personal, aun cuando su empleador no lo haya reportado en los términos establecidos?**

#### **4. Alcance del Trabajo**

El propósito de esta práctica jurídico social en primer lugar es brindar un acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención laboral Villavicencio, a través de la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander.

En segundo lugar, con esta práctica jurídico social se pretende analizar el reporte de accidente de trabajo por aviso, para poner a disposición del trabajador -que así lo necesite- herramientas jurídicas que le permitan realizar de manera personal dicho reporte, para así lograr la reivindicación de aquellos derechos que le han sido vulnerados.

Finalmente, a través de este ejercicio jurídico práctico se busca afianzar y optimizar aquellas competencias inherentes al perfil del abogado UIS, relativas a la calidad ética, política y profesional, con un amplio sentido humanista y comprometido con la causa social para la mejora de la vida en comunidad.

## 5. Metodología

Para realización de la presente practica jurídico social, se empleará una metodología de investigación mixta<sup>3</sup> en donde se integran características esenciales de la metodología investigativa cuantitativa y cualitativa, esto para obtener una perspectiva amplia que permita la elaboración de conclusiones precisas a la hora de brindar el acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio y analizar el reporte de accidente de trabajo por aviso. Una vez determinado el método investigativo que guiará esta práctica jurídico social, las etapas propuestas para la consecución de los objetivos planteados son las siguientes:

- 1) Inducción a la práctica jurídico social, para el conocimiento de objetivos de la entidad y el desarrollo de procesos internos enfocados a la atención de usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.
- 2) Revisión de fuentes para el desarrollo del proceso investigativo relativo al reporte de accidente de trabajo por aviso.

---

<sup>3</sup> Hernández Sampieri y Mendoza (Como se citó en Hernández Sampieri y Mendoza) definen que “los métodos mixtos o híbridos presentan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar interferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández, S., 2018, p. 612).

- 3) Analizar la normatividad del derecho de petición para el posterior diseño de solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso.
- 4) Organizar una jornada de capacitación virtual en donde se compartan los resultados investigativos y la solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio.

## **6. Información de la Organización**

### **6.1. Descripción del Centro de Atención Laboral**

La página oficial del Centro de Atención Laboral describe su propósito así:

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado (s.f.).

En el mes de noviembre de 2014 la página oficial del Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT), realizó una campaña de socialización del CAL, en donde se expuso:

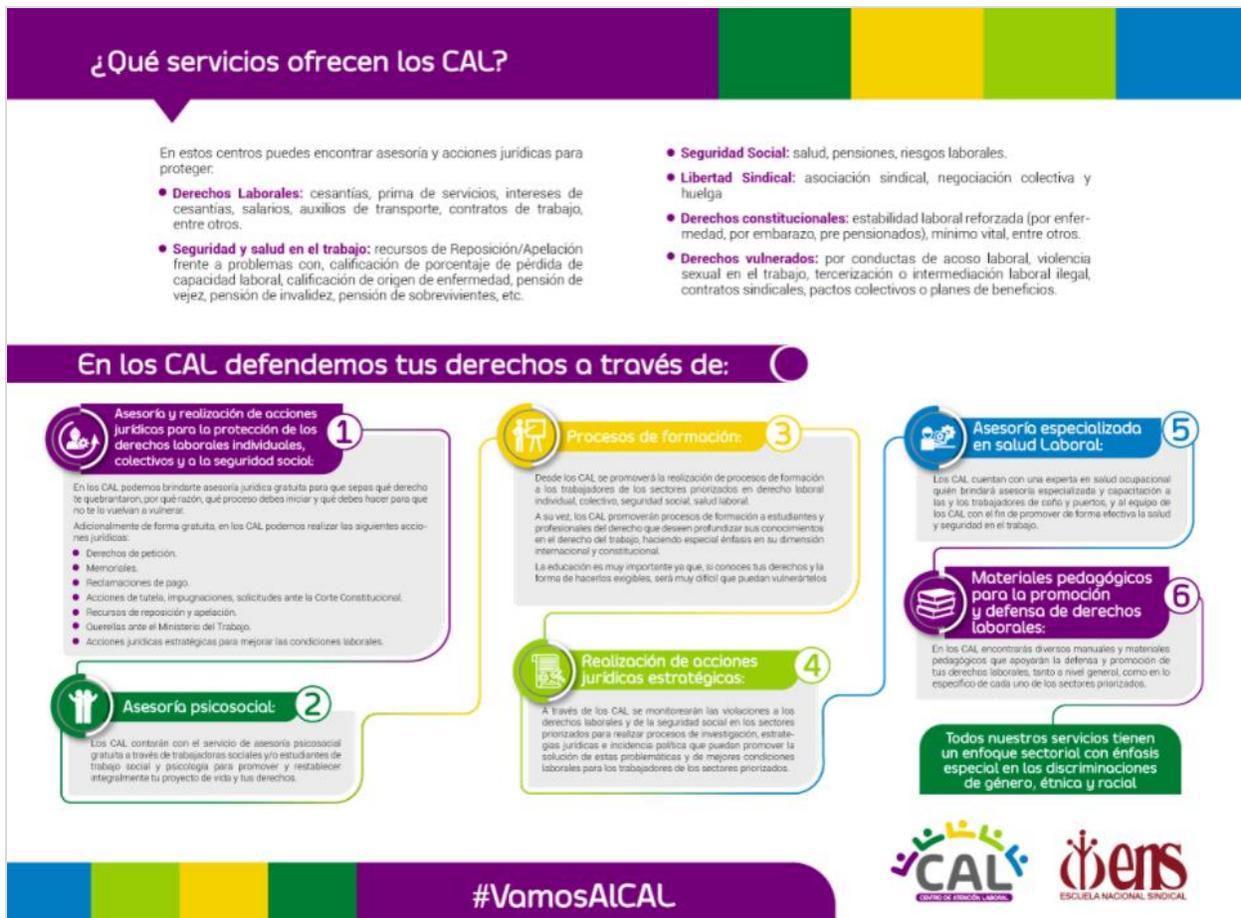
El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaboralización y tercerización laboral. A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, los CAL se han encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

## 6.2. ¿Qué servicios ofrecen los Centros de Atención Laboral?

Figura 2

¿Qué servicios ofrecen los CAL?



Nota. Infografía referente a los servicios disponibles en los CAL. Adaptado de la página oficial del Centro de Atención Laboral (s.f.). *Nuestros Servicios*. Recuperado de: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

### **6.3. ¿Cómo se brindan los servicios de los Centros de Atención Laboral?**

Teniendo en cuenta lo antedicho, se evidencia que el principal objetivo de los Centro de Atención Laboral está relacionado con la promoción y protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en Colombia, de ahí que todas las acciones realizadas están encaminadas a dar cumplimiento a tal objetivo. Ahora bien, frente a la organización y desarrollo de los diversos servicios brindados por los CAL la página oficial del SNNT, agrega:

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años del programa de Derecho y de los programas de Psicología, Trabajo Social y demás ciencias sociales afines, provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – y un Profesional del Derecho, que se encarga de dirigir las actividades dentro de cada CAL. Existe además una coordinación nacional de los CAL que encamina todas las actividades y servicios dentro de una estrategia nacional de protección de los derechos de Trabajadoras y Trabajadores.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

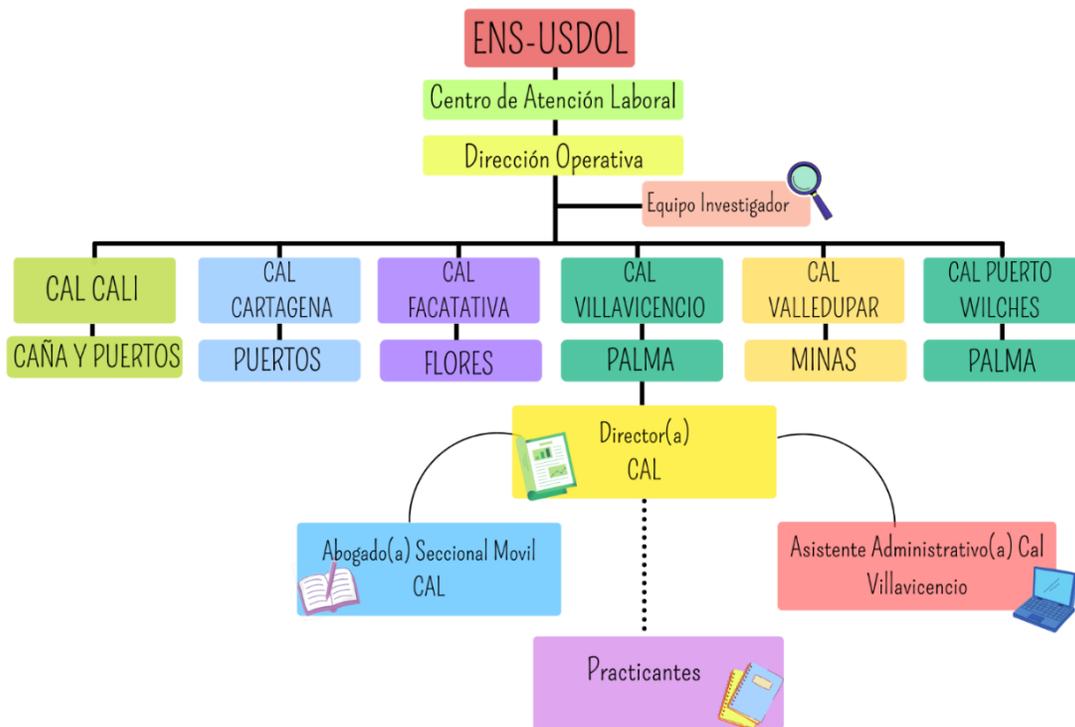
El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los derechos

humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. Actualmente se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional (SNNT, 2014).

**6.4. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio**

Figura 3

*Organigrama Centro de Atención Laboral Villavicencio*



*Nota.* Organigrama del Centro de Atención Laboral. Adaptado por García A. et al. (2021). de la página oficial del Centro de Atención Laboral (S.F.). *Sectores*. Recuperado de: <https://calcolombia.co/sectores/>

## **7. Marcos de Referencia**

### **7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos**

#### ***7.1.1. El Estado Social de Derecho Colombiano y el Bloque de Constitucionalidad***

Colombia es un Estado Social de Derecho, pero la palabra social más que un adorno o un complemento a lo que se conoce como Estado, es un reflejo directo de las transformaciones históricas, políticas y culturales que han acompañado las luchas de todo un pueblo. Así bien, hablar del término Social del Estado implica abordar su perspectiva cuantitativa y cualitativa que se relacionan haciendo referencia al Estado bienestar y al Estado constitucional democrático (Corte Constitucional, Sent. T-406 de 1992, p.8).

Respecto del Estado de bienestar la Sentencia T-406 de 1992 presidida por el Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón, cita que dicho concepto puede “ser definido como el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad (H.L. Wilensky, 1975)”. En el mismo texto jurisprudencial, se realiza un parangón entre el concepto ya mencionado y el Estado constitucional y democrático y resalta lo siguiente:

El Estado constitucional democrático ha sido la respuesta jurídico-política derivada de la actividad intervencionista del Estado. Dicha respuesta está fundada en nuevos valores-derechos consagrados por la segunda y tercera generación de derechos humanos y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, de control político y jurídico en el ejercicio del poder y sobre todo, a través

de la consagración de un catálogo de principios y de derechos fundamentales que inspiran toda la interpretación y el funcionamiento de la organización política (p.8).

Así pues, de la unión del Estado bienestar y al Estado constitucional democrático nace el Estado Social de Derecho como un “elemento indispensable para mejorar las condiciones de comunicación entre el derecho y la sociedad” (Corte Constitucional, Sent. T-406 de 1994, p.9). Trasladando ese concepto al plano colombiano “*el término social señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas*” (Corte Constitucional, Sent. SU-747 de 1998, p.10). En virtud de lo expuesto, el artículo 1° de la Constitución Política de 1991 proclama que Colombia es Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

En ese sentido, y con ánimo de alcanzar de manera progresiva la mayor cantidad - posible- de bienestar para sus ciudadanos, la Carta Política abre su alcance de protección a través de lo que se conoce como *Bloque de Constitucionalidad*, el cual es definido por la Corte Constitucional en su Sentencia C-225 de 1995 así:

El bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener

mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional stricto sensu (p.51).

La materialización o *forma corporal* del Bloque de Constitucionalidad encuentra su sustento desde el mismo preámbulo y a lo largo de los artículos 1, 5, 9, 39, 53, 56, 93, 94, 102 y 214 de la Constitución Política de 1991<sup>4</sup>. De este modo, a través de los diversos, tratados, convenciones, declaraciones y demás instrumentos ratificados por Colombia a través del Bloque de Constitucionalidad, se propende por alcanzar una mayor protección y efectividad en el goce de los derechos de los habitantes del territorio. Seguramente, surgen inquietudes concernientes a la relación de lo expuesto en este apartado y el tema central de investigación. No obstante, la intención es recopilar las principales normas internacionales que propenden por la protección de los derechos del trabajador en condiciones dignas, como se presentará en el próximo acápite.

### ***7.1.2. Normatividad Internacional adoptada por Colombia para la Protección del Derecho al Trabajo***

Para analizar la principal normatividad internacional aplicable en Colombia en materia laboral, es preciso remitirse al artículo 53 Constitucional el cual determina que “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”. Con esto claro, es imprescindible iniciar esta recopilación normativa, haciendo referencia a las disposiciones adoptadas desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En consonancia, la Defensoría del Pueblo en su libro *Derechos económicos, sociales y culturales- Derecho al Trabajo*, realiza un breve recuento de la OIT en Colombia destacando lo citado a continuación:

---

<sup>4</sup> Al respecto ver: Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-401 de 2005. (MP. Manuel José Cepeda Espinosa; 14 de abril de 2005).

El principal hito del siglo XX en el desarrollo jurídico de estos derechos, lo constituyó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en 1919, la cual fue establecida con el fin de alivianar las condiciones de los trabajadores alrededor del mundo. En el periodo de entre guerras, la OIT comenzó a adoptar, a través de tratados o de otros instrumentos, distintos estándares mínimos en relación con una amplia gama de asuntos, que hoy en día, clasificamos como “derechos económicos, sociales y culturales”, tales como la libertad de asociación y sindicalización, la prohibición del trabajo forzado, el establecimiento de una edad mínima laboral, el horario de trabajo, el descanso obligatorio, la protección contra riesgos tales como las enfermedades, los accidentes, la invalidez, y la vejez, y la no discriminación laboral. Otras circunstancias históricas, tales como la Gran Depresión en los años 30, recalcaron la importancia de la protección contra el desempleo, y empezaron a señalar la urgencia de adoptar políticas que respondieran adecuadamente a los retos planteados por los asuntos económicos, sociales y culturales en todo nivel (Defensoría del Pueblo, 2004).

Años más tarde, surge la Declaración Universal de Los Derechos Humanos (DUDH) - debidamente ratificada por Colombia-, como una respuesta Internacional ante la Segunda Guerra Mundial y como mecanismo para la prevención de hechos degradantes e inhumanos. Así lo expresa la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en una de sus recopilaciones históricas a través de su página oficial, en donde se da a conocer que la “Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 durante su 183ª sesión plenaria, como un ideal común para todos los pueblos y naciones” (ONU, S.F.).

Ese ideal común para todas las naciones, enfocado hacia la promoción y protección de los derechos humanos en todas sus formas a través de herramientas jurídicas vinculantes para los Estados parte de la ONU, reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas como una garantía fundamental de todo ser humano. Como constancia de dicho reconocimiento la Declaración Universal de Los Derechos Humanos en sus artículos 22, 23, 24 y 25; establecen una serie de condiciones mínimas en las que se debe garantizar el derecho al trabajo de toda persona.

Cabe resaltar que para el propósito de la presente investigación el artículo 25 de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos<sup>5</sup> de adquiere vital importancia, ya que se esboza el reconocimiento de seguros en caso de enfermedad o invalidez derivada de la actividad laboral realizada por el trabajador.

Otro de los mecanismos internacionales para la defensa de los derechos laborales adoptado por Colombia, es el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales. Al respecto, la Defensoría del Pueblo (2004) señala:

(...) el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, adoptado mediante la Resolución 2200A (XXI) de la Asamblea de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, el cual entró en vigor desde el 3 de enero de 1976, y fue ratificado por Colombia.

---

<sup>5</sup> Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A). Paris. Artículo 25: 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (...).

En el Pacto se consagran expresamente los siguientes derechos: el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables (arts. 6 y 7), el derecho a constituir sindicatos y formar parte de ellos (art. 8), el derecho a la seguridad social (art.9), el derecho a la protección y asistencia a la familia, incluyendo la maternidad (art. 10), el derecho a un estándar adecuado de vida e cuanto a alimentación, vestuario y vivienda, y mejoramiento progresivo de las condiciones de vida, así como verse libre de hambre (art. 11). El derecho al estándar más alto posible de salud física y mental (art. 12), el derecho a la educación (art. 13), incluyendo la educación primaria gratuita y obligatoria (art. 14), y el derecho a participar en la vida cultural y de gozar de los beneficios de la ciencia, así como de los derechos de propiedad intelectual (art. 15).

El pacto estableció, como organismo internacional encargado de la promoción de estos derechos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, creado en 1987 (p. 17).

Habiendo realizado una recopilación de la principal normativa internacional ratificada por Colombia a través del Bloque de Constitucionalidad, con la cual el Estado Social de Derecho busca ampliar el espectro de protección y garantizar de manera progresiva mejores condiciones, es importante señalar que el bloque de constitucionalidad “ha permitido que en algunas ocasiones las Corte Constitucional haya llamado la atención a órganos del Estado para que el contenido de las leyes y la actuación administrativa se ajuste a los compromisos internacionales adquiridos” (Correa, M., *et al.*, 2017).

De lo anterior, es posible comprender de mejor manera el Estado Social de Derecho Colombiano y el sentido de la normatividad implementada para el amparo del derecho al trabajo. En lo que sigue de esta recopilación, se introduce una breve reseña correspondiente a normatividad para la protección del derecho al trabajo extraída de la Constitución Política Colombia.

### ***7.1.3. Normatividad Constitucional para la protección del Derecho al Trabajo***

Para entender el sentido de la Constitución Política de Colombia de 1991, es necesario conocer -al menos un poco- su contexto político, cultural y social. En ese sentido, es apropiado aludir a lo referido por Lemaitre (2009), quien haciendo un análisis de constitucionalismo en Colombia destaca lo siguiente:

En 1990 y 1991 la idea de que la Constitución llevaba a la paz, o que podía hacerlo, tuvo gran acogida entre los colombianos. En ella creyeron los estudiantes en su campaña por la Séptima Papeleta y luego por la constituyente. En ella creyeron los grupos guerrilleros que se desmovilizaron, tanto el M-19 como el EPL y otros grupos pequeños. En ella creyeron también la mayoría de los constituyentes, o eso decían en sus discursos. Y sobre todo, en ella creyeron los millones de colombianos que se movilizaron en torno a esa idea, que votaron por el sí a la Constituyente, que masivamente acudieron a mesas de trabajo para escribir propuestas para la nueva Carta, una constitución surgida de sus propios deseos y aspiraciones (p.123).

La Universidad Nacional de Colombia en uno de sus escritos titulado *Élites, Eticidades y constitución en Colombia*, realiza un estudio referente a las características del sistema

constitucional colombiano del cual concluye que “la Constitución de 1991 trajo consigo avances significativos en relación con la carta de 1886, tales como la inclusión de los principios constitucionales del Estado Social de Derecho y los Mecanismos para la protección de nuevos derechos y libertades” (p.36).

El mismo escrito alude la existencia de algunas contradicciones dentro del mismo modelo constitucional, ya que se añadieron tres modelos de estado diferentes y que llegan a ser contradictorios entre sí, tales como el “Estado Social de Derecho, el modelo neoliberal y el modelo multicultural” (UNAL, 2004). Aun así, con sus virtudes y tal vez defectos, la Constitución sigue vigente y se erige como la norma de normas para la protección de los derechos, deberes y demás garantías fundamentales de los ciudadanos.

Como ya se mencionó, la Constitución Política dispone de diferentes tratados internacionales ratificados por el Estado Colombiano a través del Bloque de Constitucionalidad para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, la Carta también consagra una serie de disposiciones que propenden por el amparo de manera directa ese mismo derecho; evidencia expresa de esto son sus artículos 25, 48, 53 y 54, los cuales refieren la libertad para escoger profesión u oficio, la existencia de la Seguridad Social como un servicio público a cargo del Estado pero a disposición de sus ciudadano, la expedición de la normativa laboral interna y la adopción de tratados internacionales y la capacitación de los trabajadores.

Esto quiere decir, que dentro de la carta policita también se brinda una protección al trabajador y a su derecho al trabajo en condiciones dignas. Ahora bien, existe otra normatividad

expedida por el legislador para la protección y amparo del trabajador, la cual se abordará a continuación.

***7.1.4. El Código Sustantivo del Trabajo y la protección del Derecho al Trabajo***

Colombia es un estado Social de Derecho, fundado en el respeto por la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad, además dentro del ordenamiento jurídico la Constitución es la norma de normas (Const, 1991); por ende, toda norma que sea proferida por el legislador debe salvaguardar dichos principios Constitucionales. Como el trabajo es uno de los pilares del Estado Colombiano, existe una serie de normativa que lo ha regulado, esto con el objeto de garantizar una serie de derechos y deberes para el trabajador y el empleador en el país.

Uno de los exponentes de los derechos y deberes existentes en toda relación laboral, es el Código Sustantivo del Trabajo<sup>6</sup>, que a lo largo de su articulado regula precisamente todo en materia laboral. En cuanto al derecho a trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 9º establece:

El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Mas adelante, en el artículo 10º se establece la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, aboliendo cualquier tipo de distinción o discriminación por cuestiones intelectuales,

---

<sup>6</sup> Ordenado por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

salariales o de género. Seguido a esto, en el artículo 11° se indica la existencia del derecho al trabajo el cual refiere que “toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión y oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”. (CST, 1951). Así, de manera consecutiva a lo largo del Código Sustantivo del Trabajo, se establecen condiciones mínimas que deben existir dentro de cualquier relación laboral.

Con el breve recorrido normativo expuesto, es evidente que el Estado Colombiano ha aunado esfuerzos en pro del amparo y mejoría progresiva del derecho al trabajo de todos los colombianos. Desde esa perspectiva, se construirá la siguiente articulación entre la protección al derecho del trabajo en condiciones dignas y el reporte de accidente de trabajo por aviso, como materialización de dicha protección frente a tales contingencias.

***7.1.5. Normatividad Colombiana Aplicable frente al Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso***

Sabiendo que la vida de todo ser humano es invaluable y que todo accidente de trabajo es evitable cuando se toman las medidas pertinentes, el Legislador crea el Sistema de Seguridad Social Integral como una estrategia para que toda persona goce de unos mínimos de calidad de vida. El primer pilar de este sistema se manifiesta en el artículo 48 Constitucional, el cual consagra la Seguridad Social Integral como un derecho irrenunciable de los colombianos, dentro del mismo artículo se establece que es un servicio público obligatorio y a cargo del Estado, pasible de ser realizada por entidades públicas y privadas, siempre con sujeción a los principios de solidaridad, eficacia y universalidad.

El segundo pilar del Sistema de Seguridad Social Integral es la **Ley 100 de 1993**, surge como una estrategia para que toda persona pueda gozar de una calidad de vida, así lo indica el preámbulo del texto normativo indicando:

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Es así como la Ley 100 de 1993 en su artículo 1° señala que el objeto de este sistema es “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”. Para lograr tal cometido el Sistema de Seguridad Social Integral, está organizado a través de otros subsistemas que son:

1. El Sistema General de Pensiones
2. El Sistema General de Seguridad Social en Salud.
3. El Sistema General de Riesgos Laborales.
4. Servicios Sociales Complementarios.

Cada uno de estos sistemas están debidamente definidos a lo largo de la Ley 100 de 1993, sin embargo, el sistema de seguridad social que se abordará a continuación es el del Sistema General

de Riesgos Laborales -SGRL<sup>7</sup>-, esto por cuanto el problema central de investigación que corresponde al reporte de accidente de trabajo por aviso se da dentro de su órbita de aplicación. En primer lugar, es necesario destacar lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-056 de 2014 la cual describe las características del SGRL, señalando que:

El Sistema General de Riesgos Profesionales -SGRP-, constituye uno de los más sentidos avances en materia de seguridad social en Colombia, al disponer la protección del trabajador respecto de los riesgos nacidos de la relación de trabajo. La legislación del SGRP, contenida entre otras disposiciones en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, es definida 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 consecuencias del trabajo que desarrollan (p.8).

En segundo lugar, es necesario hacer remisión a la Ley 1562 de 2012, en ella se definen aspectos fundamentales para el problema de estudio. Una de esas definiciones es la de accidente de trabajo, que reposa en el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, que es su tenor literal expresa:

**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.

---

<sup>7</sup> Anteriormente conocido como Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual fue modificado por la ley 1562 DE 2012, *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.*

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, 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.

En tercer lugar, para entender de mejor manera el funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, es indispensable recurrir a la definición dada por el Decreto 1295 de 1994, que en su artículo 1º señala:

**Artículo 1º. 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 consecuencias del trabajo que desarrollan.

Es así como se empiezan a vislumbrar una serie de derechos y obligaciones expresas, claras y exigibles en materia de riesgos profesionales tanto para empleadores como para trabajadores, sobre todo en materia de accidentalidad. Así lo evidencia el capítulo IV del Decreto 1295 de 1994, el cual dispone una serie de medidas que deben ser acatadas para la *prevención y protección de riesgos profesionales*; haciendo una revisión de este capítulo sobresale el artículo 62, el cual impone al empleador las siguientes cargas:

**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.

Sin embargo, el legislador se anticipa a eventuales incumplimientos que podrían darse por parte del empleador frente al informe y reporte de todo accidente de trabajo ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales y entidad promotora de salud del trabajador. Por eso, adopta la *Resolución No. 0156 de 2005*<sup>8</sup> que en su artículo 3° impone una serie de obligaciones al empleador, que son:

---

<sup>8</sup> “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

**Artículo 3º. Obligación De Los Empleadores Y Contratantes.** De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto Ley 1295 de 1994 y artículo 11 del Decreto 2800 de 2003, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos profesionales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes.

Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado íntegramente el formato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. En tales casos, la entidad solicitante de dicha información enviará copia de la solicitud a cada entidad administradora del Sistema de Seguridad Social Integral que haya recibido el informe y al trabajador.

En el evento que no se suministre la información requerida en el plazo señalado, la entidad dará aviso a la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, a efecto de que se adelante la investigación.

Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 25 del Decreto 2463 de 2001.

**Parágrafo 1:** El informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral para su diligenciamiento.

**Parágrafo 2:** El informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen por parte de las instancias establecidas por ley. En ningún caso reemplaza el procedimiento establecido para tal determinación ni es requisito para el pago de prestaciones asistenciales o económicas al trabajador, pero una vez radicado en la administradora de riesgos profesionales da inicio la asignación de la reserva correspondiente.

Para el problema de estudio cobra vital importancia el inciso 5°, ya que, ante omisión en el reporte de accidente de trabajo por parte del empleador, faculta al trabajador o a quien esté interesado a realizar dicho reporte de manera directa ante la respectiva aseguradora de riesgo laborales y entidad prestadora de salud, a efectos de recibir la respectiva atención médica y

demás prestaciones sociales derivadas del accidente de trabajo. Respaldo a lo anterior, se encuentra en la *Resolución No. 1570<sup>9</sup> de 2005*, que en su artículo 5° dispone:

**Artículo 5°. Manejo de la Información Cuando el Empleador o Contratante no Reporta el Accidente de Trabajo o la Enfermedad Profesional.** Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso<sup>10</sup> lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso 5o del artículo 3o de la Resolución 00156 de 2005, la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución.

De lo anterior, se puede concluir que el reporte de accidente de trabajo es una obligación del empleador y por lo tanto un derecho del trabajador, señalando que la fecha de antigüedad del suceso no es obstáculo alguno para la realización del reporte, pues cuando el trabajador o la persona interesada realiza el reporte de accidente de trabajo por aviso la aseguradora de riesgos laborales o la empresa prestadora de salud realizará las respectivas investigaciones y determinará el origen del suceso en conformidad con el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

Así las cosas, se evidencia que la fundamentación jurídica expuesta guarda estrecha relación con el problema de investigación planteado en un inicio, lo que sitúa esta práctica jurídico social en un marco de normatividad vigente y aplicable para dar cumplimiento al objetivo general propuesto.

---

<sup>9</sup> Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

<sup>10</sup> De ahí el nombre de reporte de accidente de trabajo por aviso.

## 7.2. Marco Teórico

Antes de abordar las teorías que surgen entorno a la obligación que tiene todo empleador de procurar el bienestar de sus trabajadores y en caso de presentarse accidente de trabajo reportarlo ante la correspondiente aseguradora de riesgos laborales, es necesaria una breve remisión histórica al origen de la sociedad y sus formas de producción, como se relacionará a continuación.

En tiempos primigenios, la constante lucha del ser humano por sobrevivir le llevó a la creación de herramientas que junto con el dominio del fuego y demás elementos, le permitieron protegerse de sus depredadores y alcanzar la cima del ecosistema (Harari, Y., 2014); estando en la cima, descubrió que podía trabajar la tierra y comer de sus frutos, dejando atrás su vida nómada y empezando una sedentaria. Así iniciaron los primeros asentamientos humanos o familias y a la par, el concepto de propiedad privada como una forma de delimitar el territorio en el que habitaban (Engels, F., 1891); al respecto agrega Rousseau que la familia fue el *primer modelo de las sociedades políticas* (1762), en donde cada miembro desempeñaba un rol específico para la producción de bienes indispensables para vivir, a través de lo que hoy se denomina trabajo.

La transformación continua de las sociedades y de sus medios de producción llevó a Marx a realizar un análisis histórico del cual concluyó que la humanidad pasó por cuatro etapas de formación llamadas *primitiva, esclavista, feudal y capitalista*, cada una de ellas con características propias. Sin embargo, añade que la transición entre la formación *feudal* a la *capitalista* se dio a través de la *revolución industrial* caracterizada por la sustitución del trabajo

manual por el de la maquina y el surgimiento de la clase obrera o trabajadora (Mijailov, M., 2004).

La competencia de producción entre el hombre y la maquina no tenía punto de comparación, razón por la que el hombre se vio inmiscuido en la operación y funcionamiento de esta a fin de poder acceder a un salario que le permitiera sobrevivir. Al respecto, Mijailov (2004) señala que:

La invención y, posteriormente, la aplicación en gran escala de las máquinas tuvo vastas consecuencias. Se incremento en alto grado el rendimiento del trabajo y se redujo el costo de producción, lo que reportó un enorme crecimiento de las riquezas nacionales. La artesanía y la manufactura no pudieron ya competir con la gran fábrica capitalista y fueron desapareciendo paulatinamente (p.40).

Así pues, para emprender desde la aplicación de maquinaria era necesario contar con un amplio capital que permitiera consolidar la adquisición de dichos instrumentos de producción, habiendo solucionado el tema de la maquinaria era preciso iniciar la búsqueda de mano de obra. Según el autor antes mencionado

era necesario buscar, reunir, instruir y obligar a trabajar en condiciones completamente nuevas a una masa de gente inhabilitado al trabajo conjunto. Los obreros, acostumbrados a laboral en sus casas, aceptaban muy a disgusto el trabajo asalariado. El personal de las fábricas se compuso, al principio, de los elementos más dispares: campesinos arruinados, soldados licenciados, pobres que recibían subsidios de las parroquias. Este personal inexperto, mal preparado para el trabajo en común, debía ser convertido por los

industriales en un mecanismo humano peculiar con una marcha tan uniforme como la del mecanismo de madera o de metal (Mijailov, M., 2004, p. 47).

A finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX la fábrica era comparada con el infierno, pues en aras de aumentar la productividad, el empleador asemejo al trabajador con la máquina, privándole de su autonomía, libertad e incluso su vida a cambio de una mínima remuneración, inclusive

el obrero recibía un salario misero por una jornada laboral de 16 a 18 horas. La protección del trabajo brillaba por su ausencia, lo que era causa de accidentes que terminaban muchas veces con la muerte del obrero. El método predilecto para reducir los salarios era el de las multas, por la causa más insignificante o sin ella. Las condiciones de habitación de los obreros eran espantosas (Mijailov, 2004, p. 56).

Ante el cambio abrupto de las condiciones laborales, la falta de capacitación y el aumento exponencial de accidentes de trabajo, desde la clase obrera surge la necesidad de reclamar unos mínimos de dignidad en el trabajo y sobre todo la reparación de todo daño ocasionado al trabajador al ejercer su función como operario de la maquinaria propiedad de su empleador. De acuerdo con lo anterior, Velásquez expresa que:

En el auge de la revolución industrial, la maquina hace su irrupción definitiva en la sociedad y consecuentemente el aumento de los accidentes provenientes del contacto con las cosas se incrementa de modo alarmante, casos en los que la culpa del propietario no es clara. Esto lleva a que las víctimas de accidentes de trabajo, accidentes de tránsito, etc., tuvieran en los tribunales grandes dificultades para probar la culpa del propietario de la

“cosa”, y por ende la obligación de reparar se hacía, en la práctica inoperante (2013, p. 556).

Ante la dificultad probatoria que enfrentaba el trabajador víctima de accidente de trabajo, se empiezan a gestar diferentes teorías que pretendían demostrar la responsabilidad de empleador por ser el dueño de la máquina. En consecuencia, se originó la teoría de la responsabilidad objetiva y la teoría de la responsabilidad subjetiva, que en la actualidad cobra vital importancia. Por lo tanto, la Corte Suprema de Justicia aborda dichas teorías y en su Sentencia SL16792-2015 presidida por la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, de forma sencilla indica lo siguiente:

La sala comienza por precisar que en materia de riesgos profesionales -hoy riesgos laborales-, surgen dos clases de responsabilidad: (i) una objetiva -por el riesgo creado- que obliga a las administradoras de riesgos laborales «ARL» a reconocer al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones asistenciales y económicas que contempla el Sistema, que se generan a partir de la ocurrencia del siniestro y para cuya causación resulta indiferente la conducta del empleador y, (ii) otra subjetiva derivada de la «culpa suficientemente comprobada del empleador», por la que se le impone la obligación de resarcir de manera plena e integral los perjuicios ocasionados a consecuencia de los riesgos profesionales que sufra su trabajador, que es la consagrada en el art. 216 del C.S.T.

Del mismo modo, Velázquez estudia la responsabilidad objetiva desde la *teoría del riesgo*, en donde toda *actividad que crea un riesgo debe estar a cargo del sujeto que lo origina* (2013, p. 558); trasladando esa teoría al plano laboral, cuando un empleador desarrolla su

actividad productiva desde la ejecución de labores que implican un riesgo para el trabajador, este debe asumir la responsabilidad de los perjuicios que llegasen a ocurrir, pues el creó un riesgo para el trabajador que antes no existía. En este punto, la Corte Constitucional en su Sentencia C-453 de 2002, integra el Sistema de Seguridad Social Integral, indicando que:

Actualmente la Ley con el propósito de proteger a los trabajadores de las contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, ha impuesto la obligación a los empleadores de trasladar ese riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización a cargo exclusivamente del empleador y ha determinado claramente las prestaciones a las que tendrán derecho los trabajadores que se vean afectados por una contingencia de origen profesional.

(...) En lo que se refiere específicamente al accidente de trabajo las hipótesis previstas en los artículos 9 y 10 del Decreto Ley 1295 de 1994 buscan proteger al trabajador de los siniestros ocurridos “con causa o con ocasión” de las actividades laborales de las que el empleador obtiene provecho, actividades que pueden ser desarrolladas, bien en el lugar de trabajo o fuera de él o de las horas de trabajo pero siempre con la intervención del empleador, que puede darse a través de ordenes (poder de subordinación) o mediante autorización de ciertas actividades (accidentes de trabajo por actividades deportivas por cuenta o en representación del empleador), o por asumir el transporte de sus trabajadores y el consecuente riesgo que se deriva de él.

Por consiguiente, en primer lugar, se puede inferir que a través de la teoría de la responsabilidad objetiva se logra resolver el problema del siglo XIX relativo a la carga

probatoria para el trabajador que sufría accidente o enfermedad al operar la maquinaria, pues se entendió que el empleador al ser el propietario de la maquina es quién crea el riesgo, razón por la que está en la obligación de asumir la responsabilidad y reparación de todo accidente o enfermedad. En segundo lugar, se aprecia la evolución histórica en asuntos laborales y su materialización a través de las diferentes teorías de la responsabilidad, que hoy por hoy se integran al ordenamiento jurídico colombiano a través de la ley, la jurisprudencia y la doctrina.

### **7.3. Marco Conceptual**

En concordancia con los antecedentes jurídicos y teóricos expuestos, en este apartado se abordarán aquellos conceptos básicos e indispensable para la comprensión y análisis del problema de investigación planteado concerniente al reporte de accidente de trabajo por aviso. En ese orden de ideas, las definiciones a tratar son: I. Accidente de trabajo; II. Riesgo; III. Suceso peligroso; IV. Responsabilidad objetiva; V. Responsabilidad subjetiva; VI. Sistema de riesgos laborales; VII. Seguridad y Salud en el Trabajo; VIII. Derecho fundamental.

#### ***7.3.1. Reporte de Accidente de Trabajo***

La Corte Constitucional en su Sentencia T-432 de 2012 señala:

Según el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo debe entenderse como “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”. De manera específica, el legislador también considera accidente de trabajo, todo aquel suceso que se presenta por fuera del horario de trabajo,

pero bajo las órdenes del empleador, así como el que acaece durante el ejercicio de la función sindical, o en eventos deportivos o recreativos, cuando se actúa por cuenta o en representación de la empresa. A partir de la descripción realizada por el legislador, es claro que el accidente de trabajo consiste en aquella eventualidad que afecta la salud física o psíquica del trabajador y que incluso puede conllevar a su muerte, siempre y cuando ocurra por causa o con ocasión del trabajo. Esto significa que –por su propia naturaleza– este accidente se encuentra vinculado con el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato laboral enunciadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales consisten –básicamente– en realizar de manera personal la labor encomendada, cumplir con los reglamentos, obedecer las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, guardar la reserva de la información que se tenga bajo su custodia, cuidar los bienes y colaborar en casos de siniestros o de riesgos inminentes que afecten a las personas o a las cosas de la empresa (p.14).

### ***7.3.2. Riesgo***

Es la probabilidad, alta o baja, de que alguien resulte herido como consecuencia de estos y otros peligros, junto con la indicación sobre la gravedad del daño que podría originar (OIT, 2015, p. 4).

### ***7.3.3. Suceso Peligroso***

Suceso fácilmente identificable, según lo definido por la legislación nacional, con el potencial de causar daño o enfermedad a los trabajadores o al público, por ejemplo, la caída de una grúa que solamente causa daños materiales a la propiedad (OIT, 2015, p. 4).

#### **7.3.4. Responsabilidad Objetiva**

Corte Suprema de Justicia en su Sentencia SL16792-2015, establece que:

(...) una objetiva -por el riesgo creado- que obliga a las administradoras de riesgos laborales «ARL» a reconocer al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones asistenciales y económicas que contempla el Sistema, que se generan a partir de la ocurrencia del siniestro y para cuya causación resulta indiferente la conducta del empleador.

Agrega la Corte Constitucional en su Sentencia C-336 de 2012, que dentro de la responsabilidad objetiva se prescinde del elemento culpa, pues “no es necesario demostrar la culpa de ninguna persona, sino que es suficiente demostrar la existencia del daño y el nexo causal entre éste y el ejercicio de la *profesión u oficio del trabajador*”.

#### **7.3.5. Responsabilidad Subjetiva**

Corte Suprema de Justicia en su Sentencia SL1613-2020, establece que el “orden subjetivo, derivada de la culpa del empleador, no subrogada al sistema de seguridad social, y según las voces del artículo 216 del CST, se compensa con el pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios”.

Nuevamente agrega la Corte Constitucional en su Sentencia C-336 de 2012, que dentro de la responsabilidad subjetiva “es menester demostrar de manera suficiente y adecuada la existencia del daño, la culpa del empleador y el nexo causal entre ambos”.

**7.3.6. Sistema General de Riesgos Laborales**

La Ley 1562 de 2012 en su artículo 1° define que:

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. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**7.3.7. Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Ley 1562 de 2012 en su artículo 1° define que:

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

### ***7.3.8. Derecho Fundamental***

La Corte Constitucional en su Sentencia T-571 de 1992 define derecho fundamental de la siguiente manera:

(...) los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana. De allí que se pueda afirmar que tales derechos son inherentes al ser humano: es decir, los posee desde el mismo momento de su existencia -aún de su concepción - y son anteriores a la misma existencia del Estado, por lo que están por encima de él.

## **8. Cronograma de Actividades**

A continuación, en la tabla se muestra el cronograma de actividades.

Tabla 2

*Cronograma de actividades*

MES	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>ACTIVIDADES</b>																				
Establecer contacto con el Centro de Atención Laboral Villavicencio, para conocer las funciones y demás procesos internos que se deben realizar.																				
Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.																				
Analizar los antecedentes históricos en materia de responsabilidad derivada de accidente de trabajo.																				
Analizar la normatividad relativa al derecho al trabajo en condiciones dignas y el reporte de accidente de trabajo por aviso.																				
Diseñar un modelo de solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso.																				
Socializar con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio, los resultados investigativos obtenidos durante el desarrollo de la práctica jurídico social.																				

## **9. Primer Informe de Práctica Jurídico Social**

**Entidad:** Centro de Atención Laboral Villavicencio.

**Fecha:** Desde el 04 de octubre hasta el 04 de noviembre de 2021.

**Objetivo Específico:** Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

**Etapa No. 1:** Inducción a la práctica jurídico social, para el conocimiento de objetivos de la entidad y el desarrollo de procesos internos enfocados a la atención de usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el cronograma de actividades diseñado para el cumplimiento de la practica jurídico social: «El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al centro de Atención Laboral Villavicencio»; se realiza el presente informe el cual está conformado por un componente práctico y un componente teórico como se muestra a continuación.

### **9.1. Componente Práctico**

Como parte del componente práctico durante la primera semana, se logró establecer un vínculo con el Centro de Atención Laboral Villavicencio -CAL-, para conocer sus objetivos y demás procesos internos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de brindar un acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos a dicha entidad. También se hizo una breve inducción en donde se conoció al equipo de trabajo, la historia del proyecto Centro de Atención

Laboral en Colombia y el uso de la plataforma Legis Office como herramienta para el registro y control de las actividades de acompañamiento jurídico a trabajadores adscritos a dicha entidad.

De manera paralela, desde de la primera semana y siguientes se recibieron las instrucciones generales del tutor del Centro de Atención Laboral, encaminadas a la realización de las actividades de reparto diario asignadas para el acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al CAL. Dichas actividades tuvieron un componente jurídico enmarcado en las siguientes áreas del derecho laboral:

- DLI: Derecho laboral Individual.
- SS: Seguridad Social Integral.
- TR: Trámites Jurídicos.

Habiendo expuesto lo anterior, se elaboró la siguiente compilación correspondiente a las actividades desarrolladas durante el informe referencia, las cuales fueron:

Tabla 3

*Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.1*

<b>Actividad</b>	<b>Trámite Jurídico</b>	<b>Total</b>
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	6
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	2
	DLI Terminación de contrato	3
	DLI Debido proceso	2
<b>Asesorías</b>	DLI Reubicación laboral	1
	SS Proceso de Atención en Salud	2
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	10
	SS Pago de incapacidades	1
		<b>51</b>

	SS Reporte de accidente de trabajo	2	
	LS Fuero sindical	1	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	18	
	TR Solicitud de documentación	5	
<b>Derechos de Petición</b>	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	4	
	DLI Terminación de contrato	1	
	DLI Reubicación laboral	1	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	2	20
	SS Reporte de accidente de trabajo	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	3	
	TR Solicitud de documentación	8	
<b>Acción de Tutela</b>	DLI Terminación de contrato	1	1
<b>Impugnación de Tutela</b>	SS Pago de incapacidades	1	1
<b>Descargo</b>	DLI Debido proceso	1	1
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	4	4

Continuación tabla 3.

<b>Actividad</b>	<b>Trámite Jurídico</b>	<b>Total</b>	<b>Actividad</b>
<b>Liquidación de Prestaciones</b>	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	2	2
<b>Cumplimiento Fallo de Tutela</b>	SS Pago de incapacidades	1	1
<b>Total de Actividades</b>		81	

## 9.2. Componente Teórico

Teniendo en cuenta que el problema de esta investigación se centra el reporte de accidente de trabajo por aviso, una de las cuestiones preliminares que se debe analizar es la responsabilidad del empleador, pues de esta emana la obligación legal de reportar de todo accidente de trabajo. En ese sentido, para el desarrollo del componente teórico del presente

informe se abordarán los siguientes aspectos: 1. Antecedentes históricos de la responsabilidad. 2. La responsabilidad objetiva contractual y la obligación de reportar el accidente de trabajo. 3. Principialística aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.

### ***9.2.1. Antecedentes Históricos de la Responsabilidad***

Para Domicio Ulpiano el derecho cumple tres grandes preceptos: *Vivir honestamente, no dañar al otro, dar a cada uno lo suyo*<sup>11</sup>. Llegar a tan sencilla conclusión fue todo un proceso de transformaciones políticas, sociales y culturales que por tratarse del derecho tienen su origen en Roma, en donde las primeras familias se organizaron en *gens*<sup>12</sup> con el propósito de vivir en comunidad. Así lo explica Cubides (2017), quién además señala que *las ofensas que una de tales células causara a otra daría el derecho de venganza, generalmente ejercido contra el miembro responsable de la gens agresora*; de esas afrentas familiares resulta el derecho de compensación o venganza como una alternativa para la solución de conflictos, en donde la víctima -o alguno de sus familiares- ostentaba el poder de reparar el daño a mano propia a través del cuerpo del agresor<sup>13</sup>. Tales afrentas se regularon a través de la ***Ley del Talión*** que preceptuaba en sí misma la consigna *ojo por ojo, diente por diente*. El mismo autor añade que posteriormente se implementa la *Compositio* como una forma de reparar el daño de manera pecuniaria, dando la posibilidad al agresor de remunerar a la víctima a través de una suma de dinero y con la aceptación de tal cifra la víctima renuncia a su derecho de venganza.

---

<sup>11</sup> Justiniano. Institutas I, 1, 3.

<sup>12</sup> La Gens estaba formada por las personas dependientes de un jefe (los patres), por el parentesco o por otra razón. (Rueda, C., 1992).

<sup>13</sup> Añade Cubides (2017), que era tal la responsabilidad del agresor y el deber de resarcir su daño que incluso podía llegar a ser reducido a esclavitud para reparar a la víctima.

En el siglo III A.C., se crea la *Lex Aquilia*, la cual previó en sus capítulos primero y tercero el denominado *damnum iniuria datum* es decir, *daños causados ilegalmente*. Este instituto constituía, según la clasificación gayana, un *maleficium* o delito privado (Gai. 3,182), el cual daba lugar a una *actio ex delicto* cuya finalidad era imponer en contra del autor una pena pecuniaria a favor de la víctima (Sánchez, L., 2016).

En el siglo V A.C., con la *Ley de las Doce Tablas*, el delincuente a quién el delito era imputable, quedaba obligado -según el caso grave de *iniuria*- a sufrir el *Talión* (por vindicta), pero más frecuentemente, a pagar una *poena*<sup>14</sup> equivalente a una multa pecuniaria definida por Velásquez como castigo para el ofensor, que lo empobrece, pero con variantes: A veces era fijada en 25 ases, por ejemplo, para los golpes y heridas leves. Otras fundadas en el valor de la cosa robada o dañada, en otros casos era el doble o el triple o era simple (2013). Hasta ese momento no había una clara distinción entre la responsabilidad penal y civil, de allí se podría concluir, que había simplemente una reparación integral primitiva, pues aún el concepto de dignidad humana no existía y el cuerpo era considerado como la prenda general del acreedor. No obstante, de la *Lex Aquilia* y la *Ley de las Doce Tablas*, se crea una distinción entre delitos públicos y privados y obligaciones que surgen del delito y del cuasidelito (Gonzales de Cancino, 2003).

En el año 326 A.C., con la *Lex Poetelia Papiria*, se prohíbe esclavizar o dar muerte a deudores insolventes y se determina que ellos deben responder con su patrimonio por las obligaciones que contraigan. Según autores como Emilssen Gonzales de Cancino y Carlos Medellín, es así como se pierde el vínculo primitivo de carácter físico, que era una forma de

---

<sup>14</sup> *Poena*: Viene del griego póiuh (rescate) [...] Es una multa privada pagada al ofendido. (Velásquez, 2013, p. 199).

extinguir las obligaciones contraídas mediante convención. Sin embargo, la pena de carácter corporal en ciertos casos graves permanece, lo que ha marcado la distinción entre lo que hoy se conoce como responsabilidad civil y responsabilidad penal.

La forma de resolver los conflictos a lo largo de la historia romana dio origen a gran parte de lo que se conoce como régimen de responsabilidad civil, que para Regleros (2013) encuentra su cimiento en el *deber de no causar un daño a otro*. Para la Corte Constitucional en su Sentencia T- 158 de 2018, un sujeto es responsable cuando incumple la obligación de no dañar y cuando la causa del daño le es imputable. Entonces la responsabilidad es la asunción de los efectos jurídicos de una conducta, que causa un detrimento patrimonial o extrapatrimonial, pero económicamente apreciable a la víctima o sujeto pasivo de dicha alteración, con la consecuente obligación del victimario de resarcir tales perjuicios (Sánchez, 2016). De ahí que la responsabilidad civil no fue creada como un mecanismo para la repartición de riquezas, al contrario, es una institución jurídica, que busca el restablecimiento -en la mayor medida posible- de las cosas a su estado anterior (Giraldo, 2011).

La Corte Constitucional resalta que el régimen de responsabilidad civil se compone de dos presupuestos que son: (i) la existencia de un daño y (ii) su atribución a un sujeto determinado en virtud de un título de imputación proveniente de una norma particular y su objetivo y fundamento principal es indemnizar el daño que se ha causado a partir de un riesgo que la víctima no tiene que soportar o porque quien lo ha causado ha sido negligente en su actuación. Ahora bien, de la responsabilidad civil se derivan dos especies distintas: (i) la contractual y (ii) la extracontractual (Sent. T-158 de 2018).

De lo anterior se distingue una necesidad histórica de las civilizaciones por reparar todo daño causado, es así como se origina el concepto de responsabilidad como un factor que determinante para saber a quién le corresponde asumir dicha reparación. Entendiendo el derecho como una unidad que pretende solucionar conflictos causados en diversos escenarios a través de la normatividad creada por el legislador, es como el régimen de responsabilidad civil es aplicable en las relaciones laborales, como se verá a continuación.

### ***9.2.2. La Responsabilidad Objetiva Contractual y la Obligación de Reportar el Accidente De Trabajo***

El Código Civil Colombiano conforme a su artículo 1° comprende *las disposiciones legales sustantivas que determinan especialmente los derechos de los particulares, por razón del estado de las personas, de sus bienes, obligaciones, contratos y acciones civiles*. En la misma norma, se aborda la responsabilidad civil desde su título XII *Del efecto de las obligaciones*, que desde su artículo 1602 y siguientes trata la responsabilidad aplicable al acuerdo de voluntades materializado en el contrato, por ende, el Código Civil se constituye en la fuente primaria de responsabilidad contractual.

Frente a la responsabilidad contractual Velásquez (2013) refiere que nace como una medida indemnizatoria ante el incumplimiento de alguno de los elementos de la esencia, de la naturaleza o los que son meramente accidentales, que van envueltos en cada contrato (el cual tiene inmersa una obligación que puede ser de dar, hacer o no hacer). No obstante, el legislador colombiano en atención a las necesidades y riesgos a los que está expuesto el trabajador al

desempeñar su labor, impone una serie de cargas sobre el empleador a efectos de garantizar el derecho al trabajador en condiciones dignas.

Por lo anterior, se distinguen dos tipos de responsabilidad en materia laboral que son la objetiva y la subjetiva, así lo explica la Magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL1613-2020, cuando señala:

Rememora la Sala, que de cara a los riesgos laborales, existen dos clases de responsabilidad claramente diferenciables, la de naturaleza objetiva, por la simple exposición a los riesgos que comporta la actividad, que se encuentra a cargo de la seguridad social integral y corresponde a un sistema tarifado, conforme al cual, ante la ocurrencia de alguno de los siniestros que ampara, procede el otorgamiento de las prestaciones asistenciales y económicas; otra, de orden subjetivo, derivada de la culpa del empleador, no subrogada al sistema de seguridad social, y según las voces del artículo 216 del CST, se compensa con el pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios.

De ahí que en el ejercicio de actividades peligrosas o de riesgo derivadas de la ejecución contractual el empleador está en la obligación de garantizar unos estándares de seguridad en el trabajo, por eso ante la existencia de un accidente o enfermedad laboral es este el responsable. En este punto es necesario introducir la explicación dada por el maestro Obdulio Velázquez (2013), donde indica que:

En los casos de incapacidad laboral, por accidente de trabajo o por enfermedades profesionales, existe una tabla única de evaluación de incapacidades, reglamentada por la

Ley 100 de 1993 y los decretos 1295 y 1836 de 1994. Este daño producido es trasladado a las entidades de riesgos profesionales (A.R.P.), mediante el pago de la correspondiente cuota obligatoria, excluyéndose los daños causados por dolo o culpa del patrono, especialmente por desconocer normas de salud ocupacional (p.379).

De lo anterior se infiere que el legislador colombiano en cumplimiento de la Constitución Política de 1991 y demás tratados internacionales, establece la obligación al empleador de garantizar unos mínimos de seguridad a sus trabajadores, así cuando se presenta un accidente de trabajo en cumplimiento de la labor pactada en el contrato, el empleador es responsable. Sin embargo, al realizar la afiliación y pago correspondiente al Sistema de Seguridad Social Integral y el Sistema de Riesgos Profesionales, dicha responsabilidad es trasladada y asumida por la Aseguradora de Riesgos Laborales, quien procede con el otorgamiento de las prestaciones asistenciales y económicas para resarcir el daño causado al trabajador.

### ***9.2.3. Principialística aplicable en materia de Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso***

Considerando en primer lugar el artículo **48 Constitucional** el cual consagra la Seguridad Social Integral como un derecho irrenunciable de los colombianos que esta a cargo del Estado, pasible de ser realizada por entidades públicas y privadas; y en segundo lugar la **Ley 100 de 1993** la cual reglamenta el Sistema General de Riesgos Profesionales -en adelante SGRP- que establece derechos y obligaciones en aras de proteger al trabajador en casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral, se procede a integrar a este informe aquella principialística aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso, consagrada en el artículo 2º de la **Ley 100 de 1993**, de la siguiente manera:

- A. **EFICIENCIA.** Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente;
- B. **UNIVERSALIDAD.** Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida;
- C. **SOLIDARIDAD.** Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.

Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el régimen de Seguridad Social mediante su participación, control y dirección del mismo.

Los recursos provenientes del erario público en el Sistema de Seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.

- D. **INTEGRALIDAD.** Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por esta Ley;
- E. **UNIDAD.** Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social, y

F. **PARTICIPACIÓN.** Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.

Este listado taxativo de principios enunciados no son un simple adorno en la Ley 100 de 1993, por el contrario, es la materialización de la lucha política, social y cultural llevada a cabo por trabajadores a lo largo de la historia. Al respecto la sentencia T-406 de 1992 presidida por el Magistrado Ciro Angarita Barón, refiere que la aplicación de los principios como criterio interpretación del derecho es plenamente acorde al ordenamiento jurídico. Por tal razón, se trae al presente informe con el propósito de recordar los alcances de los trabajadores en materia laboral y a su vez encaminar el rumbo de la presente investigación hacia el respeto y aplicación de los principios y valores consagrados en la normativa colombiana.

## 10. Segundo Informe de Práctica Jurídico Social

**Entidad:** Centro de Atención Laboral Villavicencio.

**Fecha:** Desde el 04 de noviembre hasta el 04 de diciembre de 2021.

**Objetivo Específico:** Analizar la normatividad vigente en el ordenamiento jurídico colombiano frente al derecho al trabajo en condiciones dignas y el reporte de accidente de trabajo por aviso.

**Etapas No. 2:** Revisión de fuentes para el desarrollo del proceso investigativo relativo al reporte de accidente de trabajo por aviso.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el cronograma de actividades diseñado para el cumplimiento de la práctica jurídica social: «El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al centro de Atención Laboral

Villavicencio»; se realiza el presente informe el cual está conformado por un componente práctico y un componente teórico como se muestra a continuación.

### **10.1. Componente Práctico**

En primer lugar, dentro del componente práctico del segundo informe, es necesario mencionar que la Escuela Nacional Sindical y Centro de Atención Laboral Villavicencio, organizaron una serie de jornadas de capacitación y formación virtual para sus practicantes con el objetivo de fortalecer conocimientos en materia de derecho laboral y así brindar una mejor atención a los trabajadores que requieran de acompañamiento jurídico. En ese sentido, las temáticas abordadas durante dichos espacios de capacitación y formación virtual fueron:

- I.** Derecho de Asociación Sindical.
- II.** Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga.
- III.**Proceso Laboral Ordinario.

Teniendo en cuenta que la atención brindada desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, generalmente se realiza a través de la intermediación de los diferentes Sindicatos Palmeros del departamento del Meta, quienes tienen contacto directo a diario con los trabajadores, conociendo sus necesidades y finalmente remitiendo aquellos casos que requieren de acompañamiento jurídico; las jornadas de formación virtual permitieron obtener una perspectiva amplia de lo que la palabra sindicato implica, y como desde la unión de trabajadores se ha logrado el reconocimiento y reivindicación de unos derechos mínimos para que exista el trabajo en condiciones dignas.

En segundo lugar, dentro del referido periodo de practica se continuó brindando un acompañamiento jurídico virtual a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio con enfoque específico en las siguientes áreas del derecho laboral:

- DLI: Derecho laboral Individual.
- SS: Seguridad Social Integral.
- TR: Trámites Jurídicos.

En continuidad a los parámetros de forma establecidos en el informe anterior, se elaboró la siguiente recopilación correspondiente a las actividades desarrolladas, las cuales fueron:

Tabla 4

*Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.2*

<b>Actividad</b>	<b>Trámite Jurídico</b>	<b>Total</b>
<b>Asesorías</b>	DLI Debido proceso	6
	DLI Terminación de contrato	5
	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	7
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	14
	DLI Reubicación laboral	1
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	2
	DLI Acoso Laboral	6
	DLI Cumplimiento de restricciones médicas	1
	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	2
	SS Proceso de Atención en Salud	9
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	13
	SS Pago de incapacidades	11
	SS Pago de mesadas pensionales	1
	SS Licencia de paternidad	1
	SS Reporte de accidente de trabajo	11
	TR Solicitud de documentación	16
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	43
	<b>Derechos de petición</b>	DLI Pago rubros específicos- relación laboral
DLI Reubicación laboral		1

DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	4
DLI Cumplimiento de restricciones médicas	1
DLI Acoso laboral	1
DLI Debido proceso	1
SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	10
SS Proceso de Atención en Salud	7

Continuación tabla 4.

<b>Actividad</b>	<b>Trámite Jurídico</b>	<b>Total</b>	<b>Actividad</b>
	SS Pago de incapacidades	7	
<b>Derechos de petición</b>	SS Reconocimiento pensión de vejez	1	
	SS Reporte de accidente de trabajo	5	
	TR Solicitud de documentación	32	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	11	
<b>Acción de Tutela</b>	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	1	
	SS Pago de mesadas pensionales	1	4
	SS Pago de incapacidades	1	
<b>Impugnación de Tutela</b>	DLI Reintegro de prepensionado	1	
	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	
	DLI Terminación de contrato	1	5
	SS Pago de mesadas pensionales	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	1	
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	DLI Debido proceso	1	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	6	7
<b>Incidente de Desacato</b>	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	1	2
<b>Memorial</b>	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	3	
	TR Solicitud de documentación	1	4
<b>Total De Actividades</b>		258	

## **10.2. Componente Teórico**

Con el fin de alcanzar el objetivo específico establecido para el informe referencia, el presente componente teórico se desarrollaron los marcos de referencia que integran la investigación realizada durante la práctica jurídico social. Además, se realizó un sucinto análisis del reporte de accidente por aviso desde la jurisprudencia colombiana, el cual se expondrá en el siguiente apartado.

### ***10.2.3. Sucinto análisis del Reporte de Accidente por Aviso desde la Jurisprudencia Colombiana***

En Colombia la norma fundante del Estado Social de Derecho es la Constitución, lo cual indica que toda actividad realizada dentro del Estado debe estar encaminada al cumplimiento de la carta política. Sin embargo, para garantizar a plenitud esta obligación, la norma de normas establece una serie de criterios que deben ser tenidos en cuenta por sus administradores de justicia, por el legislador y todo miembro del Estado Social de Derecho. Tales criterios están expresos en el artículo 230 de la Constitución Política así:

**Artículo 230°.** Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley.

La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.

De ahí que en el presente título se hará un sucinto análisis jurisprudencia en materia de accidente de trabajo por aviso, pues la jurisprudencia al ser un criterio auxiliar de interpretación de la normativa vigente sostiene igual importancia que la normativa ya expuesta.

Ahora bien, entendiendo que la teoría de la responsabilidad objetiva emana de la relación entre la víctima, el daño causado por una cosa -o máquina- y la responsabilidad de reparar el daño que le surge al propietario de la cosa; refiere Velázquez que uno de los primeros análisis realizados por la Corte Suprema de Justicia en el año de 1929 en materia de responsabilidad objetiva proviene del famoso caso del *Joven Arnulfo*<sup>15</sup>, del cual se destaca que del artículo 2356 del Código Civil Colombiano es la base de este régimen el cual está “fundado en la interpretación del texto de dicho artículo, sólo se puede exonerar de culpa, probando el acaecimiento de una causa extraña, con lo cual se excluye la prueba de ausencia de culpa por parte del agente” (Velázquez, 2013, p. 564).

Para entender el análisis realizado por la Corte Suprema de Justicia y citado por el maestro Velásquez, es preciso traer a colación el artículo 2356 en su tenor literal señala:

**Artículo 2356°. Responsabilidad en Actividades Peligrosas.** Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta.

Son especialmente obligados a esta reparación:

1. El que dispara imprudentemente un arma de fuego.

---

<sup>15</sup> Citado por la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia SC4420-2020 MP. Luis Armando Tolo Villabona, de la siguiente manera: “G.J. T, XLVI. pág. 211 a 217. Se recuerda, se trata de la sentencia del joven Arnulfo Echeverry Botero, hijo de Rosendo Echeverry y Lucrecia Botero, quien iba a la izquierda de u compañero, en sendas bicicletas, en la tarde del domingo 29 de septiembre de 1929 por la carretera de Nacaderos hacia la ciudad de Pereira, cuando en la misma dirección apareció detrás de ellos un automóvil conducido por el señor Pablo Villegas. (...) el joven Arnulfo (...) comenzó a zigzaguear cambiando de Línea transversalmente, y cuando ya casi estaba contra el automóvil, en momentos en que Villegas lo desviaba para evitar el choque, Arnulfo impensadamente cayó al suelo y la rueda derecha del auto le pasó por encima, de resultas de lo cual esa noche murió”.

2. El que remueve las losas de una acequia o cañería, o las descubre en calle o camino, sin las precauciones necesarias para que no caigan los que por allí transiten de día o de noche.
3. El que, obligado a la construcción o reparación de un acueducto o fuente, que atraviesa un camino, lo tiene en estado de causar daño a los que transitan por el camino.

En consecuencia, es preciso mencionar lo establecido por el autor Tamayo Lombana citado por el maestro Velázquez, cuando concluye

De esta manera, la Corte ha sostenido en forma reiterada la doctrina de que conforme a lo dispuesto por el artículo 2356 del Código Civil, “existe una presunción de responsabilidad en contra del agente respectivo, en los casos de daños causados por ciertas actividades que implican peligros, inevitablemente anexos a ellas, responsabilidad por la cual no se exonera de la indemnización, sino en cuanto demuestre caso fortuito, fuerza mayor o intervención de elementos extraños” (Velázquez, 2013).

Con esa claridad es preciso reiterar lo explicado por la Magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL1613-2020, cuando

rememora la Sala, que de cara a los riesgos laborales, existen dos clases de responsabilidad claramente diferenciables, la de naturaleza objetiva, por la simple exposición a los riesgos que comporta la actividad, que se encuentra a cargo de la seguridad social integral y corresponde a un sistema tarifado, conforme al cual, ante la ocurrencia de alguno de los siniestros que ampara, procede el otorgamiento de las

prestaciones asistenciales y económicas; otra, de orden subjetivo, derivada de la culpa del empleador, no subrogada al sistema de seguridad social, y según las voces del artículo 216 del CST, se compensa con el pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios.

En este punto es menester incluir lo dicho por Corte Constitucional en su Sentencia C-401 de 2005, en la cual expresa:

Sistema de riesgos profesionales se estructura a partir de la existencia de un riesgo creado por el empleador. El Legislador acoge en esta materia la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio.

Actualmente la Ley con el propósito de proteger a los trabajadores de las contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, ha impuesto la obligación a los empleadores de trasladar ese riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización a cargo exclusivamente del empleador y ha determinado claramente las prestaciones a las que tendrán derecho los trabajadores que se vean afectados por una contingencia de origen profesional.

En ese orden de ideas las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, bajo un esquema de aseguramiento,- en el que las cotizaciones o primas, que el empleador entrega al sistema por cada uno de los trabajadores afiliados, generan una mutualidad o fondo común, con el cual se financian las prestaciones anotadas-, deben ocuparse de

brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, así como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 –incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario-, al tiempo que deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial .

Habiendo expuesto lo anterior, se infiere que en el ejercicio de actividades peligrosas o de riesgo derivadas de la ejecución contractual el empleador es responsable de los daños que se causen al trabajador, pues fue al crear el daño es el quien debe asumir la responsabilidad y reparación de todo accidente o enfermedad. Sin embargo, la misma Corte sostiene que dicha responsabilidad es transferida a la Aseguradora de Riesgos Laborales, quien finalmente se encarga de brindar las prestaciones asistenciales y económicas al trabajador afectado. Continuando con el análisis relativo al accidente de trabajo por aviso, es menester referir lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-432 de 2012, donde define el concepto de accidente de trabajo así:

Según el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo debe entenderse como “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”. De manera específica, el legislador también considera accidente de trabajo, todo aquel suceso que se presenta por fuera del horario de trabajo, pero bajo las órdenes del empleador, así como el que acaece durante el ejercicio de la

función sindical, o en eventos deportivos o recreativos, cuando se actúa por cuenta o en representación de la empresa. A partir de la descripción realizada por el legislador, es claro que el accidente de trabajo consiste en aquella eventualidad que afecta la salud física o psíquica del trabajador y que incluso puede conllevar a su muerte, siempre y cuando ocurra por causa o con ocasión del trabajo. Esto significa que –por su propia naturaleza– este accidente se encuentra vinculado con el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato laboral enunciadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales consisten –básicamente– en realizar de manera personal la labor encomendada, cumplir con los reglamentos, obedecer las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, guardar la reserva de la información que se tenga bajo su custodia, cuidar los bienes y colaborar en casos de siniestros o de riesgos inminentes que afecten a las personas o a las cosas de la empresa.

La misma sentencia establece frente al reporte de accidente de trabajo lo siguiente:

Una vez ocurre un accidente, el trabajador tiene derecho a que el origen del suceso sea determinado (...). Desde esta perspectiva, la demora del empleador en reportar el accidente a la ARL, así como las actuaciones dirigidas a dilatar injustificadamente el reconocimiento y pago de las prestaciones que surgen del sistema general de riesgos laborales, lo que incluye el esclarecimiento del origen del accidente, conducen a la imposición de sanciones administrativas.

En otras palabras, es un derecho inherente al trabajador la realización del reporte de accidente de trabajo, independientemente de la fecha en la que se originó el suceso, en ese

sentido cualquier tipo de actuación que trunque este reporte puede incluso llegar a generar sanciones. De ahí que el legislador establece el reporte de accidente de trabajo como una obligación del empleador y como un derecho del trabajador, como lo indica el Decreto 1295 de 1994 que en su artículo 62 refiere:

**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.

Sin embargo, ante posibles incumplimientos por parte del empleador frente al reporte de accidente de trabajo, el legislador faculta al trabajador o quien esté interesado a realizar repórtalo a través del aviso a la aseguradora de riesgos laborales conforme a lo ya mencionado en el artículo 3° Resolución No. 0156 de 2005 y en el artículo 5° de la Resolución No. 1570 de 2005. De esta forma, se concluye que, a través del avance jurisprudencial a través de las teorías de la responsabilidad, el legislador ha creado una serie de normatividad que le impone al empleador la obligación de reportar todo accidente de trabajo, y además se anticipa a posibles incumplimientos y faculta al trabajador o a la persona interesada a realizar el reporte de

accidente de trabajo por aviso a la respectiva aseguradora de riesgos profesionales o entidad prestadora de salud.

## **11. Tercer Informe de Práctica Jurídico Social**

**Entidad:** Centro de Atención Laboral Villavicencio.

**Fecha:** Desde el 04 de diciembre de 2021 hasta el 25 de enero de 2022.

**Objetivo Específico:** Diseñar un modelo de solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso.

**Etapa No. 3:** Analizar la normatividad del derecho de petición para el posterior diseño de solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el cronograma de actividades diseñado para el cumplimiento de la practica jurídico social: «El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al centro de Atención Laboral Villavicencio»; se realiza el presente informe el cual está conformado por un componente práctico y un componente teórico como se muestra a continuación.

### **11.1. Componente Práctico**

La atención a usuarios desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, implica contacto diario con los trabajadores, sus emociones, sus situaciones difíciles y el tratamiento de sus patologías que generalmente les causan dolor. En ese contexto, una de las actividades realizadas por la Escuela Nacional Sindical y el Centro de Atención Laboral Villavicencio, que hacen parte del componente práctico del presente informe, fue una jornada de capacitación

virtual dirigida a los practicantes y demás miembros del equipo CAL Villavicencio, titulada “Herramientas psicosociales de atención: Gestión de emociones y primeros auxilios psicológicos”.

La capacitación fue brindada por parte de la psicóloga Nargy Lugo en colaboración del practicante Diego Armando Castro, dentro del espacio de aprendizaje virtual se compartió el siguiente contenido:

- A. Emociones vs sentimientos.
- B. Funciones emocionales.
- C. Gestión emocional.
- D. Primeros auxilios psicológicos.

Al finalizar la capacitación, una de las herramientas adquiridas fue el autoconocimiento emocional, con el cual se puede lograr un control y gestión de emociones personal, pues cuando una persona se conoce a sí misma puede ayudar a otras de mejor manera. Además, se brindaron consejos prácticos para optimizar la atención de los trabajadores y el manejo de sus situaciones difíciles a través de los primeros auxilios psicológicos. A decir verdad, fue un espacio dinámico y muy agradable en el que se compartieron vivencias y se dieron herramientas para proporcionar un acompañamiento jurídico con calidad humana desde la empatía y la solidaridad.

Otra de las actividades que se desarrolló durante el componente práctico de este informe, fue el acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio. En primer lugar, es necesario mencionar, que uno de los motivos de consulta frecuente de los trabajadores a través de los líderes sindicales fue la obligatoriedad de la

vacunación contra Covid-19, esto porque algunas empresas palmeras implementaron la vacunación como requisito para laborar. En ese sentido, se proyectaron diferentes conceptos jurídicos dando respuesta a tal inquietud. Sin embargo, un trabajador manifestó que a través del concepto era muy difícil que todos entendieran el mensaje, entonces con autorización del tutor de práctica se elaboró una infografía con el material jurídico necesario para solventar toda duda referente a la obligatoriedad de la vacunación contra Covid-19 en Colombia (Ver Apéndice A). Esta estrategia fue bien recibida y aprovechada por los trabajadores quienes la compartieron en su cartelera sindical y en algunas redes sociales.

En segundo lugar, se continuo con el acompañamiento jurídico virtual enfocado desde las siguientes áreas del derecho laboral:

- DLI: Derecho laboral Individual.
- SS: Seguridad Social Integral.
- TR: Trámites Jurídicos.

Uno de los valores agregados a la atención jurídica brindada durante este periodo práctico fue la aplicación de herramientas para brindar primeros auxilios emocionales. Expuesto lo anterior, se elaboró la siguiente compilación correspondiente a las actividades desarrolladas durante el informe referencia, las cuales fueron:

Tabla 5

*Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.3*

<b>Actividad</b>	<b>Tramite Jurídico</b>	<b>Total</b>	
<b>Asesorías</b>	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	4	111
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	10	
	DLI Debido proceso	1	
	DLI Reubicación laboral	4	
	DLI Nivelación salarial	2	
	DLI Acoso Laboral	3	
	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	1	
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	4	
	SS Pago de incapacidades	5	
	SS Reporte de accidente de trabajo	5	
	SS Pago de mesadas pensionales	1	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	20	
	SS Proceso de Atención en Salud	12	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	36	
	TR Solicitud de documentación	3	
	<b>Derecho de Petición</b>	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	
DLI Nivelación salarial		2	
DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada		1	
DLI Pago rubros específicos- relación laboral		12	
DLI Reubicación laboral		2	
SS Pago de incapacidades		3	
SS Reporte de accidente de trabajo		3	
SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral		21	
SS Proceso de Atención en Salud		13	
TR Solicitud de documentación		5	
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	4	4
	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	2
<b>Incidente de Desacato</b>	SS Pago de incapacidades	1	
	<b>Total de Actividades</b>	<b>185</b>	

## **11.2. Componente Teórico**

Con el propósito de alcanzar el objetivo específico de este informe, dentro del presente componente teórico se hará un breve análisis del derecho de petición para el diseño de un modelo de solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso.

### ***11.2.1. El Derecho de Petición para el Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso***

Como consecuencia de los primeros asentamientos humanos, nacieron las civilizaciones y la necesidad de vivir en comunidad produjo la creación de herramientas comunicativas, religiosas, políticas y demás que permitieran alcanzar una convivencia armónica. Así lo señala Sanz (2003), quién realiza un estudio del pensamiento Aristotélico y resalta la naturaleza social del ser humano citando:

Para Aristóteles, el hombre es un *zoon politikon*, un animal social o político, en la medida en que necesita vivir en las polis, en la comunidad social y política para realizar sus propios fines: la vida buena, racional, virtuosa. De este modo, la comunidad se convierte en el "marco" necesario para que el hombre alcance sus fines: la ciudad subsiste (...) para el vivir bien. (p. 2).

En esa constante búsqueda de un mejor vivir, a través de las civilizaciones se han gestado procesos de organización política y normativa que se materializan a través de la construcción del Estado, quién ahora está a cargo de garantizar la vida en comunidad a través de sus dirigentes (Rousseau, 1712). En ese contexto, se empiezan a fundar instituciones y mecanismos encargados de escuchar las problemáticas ciudadanas y resolverlas, dejando a un lado la venganza a mano

propia<sup>16</sup> y dando pie a la intervención estatal. Al respecto Atahualpa, A. (2004), refiere que al “decaer la *Vindicta privata* y dar paso al régimen de autoridad, el gobernado recurre a ella solicitando su intervención, que, por cierto, en un principio, no estaba obligada a dar solución a lo pedido” (p. 3). En ese panorama se vislumbran las primeras apariciones del derecho de petición. No obstante, Velloso (como se citó en Atahualpa, A. 2004) señala que la existencia formal del derecho de petición se remonta a la edad media y agrega:

La existencia en cuanto derecho se remonta hasta la edad media, especialmente en Inglaterra que es en donde adquiere realmente su importancia. Allí surgieron los principios fundamentales que aún hoy inspiran a este derecho y por ello mismo ha sido el lugar en donde mayor desarrollo jurisprudencial ha tenido (VELLOSO, 1855). En la Carta Magna de 1215 (artículo 29) se encuentra de manera indirecta su reconocimiento. Luego de una evolución jurídica, pasa a estar plasmado directamente en el *Bill of Rights* de 1689 (artículo 5), en donde viene a proclamarse como un derecho de los súbditos, de presentar peticiones al rey, pero en el entendido de ejercerlo de manera correcta, es decir, exento de indecencias y presiones (VELLOSO, 1856).

A partir del breve panorama histórico y jurídico expuesto, es preciso introducir el desarrollo del derecho de petición en Colombia. Al respecto la Universidad Nacional de Colombia en uno de sus escritos titulado *Élites, Eticidades y constitución en Colombia*, añade que “La Constitución de 1991 trajo consigo avances significativos en relación con la carta de

---

<sup>16</sup> Una de las formas emblemáticas de venganza y tratada con anterioridad, fue la **Ley del Talión** que preceptuaba en sí misma la consigna *ojo por ojo, diente por diente*. (Cubides, 2017).

1886, tales como la inclusión de los principios constitucionales del Estado Social de Derecho y los Mecanismos para la protección de nuevos derechos y libertades” (p.36).

Uno de los mecanismos para la protección de derechos y libertades de los colombianos es el derecho de petición, el cual fue plasmado por el constituyente en el artículo 23 de la carta política de 1991 que de manera literal señala que “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”. Además de la categoría de derecho fundamental que adquiere la presentación de peticiones respetuosas, el legislador colombiano adopta la *Ley 1755 de 2015* por la cual se regula el derecho fundamental de petición.

Dentro de la Ley 1755 de 2015, en primer lugar, se dispone que el derecho de petición es un derecho de toda persona, que puede ser presentado en nombre propio y sin representación legal, de manera verbal, escrita o desde cualquier medio idóneo; esa facilidad de acceso disminuye la formalidad razón por la que no es necesario invocar de manera expresa la normatividad vigente para hacer uso del derecho de petición. En segundo lugar, la misma ley en su artículo 13, indica que a través de este se podrá solicitar “el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos”. Ahora bien, la norma referencia en su artículo 16 determina que los elementos esenciales de la petición son:

- Designación de la autoridad a la que va dirigida la petición.

- Identificación de la persona que presenta la petición (datos personales).
- Objeto de la petición.
- Razones de fundamento de la petición.
- Pruebas.
- Firma del peticionario.

En ese orden de ideas, cuando se presenta una petición con el lleno de los requisitos mencionados, se deben tener en cuenta unos términos de contestación fijados por la Ley 1755 de 2015. Sin embargo, a raíz de la emergencia sanitaria por Covid-19 dichos términos fueron modificados mediante el Decreto Legislativo 491 de 2020. Al respecto el Ministerio de Justicia (s.f.) recopiló la normatividad vigente frente a los términos para contestación del derecho de petición a través de la siguiente figura.

Figura 4

*Términos para la contestación del derecho de petición*

Modalidad de petición	Términos para responder	
	Ley 1755 de 2015	Decreto 491 de 2020
Petición de interés general y/o particular	15 días hábiles	30 días hábiles
Quejas	15 días hábiles	15 días hábiles
Reclamos	15 días hábiles	15 días hábiles
Denuncias	15 días hábiles	15 días hábiles
Solicitud documentos o copias	10 días hábiles	20 días hábiles
Solicitud información pública	10 días hábiles	20 días hábiles
Petición información entre entidades	10 días hábiles	10 días hábiles
Consulta	30 días hábiles	35 días hábiles
Traslados por competencia	5 días hábiles	5 días hábiles

*Nota.* Términos para la contestación de derecho de petición en vigencia del Decreto Legislativo 491 de 2020. Tomado de Ministerio de Justicia (s.f.). *ABC del Derecho de Petición en Colombia.* [https://www.minjusticia.gov.co/servicio-ciudadano/Documents/ABC\\_Derecho%20de%20Peticio%C2%B4n\\_cartilla.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/servicio-ciudadano/Documents/ABC_Derecho%20de%20Peticio%C2%B4n_cartilla.pdf)

Teniendo claros los aspectos normativos del derecho de petición, es importante hacer referencia a lo establecido en materia de derecho de petición por parte de la Corte Constitucional. Es así como la Corte en su Sentencia T-077 de 2018 reitera la jurisprudencia emitida para el derecho de petición y reitera su que su contenido esencial comprende:

(i) la posibilidad efectiva de elevar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas; (ii) la respuesta oportuna, esto es, dentro de los términos establecidos en el ordenamiento jurídico, con independencia de que su sentido sea positivo o negativo; (iii) una respuesta de fondo o contestación material, lo que implica una obligación de la autoridad a que entre en la materia propia de la solicitud, según el ámbito de su competencia, desarrollando de manera completa todos los asuntos planteados (plena correspondencia entre la petición y la respuesta) y excluyendo fórmulas evasivas o elusivas.

En la misma jurisprudencia la Corte cita la Sentencia C-418 de 2017, resaltando que en ella se establecen las reglas y elementos de aplicación de derecho de petición de la siguiente manera:

*1) El de petición es un derecho fundamental y resulta determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa.*

2) *Mediante el derecho de petición se garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos de acceso a la información, la libertad de expresión y la participación política.*

3) *La respuesta debe satisfacer cuando menos tres requisitos básicos: (i) debe ser oportuna, es decir, debe ser dada dentro de los términos que establezca la ley; (ii) la respuesta debe resolver de fondo el asunto solicitado. Además de ello, debe ser clara, precisa y congruente con lo solicitado; y (iii) debe ser puesta en conocimiento del peticionario.*

4) *La respuesta no implica necesariamente la aceptación de lo solicitado, ni se concreta necesariamente en una respuesta escrita.*

5) *El derecho de petición fue inicialmente dispuesto para las actuaciones ante las autoridades públicas, pero la Constitución de 1991 lo extendió a las organizaciones privadas y en general, a los particulares.*

6) *Durante la vigencia del Decreto 01 de 1984 el término para resolver las peticiones formuladas fue el señalado por el artículo 6 del Código Contencioso Administrativo, que señalaba un término de quince (15) días para resolver, y en los casos en que no pudiese darse la respuesta en ese lapso, entonces la autoridad pública debía explicar los motivos de la imposibilidad, señalando además el término en el que sería dada la contestación.*

*7) La figura del silencio administrativo no libera a la administración de la obligación de resolver oportunamente la petición, pues su objeto es distinto. En sentido concurrente, el silencio administrativo es prueba de la violación del derecho de petición.*

*8) La falta de competencia de la entidad ante quien se plantea el derecho de petición no la exonera del deber de responder.*

*9) La presentación de una petición hace surgir en la entidad, la obligación de notificar la respuesta al interesado (p.9-10).*

En virtud de lo expuesto, se concluye que el derecho de petición es la herramienta jurídica idónea para que el trabajador acuda ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales o entidad prestadora de salud y realice el reporte de accidente de trabajo por aviso con fundamento en el artículo 3° Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5° de la Resolución No. 1570 de 2005. Por tal razón, una vez analizado el derecho de petición, sus elementos esenciales, los términos para la contestación y el alcance jurisprudencia de este derecho se procedió a diseñar un modelo de solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso (Ver Apéndice B), dando cumplimiento al objetivo específico propuesto en el presente informe.

## **12. Cuarto Informe de Práctica Jurídico Social**

**Entidad:** Centro de Atención Laboral Villavicencio.

**Fecha:** Desde el 25 de enero hasta el 25 de febrero de 2022.

**Objetivo Específico:** Socializar resultados investigativos con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio, para fortalecer el acompañamiento jurídico en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.

**Etapas No. 4:** Organizar una jornada de capacitación virtual en donde se compartan los resultados investigativos y la solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el cronograma de actividades diseñado para el cumplimiento de la practica jurídico social: «El Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso: Acompañamiento jurídico virtual a trabajadores adscritos al centro de Atención Laboral Villavicencio»; se realiza el presente informe el cual está conformado por un componente práctico y un componente teórico como se muestra a continuación.

### **12.1. Componente Práctico**

Conforme a los objetivos propuestos para el desarrollo investigativo y para la socialización de los resultados obtenidos durante el desarrollo de la presente práctica jurídico social, se organizó una jornada de formación virtual dirigida al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio, con el fin de fortalecer el acompañamiento jurídico en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso. En ese orden de ideas, el día 15 de febrero de 2022, se llevó a cabo la jornada de formación virtual a través de la plataforma *Zoom* (Ver Apéndice C), el espacio tuvo una duración de una hora con cuarenta minutos, y se abordaron las siguientes temáticas:

- I. Origen de la responsabilidad en materia de accidente de trabajo.

- II. Teorías de la responsabilidad en desarrollo de actividades peligrosas.
- III. El reporte de accidente de trabajo en Colombia (evolución histórica).
- IV. Normatividad vigente y aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.
- V. El derecho de petición para solicitar el reporte de accidente de trabajo por aviso.

Como estrategia para el desarrollo de las temáticas propuestas se realizó una exposición, utilizando como material de apoyo visual unas diapositivas sencillas con palabras claves inherentes al tema (Ver Apéndice D); a partir del material de apoyo, se fue desarrollando la exposición y explicación de los contenidos, y a su vez se fueron solventando las dudas que iban surgiendo entre los asistentes.

Una vez se abordaron las temáticas propuestas, se socializó la *solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso* diseñada como parte de la investigación y práctica realizada, además se explicó al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio como diligenciar correctamente este documento, indicando cada de una de sus partes las cuales son:

- Encabezado: Lugar, fecha, destinatarios, referencia y asunto;
- Identificación del trabajador y sucintos fundamentos jurídicos de la solicitud;
- Hechos;
- Peticiones;
- Fundamentos de derecho;
- Pruebas;
- Anexos;

- Notificaciones.

La socialización del documento con el equipo de trabajo tiene dos finalidades esperadas a corto y largo plazo. En ese entendido, la finalidad a corto plazo es la implementación inmediata de la *solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso* para la atención de aquellos trabajadores que la requieran, a largo plazo la finalidad esperada, es la difusión e implementación del documento en todos los Centro de Atención Laboral de Colombia y entre los trabajadores que lo requieran, dando así una aplicación real a la investigación realizada. Para concluir con el espacio de formación virtual se compartieron algunas conclusiones relativas al trabajo investigativo realizado en informes previos.

A decir verdad, la capacitación fue un espacio de aprendizaje importante, en donde se logró compartir parte de la investigación realizada con el equipo de trabajo CAL Villavicencio, haciendo énfasis en la promoción y defensa del trabajo en condiciones dignas y la responsabilidad del empleador por garantizar a sus trabajadores medidas de reparación en caso de presentarse accidente de trabajo. También se logró visibilizar una problemática no tan común dentro de los casos habituales manejados por el equipo de trabajo CAL Villavicencio, pero que requiere de especial atención.

Dentro del periodo de práctica correspondiente al presente informe, se continuó brindando acompañamiento jurídico virtual a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, enfocado desde las siguientes áreas del derecho laboral:

- DLI: Derecho laboral Individual.
- SS: Seguridad Social Integral.

- TR: Trámites Jurídicos.

En continuidad a los parámetros de forma establecidos en los informes anteriores, se elaboró la siguiente recopilación correspondiente a las actividades desarrolladas, las cuales fueron:

Tabla 6

*Acompañamiento jurídico realizado durante la Etapa No.4*

<b>Actividad</b>	<b>Tramite Jurídico</b>	<b>Total</b>	
<b>Asesorías</b>	DLI Terminación de contrato	1	
	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	3	
	DLI Reubicación laboral	1	
	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	1	
	SS Pago de incapacidades	5	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	16	41
	SS Proceso de Atención en Salud	3	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	9	
	TR Solicitud de documentación	1	
<b>Derecho de Petición</b>	DLI Terminación de contrato	1	
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	4	
	SS Pago de incapacidades	1	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	11	25
	SS Proceso de Atención en Salud	1	
	TR Solicitud de documentación	3	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	4	
<b>Acción de Tutela</b>	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	1	
	SS Pago de incapacidades	1	3
	SS Proceso de Atención en Salud	1	
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	3	
			4

	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1	
<b>Memorial</b>	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	
			1
<b>Total De Actividades</b>		74	

Finalmente, dentro del presente informe se realizó una recopilación de los casos en los que se brindó acompañamiento jurídico en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso a lo largo de la práctica jurídico social desarrollada. En ese sentido, se obtuvieron los siguientes datos:

- Se brindaron 18 asesorías en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.
- Se elaboraron 9 solicitudes de reporte de accidente de trabajo por aviso. De las cuales solo fueron presentadas 4<sup>17</sup>.
- De las 4 solicitudes presentadas, 3 fueron estudiadas por la respectiva aseguradora de riesgos laborales y de 1 no se encontró información por parte del trabajador.
- Del estudio realizado, la correspondiente aseguradora de riesgos laborales reconoció 2 como de origen laboral y una como de origen común.

Es decir, se logró el reporte de 3 accidentes de trabajo por aviso, los cuales fueron debidamente investigados por la correspondiente aseguradora de riesgos laborales quienes posteriormente determinaron el origen de dichos sucesos, dando cumplimiento a lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-432 de 2013 en donde se indica:

---

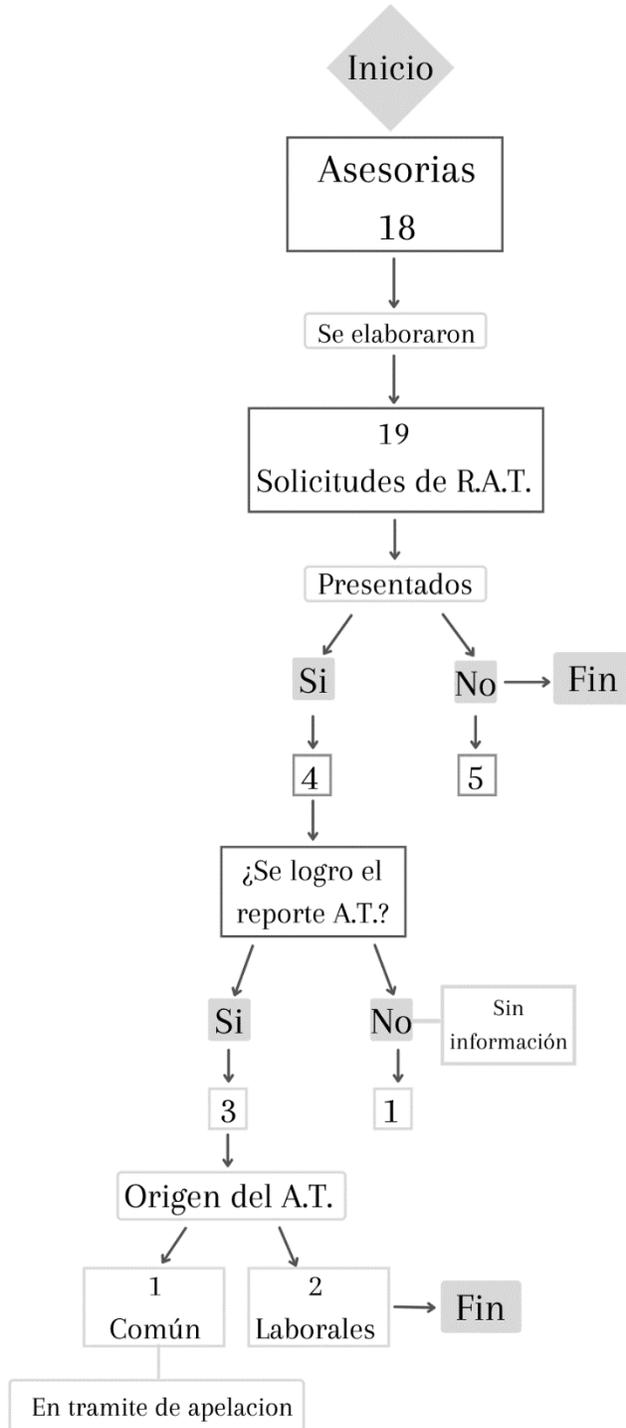
<sup>17</sup> Haciendo seguimiento de las acciones que no fueron presentadas por los trabajadores, se evidencia que el temor a retaliaciones por parte del empleador es uno de los factores determinantes por los cuales no se radicaron las solicitudes de reporte de accidente de trabajo por aviso.

*La iniciación del trámite dirigido a determinar el origen del accidente no depende únicamente del aviso del empleador, pues así lo dispone el ordenamiento jurídico y es congruente con el principio de integralidad, el cual –como ya se dijo– busca brindar una cobertura completa frente a todas las contingencias que puedan afectar la situación económica o las condiciones de vida del trabajador o de sus beneficiarios. En este sentido, sería contrario a los fines del sistema general de riesgos laborales, la imposición de requisitos que hicieran depender el derecho de un trabajador o de sus beneficiarios de la diligencia del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, en especial cuando de por medio se encuentra el amparo de los derechos al mínimo vital y a la vida digna.*

De lo anterior, se evidencia la efectividad en las solicitudes realizadas y radicadas ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales, toda vez que las acciones presentadas fueron debidamente investigadas y finalmente se logró el reconocimiento de los siniestros a través del reporte de accidente de trabajo por aviso. En ese contexto y con el propósito de observar el seguimiento de las acciones surtidas en materia de accidente de trabajo y los resultados obtenidos durante el desarrollo de esta práctica jurídico social se elaboró el siguiente flujograma.

Figura 5

*Acompañamiento jurídico realizado en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso*



## **12.2. Componente Teórico**

Habiendo expuesto en informes anteriores la normatividad vigente en materia de accidente de trabajo en Colombia, en este apartado se realizará un breve ejercicio de derecho comparado relativo al concepto de accidente de trabajo y su concepción en otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos.

### ***12.2.1. Derecho comparado desde el concepto de Accidente de Trabajo.***

Como punto de partida en este ejercicio de derecho comparado, es preciso recordar la definición de accidente de trabajo consagrada en el **artículo 3° de la Ley 1562 de 2012**, la cual indica que “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”. Ahora bien, frente al concepto de accidente de trabajo en otros ordenamientos jurídicos, Blandón (2004) refiere que en Argentina a través del artículo 6° de la Ley 24.557 de riesgos del trabajo, se definió así:

*1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido. (p.4).*

En el ordenamiento jurídico Chileno, Blandón (2004) también señala que en materia de accidente de trabajo a través de la Ley 16744 del 1 de febrero de 1968 del Ministerio de Trabajo, se adoptó la siguiente definición:

Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. Se consideran también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador. (p.5).

De las tres definiciones expuestas, se observan elementos comunes para que una eventualidad sea considerada accidente de trabajo, en primer lugar, es necesaria la existencia de un vínculo laboral del cual emana una subordinación entre trabajador y empleador. En segundo lugar, y como consecuencia de dicha subordinación, es necesaria la ejecución de una orden u actividad desarrollada por el trabajador, la cual generó la situación de accidente que pudo llegar generar secuelas físicas, psiquiátricas e incluso la muerte. Llegando así a un tercer lugar, relativo a la existencia del daño derivado de la labor desarrollada por el trabajador. En ese sentido, se

observa una afinidad en cuanto a la definición de accidente de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, chileno y argentino.

### **13. Conclusiones**

A través la práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral Villavicencio, se logró establecer un contacto de manera virtual con los trabajadores adscritos a dicha organización; a partir del contacto con los trabajadores se conocieron realidades laborales distintas las cuales permitieron abordar diferentes problemáticas desde un acompañamiento jurídico materializado en asesorías, derechos de petición, acciones de tutela, recursos de impugnación, liquidaciones de prestaciones sociales entre otras acciones jurídicas encaminadas a la promoción y defensa de los derechos laborales.

Dentro de esta práctica jurídico social los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio fueron quienes dieron origen al tema principal de esta investigación relativa al reporte de accidente de trabajo por aviso, pues en alguna oportunidad se presentó un trabajador que sufrió un grave accidente en su trabajo que perjudicó su ojo derecho causándole fuertes secuelas, sin embargo su empleador omitió el reporte de tal suceso ante la aseguradora de riesgos laborales, razón por la cual el trabajador no pudo recibir de manera inmediata las prestaciones asistenciales y económicas por parte de tal entidad. En ese panorama, se inició una búsqueda normativa que permitiera al trabajador realizar de manera personal el reporte de su accidente de trabajo ante la aseguradora de riesgos laborales y al tiempo empezó a cobrar importancia esta problemática tan frecuente en los trabajadores y se pensó en una investigación

detallada que brindara las herramientas necesarias al trabajador para la defensa de sus derechos fundamentales.

Es así como en el primer informe de práctica jurídico social se realizó una búsqueda histórica para comprender el origen de la responsabilidad que tiene el empleador de reportar todo accidente de trabajo que ocurra como consecuencia de las actividades laborales ejecutadas por el trabajador y la aplicación de la principalística dentro de esta temática. De esa búsqueda se llegó a las siguientes conclusiones:

- I.** Desde los orígenes del derecho en la Civilización Romana, el ser humano ha buscado la forma de resarcir el daño causado, dicho concepto se ha transformado y permanece en el tiempo a través de lo que hoy se conoce como *responsabilidad*.
- II.** Entender el derecho como un todo, permite aplicar el régimen de responsabilidad civil contractual y la principalística de la Ley 100 de 1993 a la hora de brindar un acompañamiento jurídico integral y sobre todo de analizar el reporte de accidente de trabajo por aviso.
- III.** En ejercicio de actividades peligrosas o de riesgo derivadas de la ejecución contractual el empleador está en la obligación de garantizar unos estándares de seguridad a su trabajador, por eso ante la existencia de un accidente o enfermedad laboral es este el responsable; No obstante, dicha responsabilidad es trasladada y asumida por la Aseguradora de Riesgos Laborales, quién a través de los pagos realizados por concepto de afiliación se encarga de brindar las prestaciones asistenciales y económicas al trabajador afectado.

Conociendo los antecedentes históricos de la responsabilidad que tiene el empleador de reportar todo accidente de trabajo, se elabora el segundo informe de práctica jurídico social dirigido a la revisión y análisis de la normatividad vigente aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso. En ese sentido, el informe fue desarrollado a través de dos apartados, en el primero se elaboraron los marcos de referencia, es decir el marco de antecedentes jurídicos, el marco teórico y el marco conceptual; y en el segundo se da lugar a un sucinto análisis del reporte de accidente por aviso desde la jurisprudencia colombiana. Después de abordar dichos apartados se llegó a las siguientes conclusiones:

- I.** Las diferentes transformaciones históricas, sociales y económicas han dado origen a importantes avances jurídicos en materia de derecho laboral y el trabajo en condiciones dignas. Una de las transformaciones más importantes es la Revolución Industrial que da lugar a la creación de la teoría de la responsabilidad objetiva y subjetiva.
- II.** En Colombia el ordenamiento jurídico adapta a través del bloque de constitucionalidad una serie de tratados internacionales que propenden por la protección del trabajador y sus garantías mínimas para el desarrollo del trabajo en condiciones dignas.
- III.** A partir de la responsabilidad objetiva, legislador colombiano expide el Decreto 1295 de 1994 que en su artículo 62 impone al empleador la obligación de reportar todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra con ocasión de la actividad laboral realizada, sin embargo ante posibles omisiones en el reporte, el legislador faculta al trabajador o a quién esté interesado para realizar el reporte de accidente de trabajo por aviso ante la correspondiente aseguradora de riesgos laborales, esto mediante el artículo 3° Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5° de la Resolución No. 1570 de 2005.

Habiendo encontrado y analizado la normatividad aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso, la cual faculta al trabajador o quien esté interesado a realizar dicho reporte de manera personal ante la aseguradora de riesgos laborales, se hace necesario pensar en una acción idónea que permita al trabajador reportar su accidente por aviso. En ese entendido, durante el tercer informe de práctica jurídico social se estudió el derecho de petición como estrategia para el posterior diseño de la solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso. Del correspondiente estudio normativo, se logró el diseño de la solicitud propuesta y además se llegó a las siguientes conclusiones:

- I.** El derecho de petición es una garantía fundamental de toda persona, que le permite solicitar el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos, por esto resulta idónea para que el trabajador solicite el reporte de accidente de trabajo por aviso ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales.
- II.** El derecho de petición es una herramienta de fácil acceso que le permite al trabajador solicitar el reporte de accidente de trabajo por aviso ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales o entidad prestadora de salud con fundamento en el artículo 3° Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5° de la Resolución No. 1570 de 2005.
- III.** Las transformaciones históricas inciden de manera directa en el funcionamiento del Estado y sus instituciones, prueba fehaciente de ello es el Decreto Legislativo 491 de 2020, mediante el cual fueron modificados los tiempos de contestación del derecho de petición

que como consecuencia de la actual emergencia sanitaria por Covid-19; fueron ampliados a 30 días hábiles, términos que también aplican en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.

Como parte de la consecución de los objetivos planteados, dentro del cuarto informe de práctica jurídico social en primer lugar se realizó un seguimiento a las asesorías y acciones brindadas en materia de reporte de accidente de trabajo y se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se brindaron 18 asesorías en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso.
- Se elaboraron 9 solicitudes de reporte de accidente de trabajo por aviso, de las cuales solo fueron radicadas 4.
- Se logró el reporte de accidente de trabajo por aviso de 3 sucesos ante la correspondiente aseguradora de riesgos laborales, quién determinó el origen de los accidentes; de los cuales 2 fueron laboral y 1 común que actualmente se encuentra en trámite de apelación.

Además, al establecer contacto con los trabajadores que no radicaron la solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso se determinó que entre los factores que tuvieron lugar en tal decisión estaba el temor a represalias por parte del empleador y los términos de duración de este tipo de tramites, señalando que eran muy lentos.

En lo personal, a lo largo de la presente práctica jurídico social se logró el reporte de 3 accidentes de trabajo por aviso, lo que fue una experiencia enriquecedora, toda vez que por tres personas se activó el ordenamiento jurídico y se logró el restablecimiento de derechos que habían sido vulnerados por el empleador. Evidenciándose además la efectividad de la solicitud de

reporte de accidente de trabajo por aviso diseñada dentro de la práctica jurídico social, pues de las 4 solicitudes radicadas 3 lograron su cometido y fueron resueltas satisfactoriamente.

Finalmente entre las asesorías brindadas se identificó que el desconocimiento de la normatividad aplicable en materia de accidente de trabajo por parte de los trabajadores, sigue siendo uno de los motivos frecuentemente utilizado por empleadores para omitir la obligación de reportar todo accidente ocurrido con ocasión al desarrollo de la actividad laboral ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales y la entidad prestadora de salud, para que sean estas las encargadas de brindar las prestaciones asistenciales y económicas necesarias para la rehabilitación integral.

En segundo lugar y con el objetivo de disminuir tal desconocimiento de la normatividad aplicable en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso, dentro del presente informe de práctica jurídico social se organizó una jornada de capacitación virtual en donde se compartieron los resultados investigativos y la solicitud diseñada para el de reporte de accidente de trabajo por aviso con el equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio con el propósito de fortalecer el acompañamiento jurídico en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso. Con la socialización de los resultados y la solicitud se busca el alcance de dos finalidades a corto y largo plazo. Así la finalidad a corto plazo es la implementación inmediata de la *solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso* para la atención de aquellos trabajadores que la requieran y a largo plazo la finalidad esperada es la difusión e implementación del documento en todos los Centro de Atención Laboral de Colombia y entre los trabajadores que lo requieran, dando así una aplicación real a la investigación realizada.

Además de los espacios de acompañamiento jurídico virtual, el Centro de Atención Laboral Villavicencio brindó una serie de capacitaciones para la formación de sus practicantes, entre ellos la suscrita, la participación en tales jornadas de formación dieron lugar a nuevas perspectivas jurídicas del derecho laboral, la atención a los trabajadores desde el uso de primeros auxilios emocionales y el conocimiento del movimiento sindical en Colombia, que cobró verdadera importancia durante el desarrollo práctico toda vez que gran parte de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, hacen parte de alguna organización sindical que en ocasiones es menospreciada y juzgada por empleadores. En ese sentido, se logró entender de mejor manera el movimiento sindical en Colombia y su importancia en la vida cotidiana de los trabajadores y la resolución de sus problemáticas.

Para finalizar este acápite de conclusiones, me permito escribir en primera persona para agradecer a la Universidad Industrial de Santander y a su Escuela de Derecho y Ciencia Política por la excelente formación profesional que me brindó durante mi etapa estudiantil, pues con dicha formación pude enfrentar las vicisitudes diarias de la práctica jurídico social en especial a lo que tiene que ver con la asesoría y elaboración de documentos jurídicos en materia de derecho laboral, sin olvidar ese sentido humano que caracteriza al abogado UIS.

También quiero agradecer de manera especial al Centro de Atención Laboral Villavicencio por haberme permitido tener la experiencia de un primer encuentro real con la profesión y por haberme brindado las herramientas necesarias para adquirir y fortalecer aquellas habilidades indispensables para el abogado. Además, quiero agradecer al abogado Cristian Barajas, quién desde un principio creyó en mis capacidades y me dio la oportunidad de aprender, a la abogada Karen Parra, quién agudizó mi habilidad para la escritura de pretensiones directas y

sin miedo. También quiero agradecer a mi profesora y Doctora Jackeline Granados, quién desde la academia con su paciencia y cariño me brindó los conocimientos necesarios para desarrollar esta práctica y poder realizar toda una investigación en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso para un mejor acompañamiento jurídico a los trabajadores que así lo necesitaron.

Por último y no menos importante quiero agradecer a todos los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, quienes me permitieron escuchar sus historias e investigar desde sus problemáticas diarias, a ellos nuevamente mi más sincera gratitud.

### Referencias Bibliográficas

- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Blandón, S. (2014). El accidente in itinere o de trayecto en Colombia, España, Argentina y Chile (derecho comparado). *Diálogos de Derecho y Política*, (14), 10-30. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/20579/17327>
- Calderón Grisales, N., Trujillo Flórez, L. M., & Parra Osorio, L. (2021). Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. Una mirada desde la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/34oqRAy>
- Calderón Orjuela, C., Alonso Vanegas, D. R., & Niño Aguilar, I. J. (2015). Riesgos ergonómicos a los que está expuesto un guarda de seguridad en Colombia: Estudio de casos de la empresa Vigías de Colombia SRL Ltda. En el periodo de 2012-2014. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/portalderevistas,+194-2018.pdf>
- Código Civil Colombiano [CCC]. Ley 57 de 1887. Arts.2341 y ss. abril 15 de 1887 (Colombia).
- Código Sustantivo del Trabajo. [CST]. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951. (Colombia)
- Constitución Política. [Const]. (1991). Legis. (Colombia).
- Correa, M., Osuna, N., y Ramírez, G. (2017). *Lecciones de Derecho Constitucional Tomo I.1<sup>a</sup>*. Ed. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D.C. Colombia.
- Corte Constitucional, Sala plena de revisión. Sentencia C-453 de 2002. (MP. Álvaro Tafur Galvis; 12 de junio de 2002). Recuperado de: <https://bit.ly/3uqI1ss>

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-225 de 1995. (MP. Alejandro Martínez Caballero; 18 de mayo de 1995). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-336 de 2012. (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 09 de mayo de 2012). Recuperado de: <https://bit.ly/35Gov0D>

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-401 de 2005. (MP. Manuel José Cepeda Espinosa; 14 de abril de 2005). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm>

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-453 de 2002. (MP. Álvaro Tafur Galvis.; 12 de junio de 2002). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-453-02.htm>

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia T-406 de 1992. (MP. Ciro Angarita Barón; 05 de junio de 1992). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-406-92.htm>

Corte Constitucional. Sala séptima de revisión. Sentencia T-571 de 1992. (MP. Jaime Sanín Greiffenstein; 26 de octubre de 1992). Recuperado de: <https://bit.ly/3J89Rhm>

Corte Constitucional. Sala sexta de revisión. Sentencia T- 056 de 2014. (MP. Nilson Pinilla Pinilla. 03 de febrero de 2014). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-056-14.htm>

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-158 de 2018. (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado; 24 de abril de 2018). Recuperada de: <https://bit.ly/3IWvEYX>

Corte Constitucional. Sala tercera de revisión. Sentencia T-432 de 2012. (MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez; 10 de julio de 2013). Recuperado de: <https://bit.ly/35HLaJY>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia SC4420-2020. (MP. Luis Armando Tolosa Villabona, 17 de noviembre de 2020). Recuperado de: <https://bit.ly/3utMESw>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL16792-2015. (MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 06 de mayo de 2015). Recuperado de: <https://bit.ly/3uuhB9o>

Corte Suprema de Justicia. Sala de descongestión laboral No. 3. Sentencia SL1613-2020. (MP. Jimena Isabel Godoy Fajardo; 27 de mayo de 2020) Recuperado de: <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-847689374>

Cubides, Jorge. Obligaciones. Grupo Editorial Ibáñez & Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas. Octava edición, (2017). Bogotá DC.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994. DO. No. 41.405. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#1)

Defensoría del Pueblo. (2004). Derechos económicos, sociales y culturales- Derecho al Trabajo. Red Nacional de Promoción de Derechos Humanos. Bogotá D.C. Colombia.

Duque García, Y. A., & Molina Tapias, F. A. (2016). análisis jurídico-laboral de las consecuencias y efectos colaterales de los accidentes de trabajo en la legislación colombiana. Recuperado de: <https://bit.ly/3rgFZZP>

Engels, F. (1891). Origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado. Ediciones Genesis.

Giraldo Gómez, Luis. (2011). La pérdida de la oportunidad en la responsabilidad civil: su aplicación en el campo de la responsabilidad médica. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia.

Gonzales de Cancino, Emilssen. (2003). Manual De Derecho Romano. -6ª Ed-. Bogotá: Universidad Externado De Colombia. Colombia.

Harari, Y. N. (2014). Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad. Debate.

Lemaitre, J. (2009). El derecho como conjuro. Fetichismo legal, violencia y movimientos sociales. Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes. Bogotá D.C. Colombia.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41.148 recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 1562 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. No. 48.488 recuperado de: <https://bit.ly/3zOvxe2>

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42. Recuperado de: <https://bit.ly/3HhI9xP>

Medellín, Carlos. (2013). Lecciones De Derecho Romano. -7ª Ed-. Bogotá, Colombia.

Mijailov, M. (2004). La Revolución Industrial. Editorial Atenea.

OIT. (2015). Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: guía práctica para inspectores del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <https://bit.ly/3n4KbKA>

ONU. (S.F.). ¿Qué son los Derechos Humanos? Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Consulta en línea]. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>

Ostau de Lafont de León. F. (2015). El Derecho Internacional Laboral. JUS Laboral 2. 1ª Ed. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de:

[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14360/1/El-derecho-internacional-laboral\\_19042016.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14360/1/El-derecho-internacional-laboral_19042016.pdf)

Reglero Campos, Fernando. (2013). Lecciones de Responsabilidad Civil. Lección 1ª, Conceptos Generales y Elementos de Delimitación, Thomson Reuters, Aranzi S.A., Pamplona. pp. 41.

Resolución 0156 de 2005. [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Enero 27 de 2005. Recuperado de: <https://bit.ly/3DYbE6A>

Resolución 1570 de 2005. [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Junio 02 de 2005. Recuperado de: <https://www.normassalud.com/archivos/cb6ea64e2e1a105d57a1de3211c0d86b0be9b77641bf0f1d5ac7d77cbf839057>

Rousseau, J. J. (1762). El Contrato Social. Editorial Torre Fuerte.

Sánchez Hernández, L. (2016). De La Culpa de la Lex Aquilia del Derecho Romano al principio de la responsabilidad por culpa en el Derecho Civil Colombiano. Revista de Derecho Privado. Universidad Externado de Colombia. Vol. 30 (enero-junio).

Universidad Nacional de Colombia. (2004). Élités, Eticidades y Constitución en Colombia. Cuadernos de Ciencia Política. Año 1, No. 2. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá D.C. Colombia.

Velásquez, O. (2013) Responsabilidad Civil Extracontractual. Ed. Temis, Segunda Edición, Bogotá D.C., Colombia.

**Apéndices**

*Apéndice A. Infografía Obligatoriedad de Vacunación contra Covid-19 en Colombia.*

**LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN ÉPOCAS DE COVID-19**

**LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD**

"El derecho al libre desarrollo de la personalidad, conocido también como derecho a la autonomía e identidad personal, busca proteger la potestad del individuo para autodeterminarse; esto es, la posibilidad de adoptar, sin intromisiones ni presiones de ninguna clase, un modelo de vida acorde con sus propios intereses, convicciones, inclinaciones y deseos, siempre, claro está, que se respeten los derechos ajenos y el orden constitucional".  
-Corte Constitucional Sentencia T-099 de 2015.

**VACUNAS CONTRA EL COVID-19**

La OMS informa la existencia de al menos 7 vacunas distintas que los países han empezado a administrar para disminuir el riesgo de contagio por Covid-19.

**LA VACUNACIÓN EN COLOMBIA**

El Estado tiene una obligación de garantizar a todos sus ciudadanos la atención en salud y el saneamiento ambiental, ya que son servicios públicos. Por eso el Gobierno Nacional ha implementado diferentes estrategias para la prevención y disminución de muertes por Covid-19, una de ellas es la vacunación.

**¿ESTOY OBLIGADO A VACUNARME CONTRA EL COVID-19?**

A la fecha el Gobierno Nacional no ha expedido una norma que indique la obligatoriedad de la vacuna contra Covid-19 para todos los habitantes del territorio Nacional.

**IMPORTANTE**  
**SEA CUAL SEA LA DECISIÓN QUE TOMES, NO OLVIDES EL USO PERMANENTE DE TAPABOCAS, EL LAVADO DE MANOS Y EL DISTANCIAMIENTO FÍSICO. EVITAR CONTAGIOS ES COMPROMISO DE TODOS.**

Apéndice B. *Modelo de Solicitud para el Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso.*

Ciudad, Departamento; día, mes del año.

SEÑOR(ES):

**NOMBRE DE LA ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES O DE LA ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD.**

E. S. D.

**REF. DERECHO DE PETICIÓN.**

**ASUNTO:** REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR AVISO A EFECTOS DE EVITAR VULNERACIÓN A MIS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Cordial saludo,

Nombre y apellidos, mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ expedida en municipio, departamento, domiciliado(a) en dirección completa ubicado en municipio, departamento; actuando en nombre propio acudo de manera respetuosa para poner de presente mi situación y realizar **REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR AVISO** con fundamento en el artículo 3° Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5° de la Resolución No. 1570 de 2005. Así las cosas, me dirijo a ustedes con fundamento en los siguientes:

**HECHOS:**

1. El día, mes y año suscribí contrato de trabajo con la empresa nombre de la empresa, para desempeñarme en el cargo de \_\_\_\_\_.
2. Al iniciar la relación laboral fui afiliado a la aseguradora de riesgos laborales \_\_\_\_\_ y mi entidad prestadora de salud era \_\_\_\_\_.
3. En desarrollo de mis actividades laborales, el día, mes y año sufrí accidente de trabajo; ese día me encontraba (describa de manera la actividad que se encontraba realizando y la descripción del accidente de trabajo).

4. El día, mes y año acudí a urgencias en el hospital \_\_\_\_\_ y me fue diagnosticado \_\_\_\_\_.
5. (De ser necesario describa en orden cronológico y de manera detallada otros hechos relacionados con la atención médica, los diagnósticos y demás tratamientos requeridos para el tratamiento de su accidente de trabajo).
6. Desde la ocurrencia de mi accidente de trabajo he solicitado de manera respetuosa a mi empleador el reporte del accidente de trabajo ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales. Sin embargo, no he recibido respuesta favorable.
7. Actualmente requiero de atención médica urgente por parte de la aseguradora de riesgos laborales a la que pertenezco, toda vez que mi patología \_\_\_\_\_ es consecuencia del accidente de trabajo ocurrido el día, mes, año. Por tal motivo, acudo de manera respetuosa para que sean tenidas en cuenta las siguientes:

**PETICIONES:**

Con fundamento en los hechos anteriormente descritos, y con la intención de no verme vulnerado en mis derechos fundamentales, solicito respetuosamente a la **ARL** \_\_\_\_, lo siguiente:

**PRIMERO:** Sírvase tener por **REALIZADO** el presente **Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso** por la eventualidad ocurrida el día, mes del año, con fundamento en el artículo 3º Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5º de la Resolución No. 1570 de 2005.

**SEGUNDO:** Sírvase **ORDENAR** y **AGENDAR** cita médica, tratamientos y demás prestaciones asistenciales y económicas necesarias para la rehabilitación integral de mi patología, de manera pronta y sin dilaciones.

**TERCERO:** Sírvase **AMPARAR** mis derechos fundamentales a la salud, la vida digna, la dignidad humana, la estabilidad laboral reforzada, el debido proceso entre otros.

**CUARTO:** En caso de dar una respuesta negativa a cualquiera las peticiones precedentes, solicito me sea brindada respuesta de manera clara, precisa y por escrito las razones que fundamentan dicha decisión.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran<sup>18</sup>. En virtud de tales principios, es que todo ciudadano tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución.

### I. DEL REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR AVISO

En materia de accidente de trabajo el legislador colombiano expide el Decreto 1295 de 1994 que en su artículo 62 impone al empleador la obligación de reportar todo accidente de trabajo de la siguiente manera:

**“ARTICULO 62. INFORMACION 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”.*

Sin embargo, el legislador se anticipa a posibles incumplimientos que podrían darse por parte del empleador frente al informe y reporte de todo accidente de trabajo ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales y/o entidad promotora de salud del trabajador. Por eso, adopta la Resolución No. 0156 de 2005 que en su artículo 3° establece la obligación de reportar el accidente y en su inciso 5° abre la posibilidad al trabajador o a quien esté interesado a realizar dicho reporte de manera directa en caso de omisión. En su tenor literal la norma citada consagra:

**“ARTÍCULO 3°. OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y CONTRATANTES.** *De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto Ley 1295 de 1994 y artículo 11 del Decreto 2800 de 2003, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.*

---

<sup>18</sup> Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Legis.

*(...) En el evento que no se suministre la información requerida en el plazo señalado, la entidad dará aviso a la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, a efecto de que se adelante la investigación.*

*Cuando **no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas**, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 25 del Decreto 2463 de 2001". (Negrita, subrayado y cursiva fuera de texto).*

En concordancia a lo anterior, el legislador expide la Resolución No. 1570 de 2005, que en su artículo 5º trata lo relativo a la omisión en el reporte de accidente de trabajo y señala:

**“ARTÍCULO 5º. MANEJO DE LA INFORMACIÓN CUANDO EL EMPLEADOR O CONTRATANTE NO REPORTA EL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.** *Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso<sup>19</sup> lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso 5o del artículo 3o de la Resolución 00156 de 2005, la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución”.*

Al respecto la Corte Constitucional en su Sentencia T-432 de 2012, indica que:

*“Una vez ocurre un accidente, el trabajador tiene derecho a que el origen del suceso sea determinado (...). Desde esta perspectiva, **la demora del empleador en reportar el accidente a la ARL**, así como las actuaciones dirigidas a dilatar injustificadamente el reconocimiento y pago de las prestaciones que surgen del sistema general de riesgos laborales, lo que incluye el esclarecimiento del origen del accidente, conducen a la imposición de sanciones administrativas”.* (Negrita fuera de texto).

De lo anterior, se puede inferir que el reporte de accidente de trabajo es una obligación del empleador y por lo tanto un derecho del trabajador, señalando que la fecha de antigüedad del suceso no es obstáculo alguno para la realización del reporte, pues cuando el trabajador o la persona interesada realiza el reporte de accidente de trabajo por aviso la aseguradora de riesgos laborales o la empresa prestadora de salud realizará las respectivas investigaciones y determinará el origen del suceso en conformidad con el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

---

<sup>19</sup> De ahí el nombre de reporte de accidente de trabajo por aviso.

## II. DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Habiendo expuesto de manera detallada lo relativo al reporte de accidente de trabajo por aviso, es necesario introducir lo que se considera como accidente de trabajo por la normatividad colombiana vigente. En ese sentido, es preciso hacer referencia a la definición consignada en el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, que indica:

**“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, 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”.*

Sobre el particular la Corte Constitucional en su Sentencia T-432 de 2012 expone:

*“Según el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo debe entenderse como “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”. De manera específica, el legislador también considera accidente de trabajo, todo aquel suceso que se presenta por fuera del horario de trabajo, pero bajo las órdenes del empleador, así como el que acaece durante el ejercicio de la función sindical, o en eventos deportivos o recreativos, cuando se actúa por cuenta o en representación de la empresa. A partir de la descripción realizada por el legislador, es claro que el accidente de trabajo consiste en aquella eventualidad que afecta la salud física o psíquica del trabajador y que incluso puede conllevar a su muerte, siempre y cuando ocurra por causa o con ocasión del trabajo. Esto significa que –por su propia naturaleza– este accidente se encuentra vinculado con el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato laboral enunciadas en el artículo 58 del*

*Código Sustantivo del Trabajo, las cuales consisten –básicamente– en realizar de manera personal la labor encomendada, cumplir con los reglamentos, obedecer las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, guardar la reserva de la información que se tenga bajo su custodia, cuidar los bienes y colaborar en casos de siniestros o de riesgos inminentes que afecten a las personas o a las cosas de la empresa”.*<sup>20</sup>

En ese orden de ideas, los sucesos ocurridos el día, mes de año constituyen accidente de trabajo, y además se evidencia una falta de cumplimiento por parte del empleador al omitir el reporte de accidente de trabajo de manera inmediata ante la respectiva aseguradora de riesgos laborales y/o entidad prestadora de salud. En ese escenario y a efectos de evitar un perjuicio irremediable se realiza el presente **Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso**.

### III. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD

Luego de diversos cuestionamientos frente a la fundamentalidad del derecho a la salud la Corte Constitucional ha puesto punto final a la discusión señalando el carácter fundamental y autónomo del derecho a la salud de todos los colombianos por el mero hecho de existir. Al respecto la Sentencia T-279 de 2009 menciona que:

*“El derecho a la salud es fundamental y que su contenido ha sido definido y determinado por el legislador estatutario y por la jurisprudencia constitucional. Los viejos debates sobre la naturaleza de este derecho y sobre su justiciabilidad, han dado paso a los debates sobre hacer real y sostenible su goce efectivo. En la actualidad no hay discusión sobre el carácter autónomo e irrenunciable de este derecho”.*<sup>21</sup>

A lo anterior se puede añadir lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-001 de 2018, donde se precisa:

*“La Corte Constitucional ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad”. Además, ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de las personas y a la de garantizar al individuo una vida en*

<sup>20</sup> Corte Constitucional. sentencia T-432 de 2012. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

<sup>21</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-279 de 2009. MP. Aquiles Arrieta Gómez.

*condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales”.*<sup>22</sup>

#### **IV. DE LA ASIGNACIÓN Y PRÁCTICA DE EXAMENES MEDICOS COMO DERECHO FUNDAMENTAL**

En Colombia existe una obligación por parte del Estado Colombiano de garantizar a todos sus ciudadanos la atención en salud y el saneamiento ambiental, ya que son servicios públicos a cargo del Estado, así lo explica el artículo 49 Constitucional<sup>23</sup>.

En virtud de esa obligación de garantizar el acceso a la salud es que los procedimientos deben darse y garantizarse sin mayor dilación, así lo enfatiza la misma Corte Constitucional:

*“La Corte Constitucional ha manifestado que el trámite establecido para solicitar servicios médicos, no pueden convertirse en obstáculos, para que los afiliados y/o beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en salud, puedan acceder a los mismo, teniendo en cuenta, que “(...) los trámites de verificación y autorización de servicios no podrán ser trasladados al usuario y serán de carga exclusiva de la institución prestadora de servicios y de la entidad de aseguramiento correspondiente.” En especial, se ha considerado que se irrespeta el derecho a la salud de los pacientes cuando se les niega el acceso a un servicio por no haber realizado un trámite interno que corresponde a la propia entidad (...)”.*<sup>24</sup>

En virtud de lo expuesto, acudo de manera respetuosa para poner de presente mi situación de salud y realizar el respectivo **Reporte de Accidente de Trabajo por Aviso** por la eventualidad ocurrida el día, mes del año, con fundamento en el artículo 3º Resolución No. 0156 de 2005 y el artículo 5º de la Resolución No. 1570 de 2005. Además, para solicitar la asignación de cita médica, tratamientos y demás prestaciones asistenciales y económicas necesarias para la rehabilitación integral de mi patología, esto de manera pronta y sin dilaciones a fin de evitar

<sup>22</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-001 de 2018. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

<sup>23</sup> Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Legis. **“ARTICULO 49.** *La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad (...)”.*

<sup>24</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-142 de 2014. MP. Alberto Rojas Ríos.

algún tipo de vulneración a mi derecho fundamental a la salud, al debido proceso, a la vida digna, la dignidad humana entre otros.

**PRUEBAS:**

Solicito se tenga como pruebas sea tenida mi historia clínica que reposa en la respectiva EPS y los siguientes anexos aportados con esta comunicación.

**ANEXOS:**

- Fotocopia cédula de ciudadanía del suscrito.
- Los demás anexos que sean aportados a esta comunicación. (Ejemplo: Contrato de trabajo, historia clínica, comunicaciones dirigidas al empleador solicitando reportar el accidente de trabajo y demás que considere necesarios).

**NOTIFICACIONES:**

NOMBRE COMPLETO

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

DIRECCIÓN:

Sin otro particular, me despido con grato aprecio y consideración.

Atentamente,

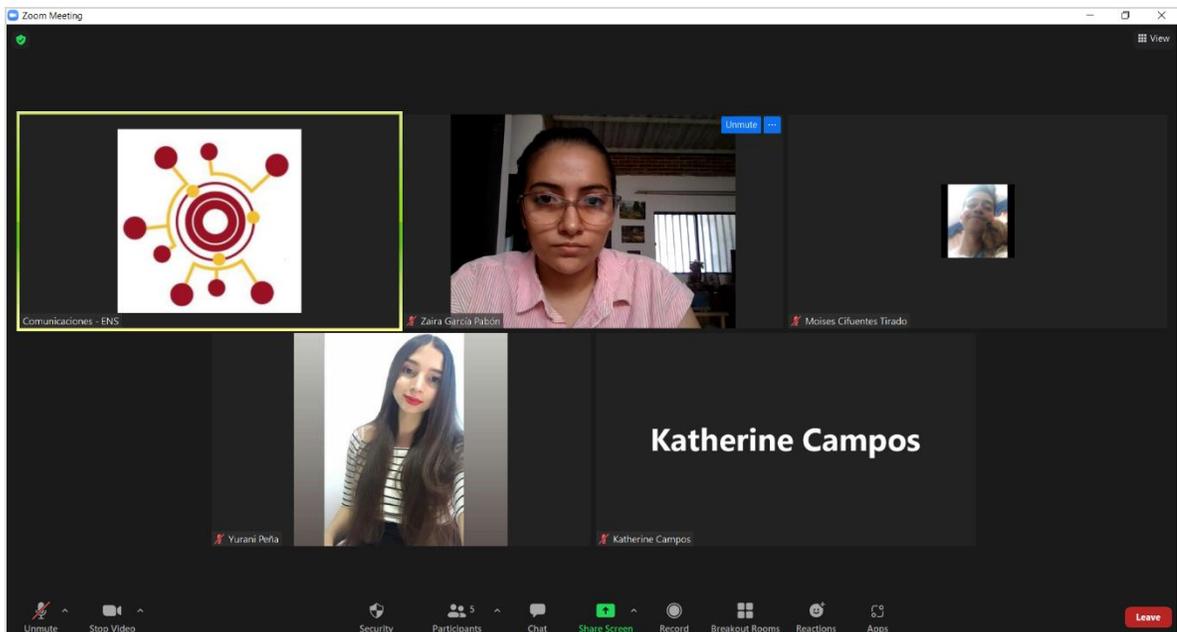
---

NOMBRE COMPLETO

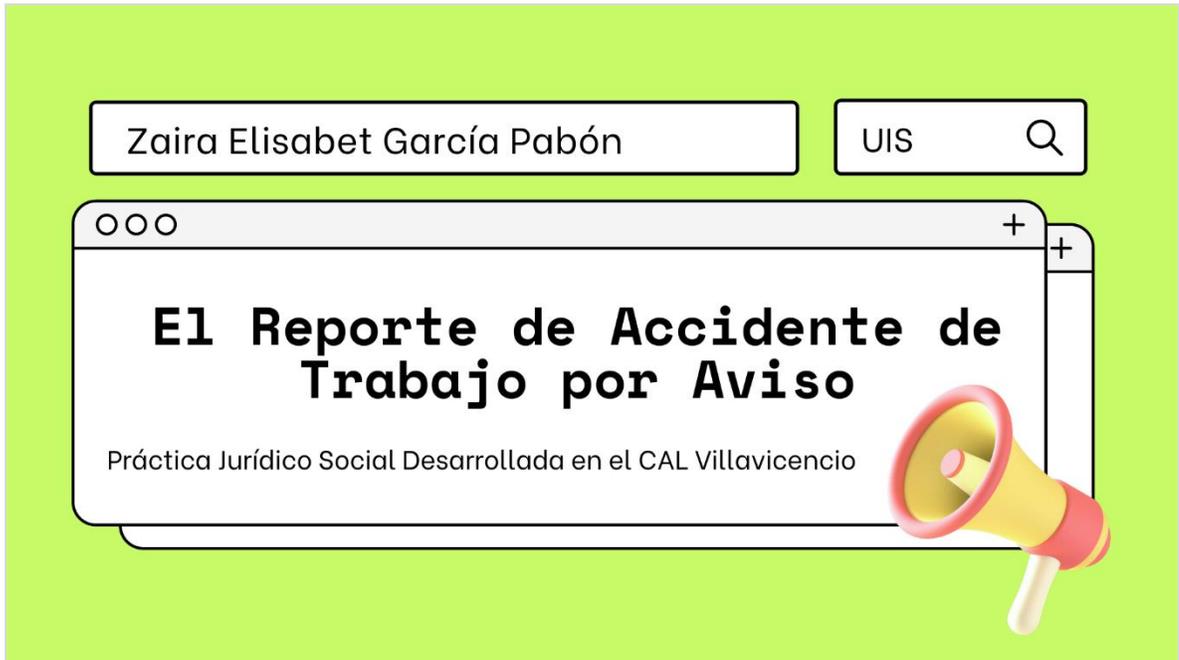
C.C. No. \_\_\_\_\_ de Municipio, Departamento.

Apéndice C. Jornada de formación virtual en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso dirigida al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio.



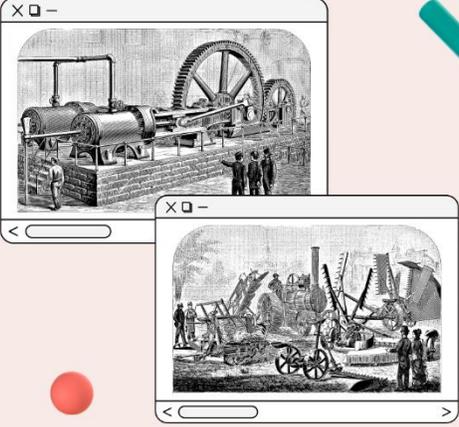


Apéndice D. *Material de apoyo utilizado en la Jornada de formación virtual en materia de reporte de accidente de trabajo por aviso dirigida al equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral Villavicencio.*



## Revolución Industrial

"En el auge de la revolución industrial, la maquina hace su irrupción definitiva en la sociedad y consecuentemente el aumento de los accidentes provenientes del contacto con las cosas se incrementa de modo alarmante, casos en los que la culpa del propietario no es clara. Esto lleva a que las víctimas de accidentes de trabajo, accidentes de tránsito, etc., tuvieran en los tribunales grandes dificultades para probar la culpa del propietarios de la "cosa", y por ende la obligación de reparar se hacía, en la práctica inoperante" (Velásquez, 2013, p.556).

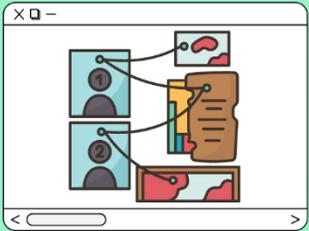


## Teorías de la Responsabilidad por Actividades Peligrosas

### Responsabilidad Objetiva



### Responsabilidad Subjetiva



# El accidente de Trabajo en Colombia



- Corte Suprema de Justicia en el año de 1929 .
- Artículo 2356 del Código Civil Colombiano.
- Ley 100 de 1993.

## Artículo 3° de la 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.

Artículo 62 Decreto 1295 de 1994. 

**ARTICULO 62. INFORMACION 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 3° Resolución No. 0156 de 2005 inc. 5°. 



(...) Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, **se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas**, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 25 del Decreto 2463 de 2001. (Negrita fuera de texto).

Artículo 5° Resolución No. 1570 de 2005

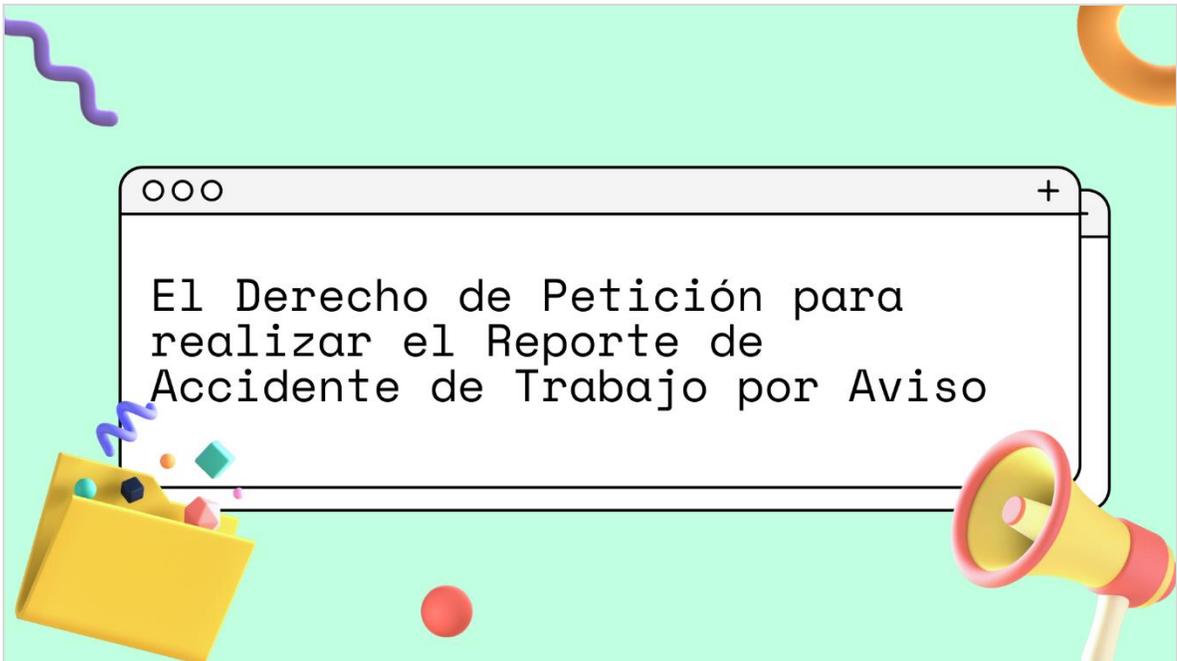


**ARTÍCULO 5. Manejo de la información cuando el empleador o contratante no reporta el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.** Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso 5o del artículo 3o de la Resolución 00156 de 2005, la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución.



En los casos de incapacidad laboral, por accidente de trabajo o por enfermedades profesionales, existe una tabla única de evaluación de incapacidades, reglamentada por la Ley 100 de 1993 y los decretos 1295 y 1836 de 1994. Este daño producido es trasladado a las entidades de riesgos profesionales (A.R.P.), mediante el pago de la correspondiente cuota obligatoria, excluyéndose los daños causados por dolo o culpa del patrono, especialmente por desconocer normas de salud ocupacional (Velásquez, 2013, p.379).





### Conclusiones

- Las transformaciones históricas inciden en la forma en la que hoy conocemos el derecho laboral.
- Existe una obligación legal de reportar todo accidente de trabajo.
- Frente a omisión del reporte, el legislador faculta al trabajador o a quien esté interesado para realizar el reporte de accidente de trabajo por aviso.
- En materia de accidente de trabajo aplica la responsabilidad objetiva.

