

APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.  
FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y  
ENFERMEDADES LABORALES

LAURA FERNANDA ARDILA RUEDA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA  
2022

APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.  
FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y  
ENFERMEDADES LABORALES

LAURA FERNANDA ARDILA RUEDA

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogada

Directora  
Angy Maryuri Bernal Velasquez  
Especialista en Derecho Laboral

Tutora  
Carolina Ríos Villota  
Especialista en Derecho Constitucional

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA  
2022

## CONTENIDO

|   | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCIÓN .....  | 10   |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....   | 12   |
| 2. ALCANCE DEL TRABAJO .....  | 14   |
| 3. OBJETIVOS .....  | 15   |
| 3.1 objetivo General .....  | 15   |
| 3.2 objetivos Específicos.....  | 15   |
| 4. METODOLOGÍA.....   | 16   |
| 4.1 Inducción.....  | 16   |
| 4.2 Historial .....   | 16   |
| 4.3 Desarrollo de los casos de incidentes, accidentes de trabajo y<br>enfermedades laborales que se estén llevando en el momento de la realización de<br>la práctica jurídica ..... | 17   |
| 4.4 Matrices .....  | 17   |
| 4.5 Contratos .....   | 18   |
| 5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA.....  | 19   |
| 5.1 Descripción De La Empresa.....  | 19   |
| 5.2 Reseña Histórica.....   | 19   |
| 5.3 Misión.....   | 20   |
| 5.4 Visión .....  | 21   |
| 5.5 Valores Corporativos.....   | 21   |
| 5.6 Política de SSTA .....  | 22   |
| 5.7 Política Ambiental .....  | 22   |
| 5.7.1 Objetivos Ambientales. ....   | 23   |
| 5.8 Área de Desempeño .....   | 23   |
| 5.9 Estructura Organizacional.....  | 24   |
| 6. MARCOS DE REFERENCIA.....  | 26   |
| 6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....  | 26   |
| 6.1.1 Normas de rango constitucional.....   | 26   |

|       |                            |     |
|-------|----------------------------|-----|
| 6.1.2 | Normas de rango legal..... | 27  |
| 6.1.3 | Jurisprudencia.....        | 33  |
| 6.2   | MARCO CONCEPTUAL .....     | 35  |
| 7.    | CRONOGRAMA.....            | 42  |
| 8.    | INFORMES .....             | 43  |
| 8.1   | PRIMER INFORME.....        | 43  |
| 8.2   | SEGUNDO INFORME .....      | 72  |
| 8.3   | TERCER INFORME.....        | 83  |
| 8.4   | CUARTO INFORME: .....      | 113 |
| 9.    | CONCLUSIONES.....          | 158 |
|       | BIBLIOGRAFÍA.....          | 160 |

## LISTA DE CUADROS

|  | Pág. |
|--|------|
| Cuadro 1. Cronograma. ....   | 42   |
| Cuadro 2. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal. ....                                  | 47   |
| Cuadro 3. Instructivo Para Diligenciar La Matriz De Peligros.....                          | 61   |
| Cuadro 4. Agentes Generadores De Riesgos, Causas Y Efectos. ....                           | 65   |
| Cuadro 5. Primer Informe.....  | 69   |
| Cuadro 6. Instructivo De Diligenciamiento. ....  | 73   |
| Cuadro 7. Instructivo De Diligenciamiento De La Base De Accidentalidad.....                | 74   |
| Cuadro 8. Segundo Informe.....   | 80   |
| Cuadro 9. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal Exportación Programa Siesa 1.<br>..... | 83   |
| Cuadro 10. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal Exportación Programa Siesa<br>2. .... | 84   |
| Cuadro 11. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal Exportación Programa Siesa<br>3. .... | 84   |
| Cuadro 12. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal Exportación Programa Siesa<br>4. .... | 85   |
| Cuadro 13. Instructivo Diligenciamiento Matriz Legal Exportación Programa Siesa<br>5. .... | 86   |
| Cuadro 14. Número Total De Trabajadores. ....  | 92   |
| Cuadro 15. Actividades Para Reportar Un Accidente De Trabajo.....                          | 96   |
| Cuadro 16. Actividades Para Reportar Y Calificar Enfermedad Laboral. ....                  | 101  |
| Cuadro 17. Accidentalidad.....   | 112  |
| Cuadro 18. Días De Incapacidad. ....   | 112  |
| Cuadro 19. Acta De Reunión Trimestral. ....  | 132  |
| Cuadro 20. Cuarto Informe. ....  | 140  |
| Cuadro 21. Hallazgos. ....   | 145  |
| Cuadro 22. Análisis De Cumplimiento Por Componente Según Decreto 1072 De<br>2015. ....     | 148  |
| Cuadro 23. Resumen Clasificación Obtenida. ....  | 152  |

## LISTA DE FIGURAS

|  | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Estructura organizacional administrativa ..... | 24   |
| Figura 2. Estructura organizacional operativa .....      | 25   |

## LISTA DE ANEXOS

“Los anexos están adjuntos y puede visualizarlos en base de datos de la biblioteca UIS”

ANEXO A. Caracterización SSTA.

ANEXO B. CIM Importancia de los riesgos laborales.

ANEXO C. Folleto Inducción SSTA.

ANEXO D. MA-DE-01 Matriz de requisitos legales.

ANEXO E. MA-DE-02 Matriz de riesgo.

ANEXO F. MA-SSTA-01 Matriz de Peligros.

ANEXO G. MA-SSTA-04 Matriz de responsabilidades y autoridades de SST.

ANEXO H. MA-SSTA-09 Base de datos Indicadores SGSST.

ANEXO I. MA-SSTA-10 Profesiograma.

ANEXO J. MA-SSTA-12 Matriz de seguimiento Accidentalidad-2021.

ANEXO K. Matriz de EPP y Elementos de seguridad por TAR.

## RESUMEN

**TÍTULO:** APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S. FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. \*

**AUTORA:** LAURA FERNANDA ARDILA RUEDA\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Incidente de trabajo. Accidente de trabajo. Actos inseguros. Enfermedad laboral.

### **DESCRIPCIÓN:**

Las actividades económicas de CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S la sitúan como una empresa contratista muy importante en la industria metalmecánica, permitiéndole contar con un amplio personal para la ejecución de sus obras.

El desarrollo de proyectos en diferentes departamentos del país evita que se tenga un control total desde las oficinas administrativas detectando problemas en el área de seguridad y salud en el trabajo. Es por esto por lo que la ejecución de la práctica jurídico-empresarial se enfoca no solo en los temas de derecho laboral individual y colectivo, si no que va de la mano con el acompañamiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en la solución de los diferentes requerimientos y trámites legales que puedan surgir.

La práctica se encaminó en las acciones de detección, promoción y prevención de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por lo que se realizó durante cuatro etapas con una duración total de dieciséis semanas desarrolladas así: Etapa uno: Inducción. Etapa dos: Matrices. Etapa tres: Investigación y creación de historial. Etapa cuatro: Desarrollo de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Como conclusión se realizaron varias propuestas con la intención de disminuir a largo plazo los errores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mejorando la imagen comercial ante los clientes.

---

\* Trabajo de grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Angy Maryuri Bernal Velasquez. Especialista. Derecho Laboral.

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL SUPPORT TO CIM ENGINEERING COMPANY AND ASSEMBLY S.A.S. AGAINST THE OCCURRENCE OF INCIDENTS, WORK ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES\*

**AUTHOR:** LAURA FERNANDA ARDILA RUEDA\*\*

**KEY WORDS:** Work incident. Work accident. Unsafe acts. Qualification of origin. Occupational disease.

### DESCRIPTION

The economic activities of CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S place it as a very important contractor in the metalworking industry, allowing it to have a large staff for the execution of its works.

The development of projects in different departments of the country avoids total control from the administrative offices, detecting problems in the area of safety and health at work. That is why the execution of the legal-business practice focuses not only on the issues of individual and collective labor law, but also goes hand in hand with the accompaniment to the occupational health and safety management system, as well as on the solution of the different requirements and legal procedures that may arise.

The practice was directed in the actions of detection, promotion and prevention of incidents, work accidents and occupational diseases, so it was carried out during four stages with a total duration of sixteen weeks developed as follows: Stage one: Induction. Stage two: Matrices. Stage three: Research and history creation. Stage four: Development of incidents, work accidents and occupational diseases. In conclusion, several proposals were made with the intention of reducing errors in the occupational health and safety management system in the long term, improving the commercial image before customers.

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Angy Maryuri Bernal Velásquez. Specialist. Labor Law.

## INTRODUCCIÓN

CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. se caracteriza por sus valores corporativos como la honestidad, el compromiso, el respeto, la responsabilidad y la política de calidad en la gestión de seguridad, trabajo y seguridad ambiental (SSTA) certificada por el Consejo Colombiano de Seguridad, situándose como una de las empresas de montajes industriales más grandes del suroccidente colombiano.

Para lograr los objetivos empresariales, es necesaria la permanente actualización jurídica con el fin de minimizar riesgos de sanciones por incumplimiento legal. La omisión de los deberes legales y el quebrantamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acarrea multas por parte de las entidades de inspección, vigilancia y control.

Asimismo, la puesta en práctica de las diferentes normativas que se van expidiendo permiten reducir los incidentes, accidentes de trabajo e incluso las enfermedades laborales durante la ejecución de paradas, mantenimientos y montajes aminorando los riesgos y permitiendo una oportuna gestión para dar cumplimiento con el marco regulatorio que le es aplicable a la empresa. Para ello, CIM necesita asistencia legal que oriente el desarrollo de procedimientos de gestión de calidad acordes a las actividades económicas de la empresa.

Durante la ejecución de las obras que se originan del objeto social de la compañía se han generado conflictos laborales que han llegado a la vía ordinaria, es por esto por lo que surge la obligación de revisar no solo los procesos activos, sino los casos que con anterioridad se han llevado a través de esta jurisdicción con la finalidad de detectar fallas que con un seguimiento estricto permita que los futuros conflictos laborales no finalicen en vías judiciales.

En cabeza de la tutora de la práctica quien es la encargada del área jurídica de la compañía, se ha propuesto fortalecer la prevención no solo de los riesgos a los que

se encuentran expuestos los trabajadores debido a la complejidad de sus actividades, sino a dar un acompañamiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), originando la necesidad de la realización de una práctica jurídico-empresarial que cuente con una asesoría permanente orientada a la mejora continua de las políticas de calidad que resaltan a CIM como empresa.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. ha contado y tiene actualmente casos en curso de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales a los cuales se les debe dar respuesta desde el área jurídica junto al área de seguridad y salud en el trabajo para lograr un seguimiento estricto que permita garantizar la detección, corrección y no repetición de dichos sucesos.

El alcance del seguimiento minucioso a realizar parte con la adopción de métodos más eficaces para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la compañía que no son suficientes con encontrarse reposados en una matriz de riesgos, sino que necesita una intervención asignando recursos humanos para una aplicación específica a la actividad económica y al riesgo laboral a la que se exponen los trabajadores con la realización de sus labores.

Se presenta en la compañía una notoria falta de personal que acompañe y complemente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA), así como al área de Sistema de Gestión Integrado (SGI) en la proyección de un mejoramiento continuo para lograr los objetivos y cumplir con los requisitos respecto de la normatividad vigente en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

A partir de lo anterior, la empresa considera necesario establecer procedimientos que cubran los pasos a seguir en las diferentes situaciones y etapas que se presenten en estas áreas, así como dar respuesta a los requerimientos que surjan ante los entes de control y vigilancia del Estado, entidades del sistema general de seguridad social, entre otras instituciones.

A través de la práctica jurídico-empresarial se busca brindar un acompañamiento legal permanente a la compañía no solo en materia laboral, sino a todo el sistema de gestión que compone a la empresa dando un apoyo al área de Sistema de

Gestión Integrado (SGI) en el cumplimiento del ciclo de mejora continua PDCA: Planificar, hacer, verificar y actuar (en inglés: Plan, do, check, act) de la empresa con el fin de seguir obteniendo excelentes resultados en la auditoría anual del Registro Uniforme para Contratistas (RUC) que certifica a la empresa como contratistas con un alto sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente certificado por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

## **2. ALCANCE DEL TRABAJO**

A través de esta modalidad de grado la practicante aumentará los conocimientos adquiridos en el área del derecho laboral a través de la ejecución práctica. Así mismo, CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. contará con un respaldo mayor en la prevención y acción de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La práctica jurídica-empresarial no solo permitirá a la estudiante conocer el ámbito laboral, sino que también permitirá que desarrolle competencias y habilidades para identificar, plantear y solucionar problemas que encuentre a lo largo del desarrollo de la práctica que aporten a la empresa.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Asesorar jurídicamente a CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. frente a los riesgos que se presenten en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el año dos mil veintiuno (2021) adoptando estrategias para contribuir en la disminución de los casos de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que acontezcan.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Evaluar el cumplimiento y actualización periódica de la matriz legal de la compañía enfocada en la normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Elaborar la documentación necesaria para el cumplimiento del desempeño específico de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a la resolución 0312 de 2019.

Establecer las estrategias adecuadas al cumplimiento del registro de no conformidades mediante el análisis del *Informe de la Visita de seguimiento del sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente de la evaluación RUC año dos mil veinte (2020)*.

Comprobar la efectividad del procedimiento de reporte, las acciones de autocuidado, preventivas, correctivas y de mejora durante la ocurrencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## **4. METODOLOGÍA**

Para la ejecución de los objetivos señalados anteriormente, se definió que la actuación de las actividades se desarrollara de la siguiente forma:

### **4.1 INDUCCIÓN**

Durante esta primera etapa se realizará el conocimiento de la empresa, el funcionamiento de esta, adaptación al área de trabajo, así como la interacción con el personal que la conforma.

Se brindará una capacitación para desarrollar con satisfacción las actividades programadas que se tienen para la práctica jurídica.

### **4.2 HISTORIAL**

Para poder conocer de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que actualmente lleva CIM, se necesita conocer de los casos existentes y cómo ha sido la política de desarrollo jurídico que se le ha dado.

A partir del conocimiento de los precedentes es importante compilar y registrar en una base de datos todas las actuaciones jurídicas. De cara a futuro será indispensable saber cómo actuar en situaciones similares y poder proyectar a mediano y largo plazo una disminución de riesgos jurídicos originados por los riesgos laborales causados por los diferentes accidentes y enfermedades laborales.

Asimismo, se realizará un diagnóstico del informe de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme el cumplimiento del decreto

1072 de 2015 (sección 2.2.4.6), al informe de evaluación de los estándares mínimos del SG-SST (Resolución 0312 de 2019) y al informe de la visita de seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, todos estos expedidos por el *Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para contratistas RUC* en el año 2020 con el fin de proponer estrategias para el cumplimiento del hallazgo de no conformidades para la evaluación del año 2021.

#### **4.3 DESARROLLO DE LOS CASOS DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES QUE SE ESTÉN LLEVANDO EN EL MOMENTO DE LA REALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA**

Se apoyará a la encargada de área jurídica en la proyección de demandas, derechos de petición, tutelas y procesos ante la jurisdicción ordinaria que se estén adelantando en el momento de la realización de las prácticas. Esto, con el fin de poder dar conceptos jurídicos para la prevención y solución de conflictos jurídicos que se presenten.

#### **4.4 MATRICES**

Realizar una auditoría de la matriz legal sobre su cumplimiento y si es necesario actualizarla en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones en su reglamentación.

Efectuar una revisión a las matrices del área de seguridad y salud en el trabajo (SSTA) como lo son la matriz de peligros, matriz de elementos de protección personal y elementos de seguridad por tarea, análisis y calificación de vulnerabilidad, base de datos de indicadores del sistema de gestión (SG-SST),

matriz de seguimiento de accidentalidad y matriz de seguimiento de planes de acción.

La importancia de esta disposición se debe a las auditorías anuales a las que está sujeta la compañía, dando una importante relevancia a la que realiza el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) a todas las empresas contratistas en la que se evalúa el sistema de evaluación y seguimiento sobre la gestión del riesgo en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA).

#### **4.5 CONTRATOS**

Se apoyará a la encargada del área jurídica y la gerencia comercial en la proyección y revisión de contratos de obra civil en el desarrollo del objeto social de la compañía.

## 5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

### 5.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

**Nombre o Razón Social:** CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S.

**NIT:** 8050097102

**Dirección:** Carrera 8A # 37-02, El Troncal. Cali, Valle del Cauca

**Teléfono:** (2) 4457309

**Representante Legal:** [info@cim.com.co](mailto:info@cim.com.co)<sup>1</sup>

### 5.2 RESEÑA HISTÓRICA

“La compañía fue fundada el mes de enero de 1998 por el actual Gerente, el Ingeniero Jorge Wilson Valderrama. En aquel entonces la razón social de la compañía era CIM – Compañía de Ingeniería y Montajes E.U., enfocada a la industria cementera.

El primer contrato se realizó el 2 de marzo de 1998 para Cementos el Cairo S.A., este trabajo fue por 30 días y requirió tan sólo de 8 personas, la descripción de la obra fue “Desmontaje, fabricación y Montaje del Transportador de clinker”; para la compañía fue un gran logro conseguir este primer contrato con tan prestigiosa cementera ubicada en Santa Bárbara -Antioquia.

---

<sup>1</sup> Datos tomados de: CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S. [sitio web]. Santiago de Cali: [Consulta: 10 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.cim.com.co/>

Una vez demostrado el conocimiento técnico perfecto y la capacidad de realizar este tipo de trabajos de una forma impecable, CIM realizó más trabajos para Cementos el Cairo hasta ampliar progresivamente su mercado, incursionando en empresas nacionales e internacionales. En el transcurso del año 2004 se cambió el tipo de sociedad de CIM, lo que convirtió a CIM – Compañía de Ingeniería y Montajes E.U. a CIM – Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.

CIM – Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. en la actualidad presta servicios de mantenimientos, reparaciones y montajes en el sector metalmecánico, no solo en la industria cementera dado que gracias a su experiencia, excelencia, calidad y competitividad en su trabajo ha logrado adquirir contratos permanentes con industrias como Propal S.A., Smurfit Kappa Cartón Colombia S.A. y Cementos Argos S.A., con el cual desarrolla proyectos en todas sus plantas en diferentes sectores del país, con grandes expectativas de desarrollo y crecimiento.”<sup>2</sup>

### **5.3 MISIÓN**

“CIM es una empresa de ingeniería que ofrece servicios metalmecánicos en montajes, mantenimientos, reparación de equipos, y asesorías técnicas para la industria en general; entregando a sus clientes conocimiento y experiencia en la ejecución de proyectos de ingeniería. Personal capacitado, equipos, tecnología actualizada y sólida estructura organizacional, hacen posible cumplir con su propuesta de valor dentro de altos estándares de calidad, seguridad y medio ambiente.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid., p. Trayectoria.

<sup>3</sup> Ibid., p. Misión-Visión.

## 5.4 VISIÓN

“CIM creará valor para sus clientes, logrando bajos niveles de accidentalidad, tiempos justos de ejecución y altos estándares de calidad en paradas, mantenimiento y montajes. Proyecta hacia el 2024 lograr una tasa de crecimiento promedio anual en ventas del 10%; buscando la sostenibilidad de la compañía, mediante una buena relación con los grupos de interés.”<sup>4</sup>

## 5.5 VALORES CORPORATIVOS

- “Honestidad: Trabajamos de manera honrada, cuidando de manera justa y razonable los recursos asignados y, actuando con rectitud en todo momento.
- Compromiso: Comprendemos, asumimos y adoptamos los fines, valores y retos de la Compañía en el trabajo diario.
- Respeto: Actuamos reconociendo los derechos, opiniones y dignidad de los demás, absteniéndonos de ofenderlos y cuidando de no ir más allá de los límites establecidos.
- Responsabilidad: Cumplimos con los compromisos adquiridos, reconociendo, aceptando y respondiendo por las acciones y decisiones generadas en ese proceso.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid., p. Misión-Visión.

<sup>5</sup> Ibid., p. Misión-Visión.

## **5.6 POLÍTICA DE SSTA**

“CIM es proveedora de servicios de montaje y mantenimiento metalmecánico comprometida con las buenas prácticas laborales, desarrolla actividades orientadas a la calidad de vida laboral, con acciones de prevención y control en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, que permitan prevenir enfermedades laborales, accidentes, impactos socioambientales adversos y daños a la propiedad.

En cumplimiento de esta política se asignan los recursos necesarios, se da cumplimiento a los requisitos legales y otros aplicables, se incluye a las partes interesadas y se establecen mecanismos para la mejora continua.”<sup>6</sup>

## **5.7 POLÍTICA AMBIENTAL**

“CIM es una empresa de montajes y mantenimientos industriales metalmecánicos, comprometidos en llevar a cabo acciones que contribuyan a minimizar, controlar y prevenir el impacto ambiental, de manera que se pueda garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos ambientales. Además, están comprometidos con la protección del medio ambiente, de la biodiversidad, de los ecosistemas, y prevención de la contaminación, mitigación y adaptación al cambio climático a través del cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid., p. SSTA.

<sup>7</sup> Ibid., p. SSTA.

**5.7.1 Objetivos Ambientales.** 1. “Generar conciencia en el personal de la compañía con las medidas de control establecidas en la generación de gases, vapores, humos, material particulado y aguas residuales de las actividades que desarrolla la compañía. 2. Controlar la disposición de los residuos peligrosos, especiales y ordinarios generados en la compañía. 3. Promover la toma de conciencia en el consumo eficiente de los recursos naturales. 4. Controlar las posibles contingencias ambientales que se puedan generar de nuestras actividades. 5. Controlar el almacenamiento, manipulación y uso de productos químicos. 6. Cumplir con la normatividad ambiental legal u otros requisitos aplicables a la compañía. 7. Mejorar continuamente el compromiso ambiental mediante el Sistema de Gestión Ambiental.”<sup>8</sup>

## **5.8 ÁREA DE DESEMPEÑO**

“Sobre el área a desempeñarse en la práctica empresarial, CIM es proveedora de servicios de montaje y mantenimiento metalmecánico comprometida con las buenas prácticas laborales, desarrolla actividades orientadas a la calidad de vida laboral, con acciones de prevención y control en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, que permitan prevenir enfermedades laborales, accidentes, impactos socioambientales adversos y daños a la propiedad.”<sup>9</sup>

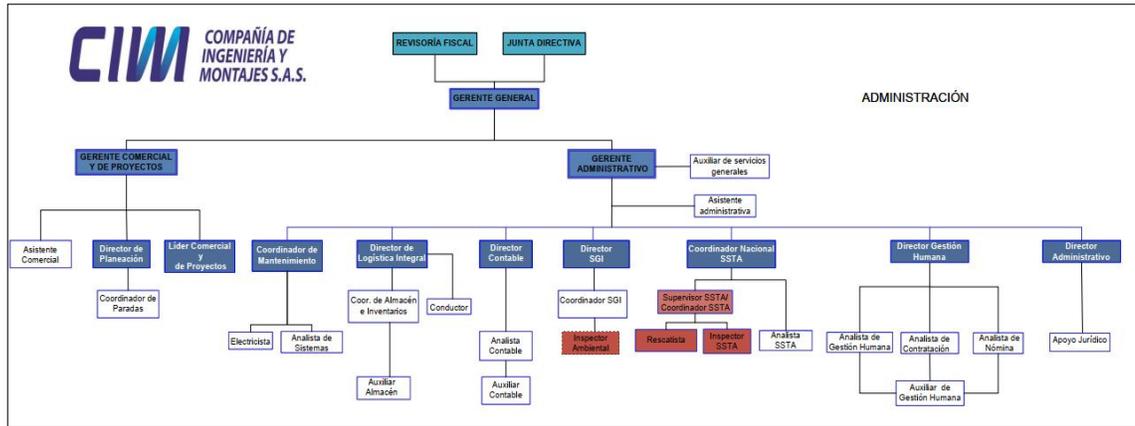
---

<sup>8</sup> Ibid., p. SSTA.

<sup>9</sup> Ibid., p. Servicios.

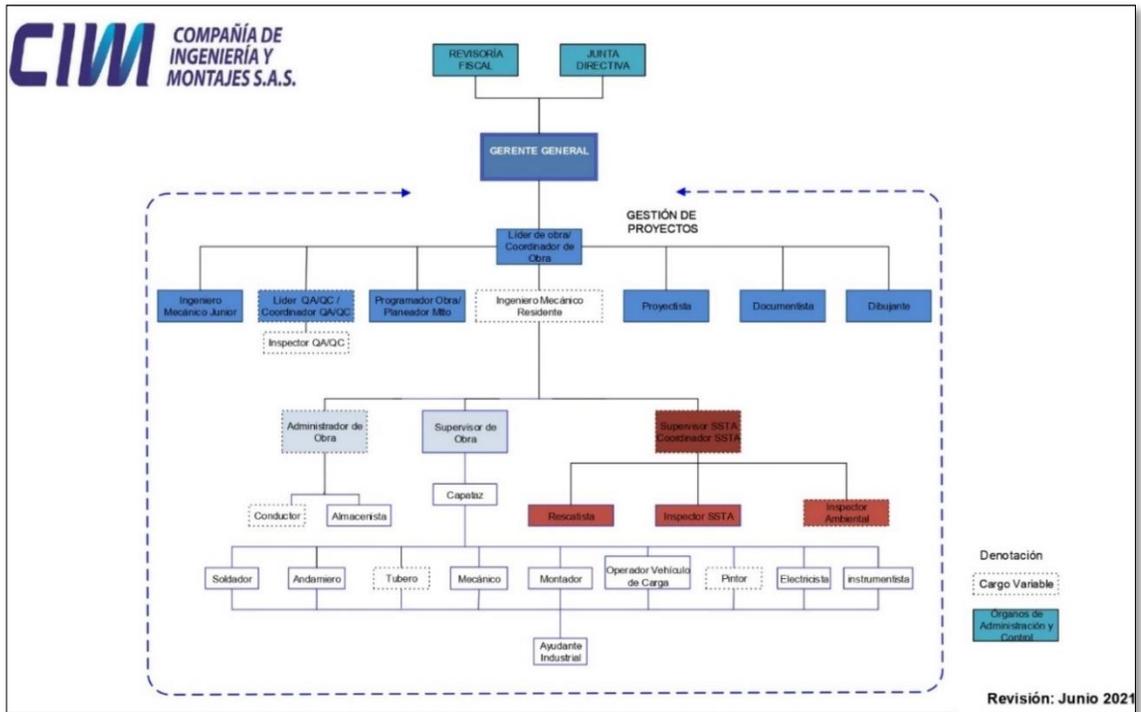
## 5.9 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Figura 1. Estructura Organizacional Administrativa



Fuente: CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S. Organigrama CIM ADM. 2021

Figura 2. Estructura Organizacional Operativa



Fuente: CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S. Organigrama CIM OPT. 2021

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

Como sustento jurídico para la ejecución de las actividades de la práctica empresarial en CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S., es necesario el estudio de las siguientes normas constitucionales y legales que regulan los aspectos en materia laboral y comercial, así como pronunciamientos jurisprudenciales que serán de vital orientación en el desarrollo de esta práctica.

#### 6.1.1 Normas de rango constitucional. Constitución Política de Colombia 1991:

**Artículo 25.** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”<sup>10</sup>

**Artículo 26.** “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. (Julio 6 de 1991) [En línea]. Gaceta Constitucional. Bogotá D.C., Julio 20 de 1991. p. 1. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

<sup>11</sup> Ibid., p.1

**Artículo 53.** “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”<sup>12</sup>

### **6.1.2 Normas de rango legal. Ley 1258 de 2008:**

La ley 1258 de 2008 es la base de la regulación legal de las sociedades por acciones simplificadas. Los artículos 1 y 3 confirman la existencia y naturaleza de este tipo de sociedades. La Compañía de Ingeniería y Montajes se encuentra inscrita en el registro mercantil a través de esta modalidad, por lo que conocer la naturaleza de la sociedad permite que durante el ejercicio de la práctica se lleven a cabo

---

<sup>12</sup> Ibid., p.2

revisiones de la matriz legal de la misma para cumplir con los requisitos que se requieren.

**“Artículo 1. Constitución.** La sociedad por acciones simplificada podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes sólo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes.

Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad.”<sup>13</sup>

**“Artículo 2. Personalidad Jurídica.** La sociedad por acciones simplificada, una vez inscrita en el Registro Mercantil, formará una persona jurídica distinta de sus accionistas.”<sup>14</sup>

**“Artículo 3. Naturaleza.** La sociedad por acciones simplificada es una sociedad de capitales cuya naturaleza será siempre comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social. Para efectos tributarios, la sociedad por acciones simplificada se regirá por las reglas aplicables a las sociedades anónimas.”<sup>15</sup>

**“Artículo 8. Prueba De Existencia De La Sociedad.** La existencia de la sociedad por acciones simplificada y las cláusulas estatutarias se probarán con certificación de la Cámara de Comercio, en donde conste no estar disuelta y liquidada la sociedad.”<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1258. (diciembre 5 de 2008). Por medio de la cual se crea la sociedad por acciones simplificada. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 47.194 de 5 de diciembre de 2008. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1258\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1258_2008.html)

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Ibid.

Decreto 4350 de 2006:

“Debe tenerse en cuenta que conforme lo consagrado en el artículo 45 de la Ley 1258 del 2008, la sociedad por acciones simplificada estará sometida a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Sociedades.

Su aplicación se encuentra orientada en la actualización de la matriz legal, así como en la ininterrumpida labor de cumplir con los requisitos legales, contables y administrativos.”<sup>17</sup>

Decreto 2663 de 1950:

“El estudio del Código Sustantivo del trabajo es vital tal como lo expresa el artículo 1 de este, pues la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La prevención y acción de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se dan a partir del conocimiento y aplicación de lo dispuesto en el código.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 4350. (diciembre 04 de 2006). Por el cual se determinan las personas jurídicas sujetas a la vigilancia de la Superintendencia de Sociedades y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial año CXLII. n. 46472. 4, diciembre, 2006. pág. 25. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1545247>

<sup>18</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 2663 (agosto 5 de 1950). "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", [en línea]. Bogotá, D.C. Publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949". [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)

### Ley 100 de 1993

“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. El manejo de esta ley permite que los trabajadores vean garantizados las prestaciones de los servicios económicos, de salud, prestación de servicios sociales y complementarios que les son inherentes al mantener una relación laboral con la empresa. También, permite que la compañía cumpla con cabalidad las obligaciones que el Estado le ha impuesto.”<sup>19</sup>

### Decreto 2644 de 1994

“Es importante su conocimiento, pues se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. En el sector de mantenimiento y montajes es vital seguir los lineamientos normativos en aras de prevenir accidentes laborales y verse inmerso en pagos de indemnizaciones por dicha causa.”<sup>20</sup>

### Ley 1010 de 2006

“Esta ley se encargó de tipificar conductas de acoso laboral que se presentan en entornos laborales con el fin de prevenir, corregir y sancionar estos actos. Es de

---

<sup>19</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Ley 100. (diciembre 23 de 1993.) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

<sup>20</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 2644. (noviembre 29 de 1994). Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 41.620, del 30 de noviembre de 1994. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2644\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2644_1994.htm)

suma importancia familiarizarse con esta ley, pues durante el desarrollo de la práctica pueden presentarse situaciones que se pueden señalar de acoso en el trabajo como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.”<sup>21</sup>

### Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

“Se trata del decreto encargado de compilar todas las normas que reglamentan las relaciones laborales. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.”<sup>22</sup>

### Ley 776 de 2002

“Esta ley es una guía para saber qué ocurre luego de un incidente, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en relación con la actividad desempeñada. Es importante conocer el proceder cuando se den incapacidades temporales, incapacidades permanentes y los montos que acarrearán estas, así como

---

<sup>21</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010. (enero 23 de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

<sup>22</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 1072. (mayo 26 de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

en los casos de reubicación e invalidez que podrían surgir al ser de gran riesgo las labores que se desempeñan en la empresa.”<sup>23</sup>

### Ley 1562 de 2012

“Mediante la expedición de esta ley, se amplió lo que se conocía como sistema de riesgo laboral. Esta ley permite que todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato laboral o afiliación, les sea brindado el programa de prevención y promoción a los afiliados al sistema de riesgos laborales.”<sup>24</sup>

### Resolución 0312 de 2019

“Mediante la expedición de esta resolución se definieron los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Esta resolución da en su artículo 16 y subsiguientes los criterios específicos y el modo de verificación para las empresas de más de cincuenta trabajadores.”<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 776. (diciembre 17 de 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)

<sup>24</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562. (Julio 11 de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

<sup>25</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (Febrero 13 de 2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Circular 0071 de 2020

“Circular expedida por el Ministerio de trabajo cuyo asunto contiene el cumplimiento al párrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”<sup>26</sup>

Circular 0014 de 2021

“Circular expedida por el Ministerio de trabajo cuyo asunto contiene la información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST.”<sup>27</sup>

**6.1.3 Jurisprudencia.** Sentencia SU 2349-2018 de 21 de junio de 2018:

“Accidente de trabajo en el que pierde la vida un funcionario. La condena por indemnización ordinaria y plena de perjuicios del artículo 216 cst, debe estar precedida de la culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo tal que su imposición

---

<sup>26</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 0071. (Noviembre 30 de 2020). Cumplimiento al párrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0071.pdf/f7f84d25-fcb2-e957-d9ce-cb4c87e84be3?t=1606771091887>

<sup>27</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 0014. (Febrero 01 de 2021). Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442826/Circular+No.+0014.pdf/28cc3b57-1464-43d6-4fbd-f8a7bdf87fbc?t=1612224186726>

amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores.”<sup>28</sup>

#### Sentencia T 417 de 2017

“La función de las administradoras de riesgos laborales (ARL) se ejecuta de manera coordinada con las entidades promotoras de salud. La actividad que deben prestar las ARL se desarrolla a través de servicios asistenciales para trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Durante el tiempo en que el trabajador está impedido para desempeñar sus labores, el pago de las incapacidades sustituye el salario.”<sup>29</sup>

#### Sentencia T 742 de 2011

“La Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial -sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de

---

<sup>28</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA LABORAL. Sentencia SU 2349 Radicado N° 56747. (junio 21 de 2018). M. P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_0ef400257937400fa667160f341c6cc9](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_0ef400257937400fa667160f341c6cc9)

<sup>29</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-417 Referencia: Expediente T-6.011.883. (junio 29 de 2017). M. P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-417-17.htm>

salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo.

La estabilidad laboral reforzada, cuando a un trabajador se le da por terminado el contrato debido a la culminación de la obra o misión para la que fue contratado, y, éste se encuentra en periodo de incapacidad, le corresponde al empleador probar que la causal del despido obedeció a la materialización de una de las causas justas de terminación del contrato, y no al estado de salud del trabajador. Además, cabe señalar que cuando un empleador opta por terminar el contrato de trabajo de una persona puesta en situación de debilidad manifiesta, debe contar primero con la autorización del Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social.”<sup>30</sup>

## **6.2 MARCO CONCEPTUAL**

### **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.

---

<sup>30</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 Referencia: expediente T-3114310. (octubre 3 de 2011). M. P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-742-11.htm>

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.”<sup>31</sup>

### **Acción de mejora**

“Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.”<sup>32</sup>

### **Amenaza**

“Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como

---

<sup>31</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 1072. Op. cit., P. 85.

<sup>32</sup> *Ibíd.*, p. 86.

también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.”<sup>33</sup>

### **Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas**

“Para el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas, estas podrán contratar con la entidad Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Seguridad y Salud en el Trabajo y debidamente certificadas por autoridad competente.

No obstante, lo anterior, el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá acogerse a la reglamentación para el Sistema de Gestión y evaluación de este establecido por el Ministerio del Trabajo. En su efecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARL en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.” <sup>34</sup>

### **Contrato de Trabajo**

“El código sustantivo del trabajo lo define en su artículo 22 como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Es quien presta el servicio se denomina trabajador, quien

---

<sup>33</sup> Ibid., p. 86.

<sup>34</sup> Ibid., p. 62.

lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”<sup>35</sup>

### **Enfermedad Laboral**

“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.”<sup>36</sup>

### **Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez**

“Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo.”<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 2663. Op. cit., p.1.

<sup>36</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 1072. Op. cit., p. 1.

<sup>37</sup> *Ibíd.*, p. 5

## **Matriz legal**

“Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.”<sup>38</sup>

## **Política de seguridad y salud en el trabajo**

“Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.”<sup>39</sup>

## **Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales**

“Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> *Ibíd.*, p. 87.

<sup>39</sup> *Ibíd.*, p. 62

<sup>40</sup> *Ibíd.*, p. 63

## **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.”<sup>41</sup>

## **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

“Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.”<sup>42</sup>

## **Sistema General de Riesgos Laborales**

“La ley 1562 de 2012 lo define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.”<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1258. Op. cit., p. 1.

<sup>42</sup> *Ibíd.*, p. 1.

<sup>43</sup> *Ibíd.*, p. 1.

“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.”<sup>44</sup>

### **Sociedad por acciones simplificada**

“Es una sociedad de capitales cuya naturaleza será siempre comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social. Para efectos tributarios, la sociedad por acciones simplificada se regirá por las reglas aplicables a las sociedades anónimas.”<sup>45</sup>

### **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo**

“Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.”<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562. Op. cit., p. 1

<sup>45</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1258. Op. cit., p. 1.

<sup>46</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA 2012. Ley 1562. Op.cit., p. 88.

## 7. CRONOGRAMA

Cuadro 1. Cronograma.

| ACTIVIDAD  | MARZO<br>(09-31)    |   |   |   | ABRIL<br>(05-30) |   |   |   | MAYO |   |   |   | JUNIO |   |   |   |
|--|---------------------|---|---|---|------------------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|
|  | SEMANAS DE CADA MES |   |   |   |                  |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |
|  | 1                   | 2 | 3 | 4 | 1                | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |
| <b>ETAPA 1:<br/>INDUCCIÓN</b>  |                     | X |   |   |                  |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |
| <b>ETAPA 2:<br/>MATRICES</b>   |                     | X | X |   |                  |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |
| <b>ETAPA 3:<br/>INVESTIGACIÓN Y<br/>CREACIÓN DE<br/>HISTORIAL</b>  |                     |   |   | X | X                | X | X | X | X    |   |   |   |       |   |   |   |
| <b>ETAPA 4:<br/>DESARROLLO DE<br/>LOS CASOS<br/>INCIDENTES,<br/>ACCIDENTES DE<br/>TRABAJO Y<br/>ENFERMEDADES<br/>LABORALES</b> |                     |   |   |   |                  |   |   |   |      | X | X | X | X     | X | X | X |

Fuente: “elaboración propia”

## **8. INFORMES**

### **8.1 PRIMER INFORME**

La finalidad de este primer informe está enfocada en el desarrollo de las actividades de la práctica jurídico-empresarial realizadas en CIM Compañía de Ingeniería Montajes S.A.S., iniciando estas el nueve (09) de marzo del 2021, comprendiendo el primer periodo hasta el nueve (09) de abril de 2021.

#### **ETAPA 1: INDUCCIÓN**

Recibí una inducción bajo el formato R-GH-15 denominado “Ruta de Inducción” con el fin de controlar que el proceso de inducción se realice de manera completa enfocada en las áreas con las que me encontraré en continuo apoyo a lo largo de las prácticas jurídicas.

En primer lugar, se realizó la inducción en el área de gestión humana a cargo de la directora de gestión humana Alejandra Espinoza, aquí se me dio a conocer la estructura del área, así como procedimientos que por alcance requiera la participación.

Respecto a los procesos disciplinarios se me hizo entrega del reglamento interno de trabajo. Me fue puesto en conocimientos las condiciones de nómina y otros aspectos relacionados al pago del apoyo de sostenimiento.

En segundo lugar, se me hizo entrega del puesto a cargo de mi jefe inmediato la ingeniera Claudia Ardila, quien funge como la gerente administrativa de la compañía. Esta entrega formal es la descripción del cargo, los procedimientos y formatos de trabajo, socialización de funciones, responsabilidades, alcance, relaciones, perfil y competencias requeridas.

En tercer lugar, se realizó la inducción de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente a cargo de la analista SSTA. Era de gran importancia esta introducción para familiarizarme con los procedimientos y mecanismos para el reporte de incidentes, accidentes, condiciones subestándares y las implicaciones que puede tener el no hacerlo. También se me dieron a conocer los diferentes riesgos a los que están expuestos los trabajadores de acuerdo con la labor que desempeñan y mecanismos de control y prevención existentes.

En esta etapa de inducción me fue explicado el plan de emergencia y cómo actuar en caso de presentarse estas situaciones, conocer los representantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conocer los integrantes del comité de convivencia laboral.

Por último, se realizó la inducción en el área de Sistema de Gestión Integrado (SGI) que se encarga del mejoramiento continuo, proceso a cargo de la directora Katherine Navarro. Aquí se explicaron los aspectos organizacionales y del Sistema de Gestión de Calidad, así mismo, se me habló de la misión, visión, objetivos estratégicos, valores corporativos, y procesos de los que se encarga esta área.

Continuando con el formato de la ruta de inducción, se indicó cómo se realiza el control de no conformidades, acciones de intervención y mejora continua del proceso.

Sobre el índice de sostenibilidad se conocieron las tres dimensiones de este y el desempeño de CIM en las mismas. Se expuso la normatividad legal vigente sobre la protección de datos y la aplicación de estas políticas en la empresa.

Finalmente se conoció el sistema de gestión ambiental a cargo de la líder ambiental, quien dio a conocer su normativa, políticas, programas ambientales, los aspectos e impactos ambientales, los reportes de incidentes y accidentes ambientales y los planes de contingencia que tiene para estos.

Además de las áreas señaladas en la ruta de inducción, se me dio un acercamiento a:

1. Presentación de todo el personal que se encuentra desempeñando labores en la compañía.
2. Organización locativa de la compañía, así como el lugar en el que desarrollaría mis funciones.

Durante esta etapa también conocí el funcionamiento integral de la empresa, las actividades económicas que realizan, así como la importancia de cada área para su funcionamiento.

Una vez culminada la inducción, se me informa que dentro del organigrama de la compañía no existe oficialmente un departamento jurídico de planta que opere de forma continua como lo es gestión humana, contabilidad, direccionamiento estratégico, entre otros. No obstante, la compañía cuenta con los servicios profesionales de la abogada Carolina Ríos Villota, quien es la encargada de llevar al día toda la información oportuna, así como de representarlos durante los conflictos ante la jurisdicción ordinaria o conciliaciones extrajudiciales.

Se me explica que al no existir un abogado de planta que esté día a día en la empresa, será mi deber ser un enlace entre la asesora jurídica y la empresa respecto a los deberes legales que surjan, así como tareas pendientes acumuladas, esto con el fin de que las dos llevemos al día a través de comunicación directa todas las tareas que se deban ir realizando.

## **ETAPA 2: MATRICES**

El día 10 de marzo de 2021, la abogada Carolina Ríos Villota y yo tuvimos una reunión en las instalaciones de la empresa con el fin de conocernos y plantear un

cronograma de actividades para realizar cumpliendo con las necesidades de la empresa.

En primer lugar, era necesario revisar, actualizar y verificar el cumplimiento de la matriz legal de la empresa. Esto se debe a que en el mes de mayo se tiene previsto una auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizado por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) a través de la guía de registro uniforme para contratistas (RUC), por lo que se considera de suma importancia que todo esté al día para que las calificaciones de dicha auditoría sean lo más altas posibles.

Del 10 de marzo al 26 de marzo, realizo las modificaciones pertinentes a la matriz legal, para que una vez culminado se verifique el cumplimiento con la directora de Sistema de Gestión Integrado (SGI) Katherine Navarro. Sin embargo, hasta el momento en el que culminen las prácticas debo estar al tanto de cualquier normativa que sea expedida o modificada para implementarla de forma inmediata en la matriz.

La matriz legal se encuentra diligenciada a través de un formato especial que la empresa tiene dispuesta para este proceso, por lo que se me enseña cómo es su instructivo y como debo trabajar en conjunto con las áreas de mejoramiento continuo, SSTA, SGA y gestión humana para iniciar el proceso de cumplimiento de la normativa que se agregue.

A continuación, mostraré el instructivo de diligenciamiento que usé para implementar nueva normativa a esta matriz:

Cuadro 2. Instructivo diligenciamiento matriz legal.

|   |   |
|---|---|
|  <p><b>CIWM</b><br/>COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.</p> | <p align="center"><b>INSTRUCTIVO<br/>DILIGENCIAMIENTO MATRIZ<br/>LEGAL</b></p>                                      |
| <p align="center"><b>PROCESO</b></p>  | <p>Es el nombre del proceso de la compañía al que le corresponde cumplir y hacer seguimiento al requisito legal</p> |
| <p align="center"><b>JERARQUIA DE LA NORMA</b></p>  | <p>Tipo de norma (Resolución, Decreto, Ley...) + numero</p>   |
| <p align="center"><b>AÑO</b></p>  | <p>Año oficial donde se decreta la norma</p>  |
| <p align="center"><b>TITULO</b></p>   | <p>Título de la norma (Por la cual...)</p>  |
| <p align="center"><b>ENTIDAD EMISORA</b></p>  | <p>Es quien decreta la Norma Ejemplo: Ministerio de protección social</p>   |
| <p align="center"><b>ARTICULO QUE APLICA</b></p>  | <p>Artículo de la norma que aplica a la compañía</p>  |
| <p align="center"><b>DESCRIPCIÓN/OBLIGACIÓN</b></p>   | <p>Breve descripción del artículo, donde se exprese que se debe cumplir</p>   |
| <p align="center"><b>CUMPLIMIENTO LEGAL</b></p>   | <p>Definir si se cumple o no se cumple</p>  |
| <p align="center"><b>RESPONSABLE</b></p>  | <p>Cargo en la compañía a quien le corresponde desde sus funciones cumplir con el requisito</p>                     |
| <p align="center"><b>ACCIONES QUE EVIDENCIA EL CUMPLIMIENTO</b></p>   | <p>Nuevas acciones tomadas o avances luego de la evaluación</p>   |
| <p align="center"><b>SOPORTE DE CUMPLIMIENTO<br/>(Como se Puede evidenciar el cumplimiento, evidenciar información documentada)</b></p>           | <p>Son las acciones que ha tomado la compañía para cumplir el requisito Ejemplo (implementación del SG-SST)</p>     |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>OBSERVACIONES</b> | Aclaraciones sobre el cumplimiento del requisito o información sobre el cumplimiento parcial de la norma |
| <b>VIGENCIA</b>      | Definir si la norma está vigente o fue derogada.   |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

La revisión de la matriz legal consistió en una revisión y después en correcciones, corroboración de la vigencia y actualización de las nuevas normas, enfocadas en el área de matriz SARSCOVID-19, contable tributario, reporte de residuos, seguridad vial, exámenes ocupacionales, trabajo en alturas y gestión humana.

De forma detallada realicé las siguientes modificaciones:

- Se agregó el Decreto 410 de 1971: Por el cual se expide el Código de Comercio.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 862 de 2013.
- Se verificó y pasó a derogar la Ley 919 de 1989.
- En observaciones se dejó constancia del desuso de la Resolución 1016 de 1989 por el decreto 1072 de 2015.
- Se verificó y se cambió a vigente la Ley 105 de 1993: Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones.
- Se realizó la corrección de que el Decreto 1032 de 1994 no corresponde a la expedición de la tabla de enfermedades y se modificó a Decreto 1832 de 1994.

- Se agregó el decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Se agregó el decreto 2566 de 2009: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Se realizó la corrección de la Ley 361 de 1997 en la descripción agregando “en situación de discapacidad”.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1703 de 2002 por el Decreto 2353 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2800 de 2003 por el Decreto 723 de 2013.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 919 de 1989
- Se realizó el ajuste de las Acciones que evidencian el cumplimiento y el soporte de cumplimiento de la Ley 388 de 1997.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1443 de 2004 por el Decreto 1076 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1594 de 1984 por el Decreto 3930 de 2010.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 3518 de 2006 por el Decreto 780 de 2016.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1931 de 2006 por el Decreto 728 de 2008.
- Se realizó el ajuste de las Acciones que evidencian el cumplimiento y el soporte de cumplimiento de la Resolución 1401 de 2007.

- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1670 de 2007 por el Decreto 728 de 2008.
- Se realizó la corrección de que la Ley 257 de 2008 no corresponde a “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones” y se modificó a Ley 1257 de 2008.
- Se verificó y pasó a derogar la Resolución 1486 de 2009 por la Resolución 2578 de 2012.
- Se verificó y pasó a derogar la Resolución 181331 de 2009 por la Resolución 180540 de 2010.
- Se corrigió a vigente la Ley 1468 de 2011.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2368 de 2012 por el Decreto 738 de 2013.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 967 de 2012 por el Decreto 56 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2943 de 2013 por el Decreto 780 de 2016.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 3047 de 2013 por el Decreto 2353 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1443 de 2014 por el Decreto 1072 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1164 de 2014 por el Decreto 2353 de 2015.

- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 055 de 2015 por el Decreto 1072 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2353 de 2015 por el Decreto 780 de 2016.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1697 de 1997 por el Decreto 1076 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar la Ley 430 de 1998 por la Ley 1252 de 2008.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 4741 de 2005 por el Decreto 1076 de 2015.
- Se verificó y pasó a derogar la Resolución 1457 de 2010 por la Resolución 1326 de 2017.
- Se verificó y pasó a derogar la Resolución 601 de 2006 por la Resolución 2254 de 2017.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2452 de 2018 por el Decreto 2361 de 2019.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 2451 de 2018 por el Decreto 2360 de 2019.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 457 de 2020 por el Decreto 531 de 2020.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 593 de 2020 por el Decreto 636 de 2020.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 636 de 2020 por el Decreto 749 de 2020.
- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 749 de 2020 por el Decreto 990 de 2020.

- Se verificó y pasó a derogar el Decreto 1076 de 2020 por el Decreto 1168 de 2020.
- Se verificó y pasó a derogar la Ley 1109 de 2020 por el Decreto 1374 de 2020.

### **Matriz Legal Normas SarsCovid-19**

- Se agregó la circular externa N° 005 de 2020: Directrices para la Detección Temprana, el Control y la Atención ante la posible introducción del nuevo Coronavirus (2019-n-CoV) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo.
- Se agregó la circular externa N° 017 de 2020: Entidades Administradoras de riesgos laborales, empleadores, contratantes y trabajadores dependientes y contratistas del sector público.
- Se agregó la circular externa N° 021 de 2020: Medidas de protección al empleado con ocasión a la fase de contención de COVID 19.
- Se agregó la circular externa N° 033 de 2020: Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus COVID-19.
- Se agregó la Resolución 385 de 2020: Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.
- Se agregó el Decreto 401 de 2020. Por el cual se modifican, sustituyen, y adicionan artículos de, la Sección 2 del Capítulo 13 Título 1 Parte 6 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria.

- Se agregó el Decreto 531 de 2020: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
- Se agregó el Decreto 990 de 2020: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
- Se agregó el Decreto 1168 de 2020: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.
- Se agregó el Decreto 039 de 2021: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.
- Se agregó el Decreto 1-3-0666 de 2020: Por medio del cual se dictan medidas de protección frente al coronavirus covid19 y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó la Resolución 223 de 2021: Por medio la cual se modifica la resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.

### **Matriz Legal Gestión Contable – Tributaria**

- Se agregó la Resolución 0000013 de 2021: Por la cual se implementa y desarrolla en el sistema de facturación electrónica la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica y se adopta el anexo técnico para este documento.

- Se agregó la Ley 2010 de 2019: Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la Ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó el Decreto 624 de 1989: Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales.
- Se agregó el Decreto 1625 de 2016: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario en materia tributaria.
- Se agregó la Resolución 000098 de 2020: Por la cual se establece el grupo de obligados a suministrar información tributaria a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, por el año gravable 2021, se señala el contenido, características técnicas para la presentación y se fijan los plazos para la entrega.
- Se agregó la Resolución 000070 de 2019: Por la cual se establece el grupo de obligados a suministrar información tributaria a la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, por el año gravable 2020, se señala el contenido, características técnicas para la presentación y se fijan los plazos para la entrega.
- Se agregó la Resolución 000042 de 2020: Por la cual se desarrollan los sistemas de facturación, los proveedores tecnológicos, el registro de la factura electrónica de venta como título valor, se expide el anexo técnico de factura electrónica de venta y se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación.

- Se agregó la Resolución 000114 de 2020: Por la cual la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN adopta la Clasificación de Actividades Económicas CIIU Rev. 4 A.C. (2020) y sus notas explicativas, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, y se establecen otras clasificaciones propias de su competencia.
- Se agregó la Circular 00001 de 2019: Política de tratamiento de datos personales.
- Se agregó el Decreto 4946 de 2011: Por el cual se dictan disposiciones en materia del ejercicio de aplicación voluntaria de las normas internacionales de contabilidad e información financiera.
- Se agregó el Decreto 2345 de 2019: por el cual se reglamentan los artículos 260-5, 260-9, 356-3, 364-5, 378, 381, 512-1, 512-6, 555-2, 579, 579-2, 580, 588, 591, 592, 595, 596, 598, 599, 600, 602, 603, 605, 606, 607, 800, 803, 811, 876, 877, 910 y 915 del Estatuto Tributario, artículo 170 de la Ley 1607 de 2012, artículos 221 y 222 de la Ley 1819 de 2016; se sustituye el artículo 1.6.1.5.6. del Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 6 del Libro 1; se modifica el epígrafe y se sustituyen y adicionan unos artículos a la Sección 2 del Capítulo 13 del Título 1 de la Parte 6 del Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria.

### **Matriz Legal Reporte de Residuos**

- Se agregó el CONPES 3874 de 2016: Política nacional para la gestión integral de residuos sólidos.
- Se agregó el Decreto 2041 de 2014: Por el cual se reglamenta el Título VIII de la Ley 99 de 1993 sobre licencias ambientales.

- Se agregó la Resolución 472 de 2017: Por la cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en actividades de construcción y demolición -RCD y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó la Resolución 541 de 1974: Por medio de la cual se regula el cargue, descargue, transporte, almacenamiento y disposición final de escombros, materiales, elementos, concretos y agregados sueltos, de construcción, de demolición y capa orgánica, suelo y subsuelo de excavación.
- Se agregó la Resolución 1397 de 2018: Por la cual se adiciona la resolución 668 de 2016 sobre uso racional de bolsas plásticas y se adoptan otras disposiciones.
- Se agregó la Ley 450 de 2011: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.

### **Matriz Legal Seguridad Vial**

- Se agregó la Resolución 0005747 de 2016: Por la cual se modifica el parágrafo 1 del artículo 3 y el artículo 6 de la Resolución 1223 de 2014, modificada por la Resolución 2328 de 2016.
- Se agregó la Resolución 3752 de 2015: Por la cual se adoptan medidas en materia de seguridad activa y pasiva para uso en vehículos automotores, remolques y semirremolques.
- Se agregó la Resolución 0001223 de 2014: Por la cual se establecen los requisitos del curso básico obligatorio de capacitación para los conductores de vehículos de carga que transportan mercancías peligrosas y se dicta una disposición.

## **Matriz Legal Exámenes Ocupacionales**

- Se agregó el Decreto 1543 de 1997: Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).
- Se agregó el Decreto 723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó la Ley 215 de 2020: Por medio del cual se crea la Historia Clínica Electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones.

## **Matriz Legal Trabajo en Alturas**

- Se agregó la Circular 0035 de 2020: Vigencia de la certificación para trabajo seguro en alturas, de conformidad con el artículo 8° del decreto legislativo 491 de 2020, expedido en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica declarado mediante decreto 417 de 2020.
- Se agregó la Resolución 2578 de 2012: Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución número 1409 del 23 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó la Resolución 1248 de 2020: Por medio de la cual se dictan medidas transitorias, relacionadas con la capacitación y entrenamiento para trabajo

seguro en alturas, en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19.

### **Matriz Legal Gestión Humana**

- Se agregó la Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Se agregó el Decreto 2090 de 2003: Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Se agregó la Resolución 089 de 2019: Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
- Se agregó la Ley 2088 de 2021: Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

### **Matriz Legal Transporte de Sustancias Peligrosas**

- Se agregó la Resolución 0001223 de 2014: Por la cual se establecen los requisitos del curso básico obligatorio de capacitación para los conductores de vehículos de carga que transportan mercancías peligrosas y se dicta una disposición.
- Se agregó el Decreto 1609 de 2002: Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.

- Se agregó el NTC 1692 de 2012: Transporte. Transporte de mercancías peligrosas definiciones, clasificación, marcado, etiquetado y rotulado.

Respecto al protocolo general de Bioseguridad para mitigar y controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19) en la compañía, se ayudó a implementar la reciente normativa correspondiente a la Resolución 223 de 2021 y su actualización la Resolución 392 de 2021 junto a la directora de Seguridad y Salud en el Trabajo – SSTA.

1. El protocolo por implementar ahora aplica para practicantes y aprendices, lo cual era una novedad respecto a la norma anterior.
2. Se le fue entregado y explicado a los trabajadores un anexo técnico de medidas de bioseguridad recalcando las cuatro medidas de contención: Lavado de manos – Distanciamiento físico – Uso de tapabocas – Adecuada ventilación.
3. Se implementó las nuevas medidas para lavado de manos:
  - Lavado de manos mínimo cada 3hrs
  - Recordatorio de técnicas de lavado en los distintos puntos de lavado de la empresa.
  - Uso de alcohol glicerinado con proporciones mínimo 60% máximo 95%.
4. Distanciamiento de 2 metros. Para cumplir con esta demarcación se le pidió asesoría técnica a la ARL AXA Colpatria.
5. Se realizó un cambio en el manejo del tapabocas: Los trabajadores con comorbilidades debían usar tapabocas quirúrgicos.
6. Se implementaron los nuevos parámetros para una adecuada ventilación:
  - Ventanas y puertas abiertas

- Ambiente de trabajo con flujo de aire natural

7. Respecto a la limpieza y desinfección

- Se retiró el uso tapetes desinfectantes, así como la desinfección de ruedas o zapatos.
- Se elaboraron fichas técnicas e instructivos sobre los procesos de limpieza
- Se realizó capacitación al personal de aseo y limpieza con relación al protocolo de limpieza y desinfección definido por la empresa de acuerdo con lo establecido a la resolución.

8. Se implementó el monitoreo de síntomas por parte de la empresa, siendo esta una encuesta en la mañana antes de iniciar la jornada laboral con el fin de evitar el ingreso de personas con sintomatología relacionada y así aplicar el aislamiento preventivo y la toma de prueba PCR correspondiente.

Se realizó una evaluación a la matriz de peligros en base al instructivo de diligenciamiento.

Cuadro 3. Instructivo para diligenciar la matriz de peligros.

|  <b>INSTRUCTIVO PARA DILIGENCIAR LA MATRIZ DE PELIGROS</b><br><small>COMPAÑIA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S.</small> |  |
|--|--|
| Antes de comenzar a diligenciar la matriz de peligros tenga en cuenta las siguientes indicaciones sobre las Actividades para identificar los peligros y valorar los riesgos:                           |  |
| <b>1</b>   | Se debe clasificar los procesos, las actividades y las tareas.   |
| <b>2</b>   | Crear una lista por proceso donde se identifique las actividades, tareas, zona o lugar de ubicación, y si la actividad o tarea son rutinarias si o no.   |
| <b>3</b>   | Se debe de identificar los peligros a los cuales está expuesto los trabajadores de cada área se puede realizar por medio de la observación o por entrevista personalizada (se pueden realizar preguntas como ¿Qué riesgo ha identificado en su puesto de trabajo? ¿Cuál sería el daño que le puede ocurrir?, ¿Como se puede ver afectada su salud por la clase de trabajo que realiza? ) |
| <b>4</b>   | Durante el recorrido y la toma de la información se debe observar que controles existen tanto en el trabajador como en la fuente y en medio que prevengan accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales (guardas de seguridad, mecanismos de carga, programas preventivos (pausas activas), elementos ergonómicos o elementos de protección personal (EPP), etc.)                 |
| <b>5</b>   | Se debe de tener nota del número de expuestos por proceso.   |
| <b>6</b>   | Al obtener la información y al evaluar los controles existentes observados procedemos a realizar las medidas de intervención en la fuente, medio o trabajador teniendo en cuenta la jerarquía de controles por eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección personal   |

| GENERALIDADES   |  |
|---|--|
| Para que las fórmulas de la tabla, hipervínculos y macros funcionen es necesario que no se adicionen o eliminen filas y/o columnas y las hojas del libro.   |  |
| <b>A.</b> Para diligenciar los campos de descripción del proceso, tenga en cuenta el numeral 1.   |  |
| <b>B.</b> Para realizar la identificación de los peligros seleccione en la columna de descripción uno de los factores de riesgo de la lista desplegable, automáticamente aparecerá la clasificación del factor de riesgo y la posible consecuencia, ésta última podrá ser modificada acorde al criterio del evaluador |  |

**C.** Describa los controles existentes en la fuente, en el medio y el individuo para cada uno de los factores de riesgo con los que cuenta la empresa.

**D.** Para evaluar el riesgo, seleccione la calificación de la lista desplegable para el nivel de deficiencia, el nivel de exposición y el nivel de consecuencias; la matriz automáticamente calculara los niveles de probabilidad, la interpretación del nivel de probabilidad y el nivel de riesgo y la interpretación del nivel de riesgo, así como la aceptabilidad del mismo.

**E.** Determine acorde a su criterio las medidas de intervención (recomendaciones) según aplique el caso (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, uso de epp).

**F.** Para sacar la priorización sólo filtre los factores de riesgo que califiquen en grado I Y II en la hoja (MATRIZ) o nivel III cuándo el caso lo amerite, y copie la información en la hoja (PRIORIZACION).

**G.** Para emitir recomendaciones sólo filtre los factores de riesgo que califiquen en grado I Y II o nivel III cuándo el caso lo amerite en la hoja (MATRIZ), y copie la información de las recomendaciones de los factores de riesgo prioritarios en la hoja (RECOMENDACIONES), haciendo uso de la opción pegar (valores) para que adopte la información en las casillas que se encuentra formulada; luego proceda a copiarlo y pegarlo en el documento de Word.

A continuación, encontrara la información necesaria para diligenciar cada una de las casillas de la matriz de peligros basada en la GTC45 del 20-06-2012.

### 1. Información de procesos, actividades y tareas

| Ítem | Casilla             | Diligenciamiento  |
|------|---------------------|---|
| 1.1  | Proceso             | Clasificar el tipo de proceso que se va a identificar. Ejemplo: administrativo financiero   |
| 1.2  | Área o cargo        | Incluir el sitio donde se realizará el proceso o el cargo. Ejemplo: oficina de contabilidad y compras o Auxiliar contable.  |
| 1.3  | Actividad           | Describir en detalle el tipo de actividad a realizar de acuerdo al proceso: Ejemplo: dentro del proceso financiero se realizan las actividades de tesorería, caja, y facturación. |
| 1.4  | Rutinaria sí o no   | Identificar si la actividad es rutinaria sí o no  |
| 1.5  | Numero de expuestos | Número de trabajadores involucrados.  |

### 2. Identificación de Peligros

Identificar los peligros, incluir todos aquellos relacionados con cada actividad laboral. considerar quien, cuando y como puede resultar afectado.

|     |               |   |
|-----|---------------|---|
| 2.1 | Descripción   | Comentar los peligros a los que está expuesto el trabajador en cada una de las actividades. Ejemplo: movimientos repetitivos en miembros superiores.                                  |
| 2.2 | Clasificarlos | Determine el tipo de peligro identificado en la casilla descripción. Debe clasificarse eligiendo si es biológico, físico, químico, psicosocial, biomecánico, condiciones de seguridad |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | o fenómenos naturales. Ejemplo: en el ejemplo es biomecánico.  |
| <b>2.3</b>   | Efectos posibles                         | considerar los efectos en la salud del individuo o seguridad de las instalaciones. Ejemplo: tendinitis, síndrome de túnel carpiano.  |
| <b>3, Identificación controles existentes</b>  |  |  |
| Identificar los controles existentes relacionar todos los controles que la organización ha implementado para reducir el riesgo asociado a cada peligro.  |  |  |
| <b>3.1</b>   | Fuente                                   | Controles existentes al nivel de la fuente que genera el factor de riesgo. Si no existen se debe colocar ninguno.  |
| <b>3.2</b>   | Medio                                    | Controles existentes a nivel del medio de transmisión del factor de riesgo. Si no existen se debe colocar ninguno.   |
| <b>3.3</b>   | Individuo                                | Controles existentes al nivel de la persona o receptor del factor de riesgo. Ejemplo: se realizan pausas activas   |
| <b>4. Evaluación del riesgo</b>  |  |  |
| Evaluar el riesgo calificar el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se deberían considerar la eficacia de los controles, así como la probabilidad y las consecuencias si estos fallan. |  |  |
| <b>4.1</b>   | Nivel de Deficiencia                     | Colocar 0 si es bajo, 2 si es medio, 6 si es alto, y 10 si es muy alto (Ver hoja de cálculo evaluación del riesgo- tabla 1: determinación del nivel de deficiencia)  |
| <b>4.2</b>   | Nivel de exposición                      | Coloque 4 si es continua, 3 si es frecuente, 2 ocasional y 1 esporádico (Ver hoja de cálculo evaluación del riesgo- tabla 2: determinación del nivel de exposición)  |
| <b>4.3</b>   | Nivel de probabilidad                    | Este valor la matriz lo calcula automáticamente. El resultado se obtiene de multiplicar el valor asignado de deficiencia por el valor de exposición así se obtendrá la probabilidad. (Ver hoja de cálculo evaluación del riesgo- tabla 3: nivel de probabilidad)   |
| <b>4.4</b>   | interpretación del nivel de probabilidad | Este valor lo calcula automáticamente la matriz. De acuerdo al valor de nivel de probabilidad se interpretará de acuerdo a la tabla Significado de los diferentes niveles de probabilidad en (muy alto, alto, medio o bajo). (Ver hoja de cálculo evaluación del riesgo- tabla 4: Significado de los diferentes niveles de probabilidad) |
| <b>4.5</b>   | Nivel de consecuencia                    | coloque 10 si es leve, 25 si es grave, 60 muy grave y 100 catastrófico o mortal. Para evaluar el nivel de consecuencia, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada. (Ver hoja de cálculo evaluación del riesgo- tabla 2: determinación del nivel de exposición)                   |
| <b>4.6</b>   | nivel de riesgo e intervención           | Este valor lo calcula automáticamente la matriz. Los resultados se obtendrán de multiplicar los resultados de nivel de probabilidad por el de consecuencia.  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 4.7   | interpretación del riesgo                  | Este valor lo calcula automáticamente la matriz. para obtener el resultado de interpretación se interpretará de acuerdo a los criterios de la tabla (nivel de riesgo)   |
| 4.8   | aceptabilidad del riesgo.                  | Este valor lo calcula automáticamente la matriz. El resultado se dará de acuerdo al significado de interpretación del riesgo  |
| <b>5. Medidas de intervención</b>   |  |   |
| una vez completada la valoración de los riesgos la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse. Para esto debe proponer los controles necesarios y pertinentes, bien sean de sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos o equipos y elementos de protección. |  |   |
| 6.1   | Eliminación                                | Modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro manipulación manual.  |
| 6.2   | Sustitución                                | Reemplazar por un material menos peligroso o reducir energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura etc.)   |
| 6.3   | Control de ingeniería                      | Instalar sistemas de ventilación, protección para las maquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.)  |
| 6.4   | Controles administrativos                  | señalización, advertencias, instalación de alarmas, procedimientos de seguridad inspecciones de los equipos, controles de acceso de capacitación del personal   |
| 6.5   | Equipos y elementos de protección personal | Dar recomendaciones referentes a los controles de elementos de protección persona o equipos que sean necesarios ej.: gafas de seguridad, protección auditiva, mascarar faciales, sistemas de detención decaídas, respiradores y guantes. Etc. |

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

Sin embargo, para poder proponer un cambio ya sea modificación, corrección, eliminación o añadidura, se debe entender cuáles son los agentes generadores de los riesgos, las causas y los efectos. Por lo que se realizó una guía en forma de tabla sobre esta información hallada.

Fue necesario identificar los motivos o razones por los cuales se puede presentar el riesgo. Estos deben estar relacionados con los agentes generadores, porque no

actúan solos ya que están asociados a quien los produce. Posteriormente es necesario identificar los efectos, es decir las consecuencias negativas que traería para la compañía la materialización del riesgo. Los efectos pueden incidir sobre los recursos para el mantenimiento de la empresa como lo son personas y bienes materiales e intangibles.

Cuadro 4. Agentes generadores de riesgos, causas y efectos.

| <b>NOMBRE DEL RIESGO</b>          | <b>AGENTE GENERADOR</b> | <b>CAUSAS</b>                        | <b>EFFECTOS</b>           |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| <b>ENTORNO</b>                    |                         |                                      |                           |
| 1. Ambiental                      | Accionistas             | Desactualización de procedimientos   | Pérdidas económicas       |
|                                   | Analistas               |                                      |                           |
| De la naturaleza hacia la empresa | Área determinada        | Desconocimiento de procedimientos    | Daño al medio ambiente    |
|                                   | Aspirantes a un cargo   |                                      |                           |
|                                   | Bancos                  | Exceso de trabajo                    | Deterioro de la imagen    |
| De la empresa hacia la naturaleza | Cargo determinado       | Fallas en sistemas                   |                           |
|                                   | Clientes                | Fallas en información y comunicación | Pérdida de mercado        |
|                                   | Comités                 |                                      |                           |
| 2. Social                         | Competencia             | Fallas en equipos                    | Lesiones o fallecimientos |
|                                   | Contador externo        | Fallas en procedimientos             |                           |
| 3. Económico                      | Contratistas            | Falta de conocimiento                | Sanciones                 |

|                |                           |   |   |
|----------------|---------------------------|---|---|
|                | Delincuencia común        | Falta de experiencia                          |   |
| 4. Político    | Empleados                 | Falta de inducción y capacitación             | Pérdida o deterioro de información          |
|                | Entidades reguladoras     |   |   |
| 5. Sistemático | Entorno                   | Falta de planeación y organización            | Interrupción de la operación o del servicio |
|                | Equipos                   |   |   |
| <b>EMPRESA</b> | Gerente                   | Falta de procedimientos                       |   |
|                | Gobierno                  | Falta de supervisión                          |   |
| No sistémico   | Instalaciones propias     | Incumplimiento de procedimientos              |   |
|                | Instalaciones del cliente |   |   |
| Especulativo   | Instituciones financieras | Ineficiencia de equipos                       |   |
|                | Insumos                   | Perfil inadecuado del cargo                   |   |
| Reputacional   | Líder de proceso          | Condiciones inadecuadas del puesto de trabajo | Deterioro de la imagen                      |
|                | Máquinas                  |   | Pérdida de mercado                          |
| Operativo      | Operador                  |   |   |
|                | Operarios                 |   |   |
| Financiero     | Proveedores               | Falta de supervisión                          | Deterioro de la imagen                      |

|             | Responsable de un área determinada | Fallas en procedimientos                        | Pérdidas económicas               |
|-------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Tecnológico | Sistemas de información            |   |                                   |
| Legal       | Terceros                           | Incumplimiento de procedimientos                | Sanciones.<br>Pérdidas económicas |
|             | Clientes                           |   |                                   |
|             | Bancos                             |   |                                   |
|             | Cargo determinado                  |   |                                   |
| Estratégico | Materia prima                      | Condiciones físicas o psicológicas inapropiadas |                                   |
|             | Naturaleza                         |   |                                   |

Fuente: “Elaboración propia”

En el primer análisis de riesgos, para los riesgos que se identifiquen como graves en las matrices de riesgos en la etapa de calificación y evaluación se debe definir un indicador, para ello se debe remitir todo a instructivos que se encuentran ya diseñados por el área de sistema de gestión integrado. Así mismo cuando se realice la actualización de los mapas de riesgo, cuando aparezcan nuevos riesgos graves se debe plantear un indicador.

Los indicadores definidos en cada mapa de riesgo y en la política de riesgos deben ser de seguimiento por cada responsable asignado y del comité de sistemas de gestión. Las primeras deficiencias halladas es la falta de seguimiento a los riesgos que se han identificado permitiendo la reincidencia a estos.

Por lo tanto, cuando se materialice un riesgo grave, se debe aplicar el procedimiento de “no conforme” y procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora, y cuando se materialicen riesgos tolerables y aceptables se deben revisar en las reuniones de comité de sistemas de gestión.

Se presentó el contrato de prestación de servicios CW-2232912 para la ejecución del montaje mecánico industrial – proyecto c3 en la Zona Franca Tayrona de la ciudad de Santa Marta, celebrado entre GC Foods Zona Franca S.A.S. y CIM S.A.S. Sin embargo, se encontraron cláusulas que no beneficiaban a la empresa para lo cual se hizo una revisión y se realizaron las anotaciones correspondientes para discutirlo con el cliente:

- La cláusula veinticinco expresaba y cito: “Asumir los riesgos de pérdida, daño o perjuicio a su persona o propiedades y a las personas o propiedades de sus empleados, por cualquier siniestro que ocurra durante las visitas a la ubicación del Proyecto. Por lo tanto, EL CONTRATANTE no será responsable en ningún caso por pérdida, daño o perjuicio sufrido por cualquier persona o cosa durante la visita al sitio del Proyecto.”

Sin embargo, en el artículo treinta y cuatro (34) del Código Sustantivo de Trabajo se expresa que en esta clase de contratos existe responsabilidad laboral solidaria. Por lo que se procedió a enviar la nota con la novedad para su cambio.

- Sobre la vigencia del contrato se encontró que el Contratante podía terminar unilateralmente el contrato sin aviso previo, lo que se consideró un perjuicio para la compañía y se presentó la debida nota de que esta terminación unilateral debía de estar acompañada con un aviso de al menos un mes de anticipación.

Una vez esclarecidas estas inconformidades, se dio paso a aceptar el contrato.

A continuación, en forma de tabla expondré de forma detallada otras labores que ejecuté durante el primer mes en el desarrollo de la práctica jurídico-empresarial.

Cuadro 5. Primer informe.

| APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S<br>FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES  |  |
|---|--|
| ACTIVIDAD REALIZADA   | CONSIDERACIONES  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento locativo de la empresa, así como asignación del lugar de trabajo e implementos necesarios para su desarrollo.</li> <li>• Capacitación sobre el sistema de información y documentación de la empresa; así como acceso a la “red pública”.</li> <li>• Revisión de la matriz legal, fecha de la última actualización para conocer que normatividad a partir de esta fecha hacía falta implementar y verificar su cumplimiento.</li> <li>• Capacitación el doce (12) de marzo sobre SARS-CoV-2</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la primera etapa que corresponde a la inducción he podido conocer la organización del lugar de trabajo con el debido cumplimiento de las normas de bioseguridad correspondientes a la resolución 223 y 392 de 2021.</li> </ul> <p>El distanciamiento, la ventilación y el orden riguroso con el que se desempeñan todos para cumplir con los lineamientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con un sistema llamado “red pública” que, aunque no es innovador, es bastante eficiente pues cada equipo de cómputo cuenta con acceso a carpetas públicas con documentos que los trabajadores alimentan día a</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <p>(COVID-19) y sistemas de bioseguridad impartido por Emermédica de manera virtual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación el diecinueve (19) de marzo sobre primeros auxilios módulo I, impartido de manera virtual por Emermédica.</li> <li>• Capacitación el veintiséis (26) de marzo sobre hábitos de vida y trabajo saludables impartidos de manera virtual por Emermédica.</li> <li>• Capacitación el veintinueve (29) de marzo sobre el sistema de recolección de residuos sólidos, impartido de manera virtual por la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales (UAESPM) de la ciudad de Cali.</li> <li>• Implementación a la matriz legal y de su cumplimiento en materia de bioseguridad en las instalaciones de las resoluciones 223 y posteriormente 392 de 2021.</li> </ul> | <p>día con el fin de evitar el contacto físico, pues todo lo necesario se encuentra allí.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La matriz legal que, si bien estaba implementada, se encontraba desactualizada en las medidas ambientales, recolección de residuos, implementación de la nómina electrónica, transporte de sustancias peligrosas; muchas normas estaban derogadas y no tenían implementadas las medidas nacionales y municipales sobre bioseguridad, así como el teletrabajo que estuvo operando durante meses en la compañía.</li> <li>• Considero que las capacitaciones son esenciales porque el aprendizaje que se adquiere de manera continua me ayuda a mejorar como profesional y como persona. Los temas tocados en la capacitación son parte de nuestro presente, como lo es el</li> </ul> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• El día 30 marzo de 2021 le fue notificada a la compañía un dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de un trabajador, por lo que me fue remitido dicha calificación para su revisión. Su conclusión fue RATIFICAR el dictamen N° 16986091-6901 de fecha 20/11/2019 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Valle del Cauca. Lo que significaba para la empresa mantener la reubicación del trabajador y la reasignación de tareas laborales.</li> <li>• El día 31 de marzo de 2021 le fue notificada a la empresa una resolución de la UGPP sobre el pago de una liquidación de crédito y orden de aplicación de títulos de depósito judicial correspondientes a un proceso del año 2016 con expediente N° 20161530044000587; por lo que era importante su revisión para conocer si era necesario</li> </ul> | <p>covid-19, la obligación ambiental que tenemos con la separación de residuos, la importancia de la salud mental como enfermedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En conclusión</b>, en las pocas semanas que llevo desarrollando la práctica jurídico-empresarial, todo el personal ha sido muy amable en disponer su tiempo y conocimiento con el fin de que yo pueda aplicar los míos como un equipo. Si bien, conocer la normatividad es importante, también lo es conocer la empresa y su actividad económica, así como su gestión SSTA, ambiental y humana para que las leyes no se queden solo en la plataforma si no que estas se vean aplicadas debidamente a través de los directores de las otras áreas.</li> </ul> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| interponer algún recurso de ley, pero no fue el caso. |  |
|---|--|

Fuente: “Elaboración propia”

## **8.2 SEGUNDO INFORME**

La finalidad de este segundo informe está enfocada en el desarrollo de las actividades de la práctica jurídico-empresarial realizadas en CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S., iniciando estas el nueve (09) de abril del 2021, comprendiendo el segundo periodo hasta el nueve (09) de mayo de 2021.

### **ETAPA 3: INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN DE HISTORIAL**

Una vez culminada las etapas de inducción y matrices, me fue asignado el análisis exhaustivo de los procesos jurídicos de CIM de los últimos años destacando aquellos en donde se vieran conflictos de origen laboral, como la ocurrencia de accidentes laborales de los trabajadores.

Se realizó una recopilación basada en un instructivo de diligenciamiento con el fin de tener en cuenta lo más importante para su identificación y seguimiento. Contar con esto era de suma importancia debido a que muchos casos siguen activos y se les debe realizar un monitoreo, especialmente en los casos de accidente de trabajo con los trabajadores que presentaban reasignación de tareas laborales y reasignación del puesto de trabajo.

Cuadro 6. Instructivo de diligenciamiento.

|   |   |
|---|---|
|  <p><b>CIWM</b><br/>COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.</p> | <b>INSTRUCTIVO DILIGENCIAMIENTO</b>                       |
| <b>ÍTEM</b>   | Orden de diligenciamiento                                 |
| <b>PROCESO</b>  | Tipo de trámite o acto al que pertenece                   |
| <b>RADICADO</b>   | Identificación del proceso                                |
| <b>ENTIDAD</b>  | Corporación ante la cual se encuentra radicada el proceso |
| <b>FECHA</b>  | Año oficial en el que se inicia el proceso                |
| <b>TRABAJADOR</b>   | Nombre del trabajador                                     |
| <b>ASUNTO</b>   | Asunto del proceso  |
| <b>RESUELVE</b>   | Solución dada por la entidad                              |
| <b>OBSERVACIONES</b>  | Aclaraciones y consideraciones                            |
| <b>ARCHIVO</b>  | Activo o Inactivo   |

Fuente: “Elaboración propia”

Paralelo a este historial, se apoyó en la Matriz de seguimiento de accidentalidad 2021 MA-SSTA-12 conformada según el siguiente instructivo:

Cuadro 7. Instructivo de diligenciamiento de la base de accidentalidad.

| <br><small>COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.</small> |   |
|---|---|
| <b>INSTRUCTIVO DE DILIGENCIAMIENTO DE LA BASE DE ACCIDENTALIDAD</b>   |   |
| <b>No.</b>  | Asigne un numero consecutivo al Accidente o Incidente   |
| <b>CÉDULA</b>   | Registre el número de cedula del empleado que tuvo el evento de trabajo   |
| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>  | Registre el nombre completo o del empleado que tuvo el evento de trabajo  |
| <b>CARGO</b>  | Registre el cargo o área donde labora el empleado   |
| <b>ACCIDENTE/INCIDENTE</b>  | Selecciones si es un accidente o un incidente dependiendo de la situación   |
| <b>DAÑO MATERIAL/HUMANO/<br/>MATERIAL Y HUMANO</b>  | Si es un incidente seleccione si hubo o no daños materiales, en el equipo o en la estructura y defina si este ha quedado funcional o no |
| <b>CENTRO DE COSTRO</b>   | Registre el centro de costo donde ocurrió el evento de trabajo  |
| <b>TRABAJADOR REINCIDENTE</b>   | Registre si el empleado ha tenido otros eventos de trabajo  |
| <b>EPS</b>  | Registre la EPS a la cual cotiza el empleado  |

|   |  |
|---|--|
| <b>ARL</b>  | Registre la ARL a la cual cotiza el empleado   |
| <b>FECHA INGRESO</b>  | Registre la fecha de ingreso a la empresa que tiene el trabajador                          |
| <b>AÑO</b>  | Registre el año en que se presentó el evento de trabajo                                    |
| <b>MES</b>  | Registre el mes en que se presentó el evento de trabajo                                    |
| <b>DIA</b>  | Registre el día en que se presentó el evento de trabajo                                    |
| <b>HORA DEL ACCIDENTE/INCIDENTE</b>                                   | Registre la hora en la que se presentó el evento de trabajo                                |
| <b>DIA ACCIDENTE/INCIDENTE</b>  | Registre el día de la semana en el que se presenta el evento de trabajo                    |
| <b>NO. RADICADO</b>   | Escriba el número de radicado del evento emitido por la ARL                                |
| <b>DESCRIPCION ACCIDENTE<br/>(Según versión empresa o trabajador)</b> | Registre de forma detallado lo ocurrido en el evento de trabajo                            |
| <b>SITIO DEL ACCIDENTE</b>  | De la lista predeterminada seleccione el sitio del evento de trabajo                       |
| <b>PARTE DEL CUERPO AFECTADO</b>                                      | De la lista predeterminada seleccione la parte del cuerpo afectada en el evento de trabajo |
| <b>TIPO DE LESION APARENTE</b>  | De la lista predeterminada seleccione el tipo de lesión aparente en el evento de trabajo   |

|  |   |
|--|---|
| <b>MECANISMO O FORMA DEL ACCIDENTE</b>                         | De la lista predeterminada seleccione el mecanismo o forma del evento de trabajo        |
| <b>AGENTE DE LESION DEL ACCIDENTE</b>                          | De la lista predeterminada seleccione el agente de la lesión en el evento de trabajo    |
| <b>TIPO DE RIESGO</b>  | De la lista predeterminada seleccione el tipo de riesgo en el evento de trabajo         |
| <b>CALIFICACION ORIGEN</b>                                     | Registre s el evento tiene calificación de origen dada por la EPS o la ARL              |
| <b>CLASE EVENTO</b>  | Con base a los días de incapacidad otorgados por el evento, registre la clase de evento |
| <b>IPS (Clínica u Hospital donde fue atendido)</b>             | Registre la IPS donde se realizó la atención medica                                     |
| <b>DIAGNOSTICO Lesión según incapacidad o Historia Clínica</b> | Registre el diagnostico dado por el médico tratante en la incapacidad medica            |
| <b>DIAS INC</b>  | Registro de los días de incapacidad otorgados en la incapacidad medica                  |
| <b>CASO ABIERTO O CERRADO</b>                                  | Registre si el caso sigue o no con tratamiento medico                                   |
| <b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTOS/ ESTADO DEL PCL</b>            | Registre evoluciones dadas por el tratamiento medico                                    |
| <b>CASO INVESTIGADO</b>  | Registra si el evento ya fue investigado o no por personal de la compañía               |
| <b>CONSECUTIVO INVESTIGACION</b>                               | Registrar el consecutivo numérico de la investigación.                                  |

|   |   |
|---|---|
| <b>FECHA DE INVESTIGACION</b>           | Registrar la fecha en la que se realiza la investigación del evento                               |
| <b>INVESTIGADOR</b>                     | Registre el nombre de la persona que realiza la investigación de evento de trabajo                |
| <b>CAUSAS BASICAS E INMEDIATAS</b>      | Registrar de acuerdo los resultados de la investigación de evento las causas básicas e inmediatas |
| <b>CAUSAS ESPECIFICAS DEL ACCIDENTE</b> | Registrar de acuerdo los resultados de la investigación de evento las causas específicas          |
| <b>PLANES DE ACCION</b>                 | Registrar con base a la investigación los planes de acción a tomar ante el evento                 |
| <b>RESPONSABLE</b>                      | Registrar el responsable de ejecutar los planes de acción propuestos                              |
| <b>FECHA EJECUCIÓN</b>                  | Registrar la fecha en la que los planes de acción van a ser ejecutados                            |
| <b>% CUMPLIMIENTO</b>                   | Registre el porcentaje de cumplimiento de los planes de acción                                    |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Esta matriz tiene la función de llevar el registro de los accidentes e incidentes que se presenten durante el año 2021 con el fin de hacerle seguimiento a los casos que queden activos y estar preparados jurídicamente si se llegara a presentar algún conflicto.

En la compañía se utiliza un formato de investigación de incidentes y accidentes para las empresas proporcionado por la ARL Axa Colpatria. Es un instructivo

bastante completo, pues está basado en la legislación actual vigente, como la ley 1562 de 2012, el decreto 1530 de 1996, el decreto 1443 de 2014 y la resolución 1401 de 2007, donde se establece que los empleadores contratantes de personal deben investigar los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los 15 días calendario siguientes a su ocurrencia y radicar dicha investigación en la ARL.

Este formato explica que la investigación la debe realizar la empresa a través de un equipo investigador, el cual debe estar conformado como mínimo por:

- El jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento
- Un representante del COPASST o el vigía de salud ocupacional
- responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Así mismo los informes de investigación deberán ser firmados por el representante legal o su delegado. Y en caso de accidentes graves o fatales, debe participar en la investigación:

- Un profesional con licencia de salud ocupacional
- El Personal encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento
- En el caso anterior es obligatorio que se utilice el formato suministrado por la ARL AXA Colpatria.

Una vez analizado el formato, se evidenció que su cumplimiento era deficiente por parte del anterior director nacional de seguridad y salud en el trabajo y al no existir un departamento jurídico que estuviera supervisando su cumplimiento, se observó que los reportes eran extra temporáneos y no cumplían con todos los requerimientos que exigía la ARL.

Se hizo la debida recomendación a la nueva directora nacional que ingresó unas semanas posterior a mi ingreso en la empresa. Por lo que las dos entramos en un proceso de empalme y de ayuda mutua para mejorar no solo el índice de accidentalidad si no la debida diligencia y proceso posterior de la empresa una vez sucede el accidente laboral.

Era importante empezar a priorizar el tiempo y calidad del reporte para evitar sanciones y/o multas con el ministerio de trabajo.

En las semanas de desarrollo de esta etapa, se destinaba un tiempo para que paralelamente se ejercieran otras actividades de apoyo jurídico integral en los asuntos jurídicos que se estaban presentando actualmente, así como la verificación diaria de nueva expedición normativa que tuviera que implementarse a la matriz legal y por tanto verificar su cumplimiento con la directora de SGI.

Durante la revisión de normativa se descubrió la a Resolución No. 100-006261 del 2 de octubre de 2020 expedido por la Superintendencia de Sociedades. Esta resolución menciona que en el año calendario inmediatamente anterior las empresas que hayan realizado negocios o transacciones internacionales de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado, iguales o superiores a 100 SMLMV; y que en el año calendario inmediatamente anterior hayan obtenido ingresos o tengan activos totales iguales o superiores a 40.000 SMLMV debían implementar un PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL- PTEE antes del 30 de abril del presente año. Por lo que durante dos semanas esta se volvió mi prioridad con el fin de evitar una sanción si no se implementaba.

A continuación, en forma de tabla expondré de forma detallada otras labores que ejecuté durante el segundo mes en el desarrollo de la práctica jurídico-empresarial.

Cuadro 8. Segundo informe.

| APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S<br>FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO<br>Y ENFERMEDADES LABORALES  |   |
|--|---|
| ACTIVIDAD REALIZADA  | CONSIDERACIONES   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso y lectura a todas las carpetas con contenido de procesos jurídicos pasados y los que se llevan actualmente durante la primera semana (09-16 abril).</li> <br/> <li>• Una vez revisada todas las carpetas, procedí a crear una base de datos en Excel recolectando de forma cronológica y por tipo de proceso todos los procesos que CIM ha tenido ante la jurisdicción ordinaria.</li> <br/> <li>• Vigilancia de procesos judiciales activos, así como de una audiencia programada para el 15 de abril del presente año que finalmente fue aplazada. Esto respecto a un proceso de Litisconsorcio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En esta segunda etapa se me permitió ejecutar labores de dependencia judicial e investigación que me permitieron conocer el proceder de CIM en la justicia ordinaria.</li> <br/> <li>• Durante la lectura y posterior creación de la base de datos, basada en mis conocimientos pude detectar errores que a futuro podrán evitar un desgaste judicial. Se demostró un patrón de despido injustificado a trabajadores de obra con fuero de salud y en condición de estabilidad laboral reforzada. Se constató que no se estaba solicitando el permiso de la oficina de trabajo para el despido; también se pudo evidenciar que, en caso en específico, una vez finalizado el contrato de trabajo</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p>necesario por inconsistencia en la cotización para acceder a pensión de vejez de un trabajador. Proceso con radicado 76001-31-05-015-2017-00684-00.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de la matriz legal e implementación de la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA):</li> </ul> <p>Se agregó la Resolución 773 de 2021: Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante la ejecución de la base de datos se descubrió que</li> </ul> | <p>de un trabajador, se debió reportar la novedad de retiro a la EPS dentro del mes en el que se produce y esto no se produjo, teniendo que llegar a un acuerdo conciliatorio causando un detrimento patrimonial evitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretanto, la realización del PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL tuvo como objetivo disminuir el riesgo de ocurrencia de un acto de soborno en el marco de negocios o transacciones internacionales, a través de un Sistema Integral de Transparencia y Ética Empresarial que regulara la responsabilidad de todos los trabajadores. Por lo que su realización era importante no solo en el marco normativo, si no en la prevención de este tipo de sucesos.</li> <li><b>En conclusión,</b> esta etapa abordó la investigación y el desarrollo de una base de datos</li> </ul> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>mediante la Resolución No. 100-006261 de la SuperSociedades se debía realizar un manual sobre la transparencia y ética empresarial. Por lo que del 19 al 30 de abril (esta última fecha era el plazo límite) procedí a realizar el programa que deberá ser socializado con todos los trabajadores y directores de área.</p> | <p>virtual que contuviera los procesos ordinarios, así como la detección de errores para evitar el desgaste judicial.</p> <p>Debo destacar la labor de la directora de SG-SST y la SISO, pues en los últimos tres meses no se ha reportado ningún accidente de trabajo en las siete plantas en las que se adelantan labores.</p> <p>Por último, destaco que, si bien mi práctica tiene un enfoque laboral, la compañía ha permitido que mi aprendizaje se extienda a otras ramas del derecho como la civil, comercial y hasta tributaria, lo que me permite ser una profesional más completa.</p> |
|--|---|

Fuente: “Elaboración propia”

Sobre los sucesos que se están presentando en el país al margen del paro nacional, debo dejar constancia que desde el día 27 de abril hasta la fecha de la presente entrega del informe (mayo diez [10]), CIM decidió que sus trabajadores del área administrativa desarrolláramos trabajo en casa con el fin de garantizar la seguridad

ante la imposibilidad de poder llegar al lugar de trabajo por los bloqueos de las vías y el desabastecimiento de combustible en la ciudad.

### 8.3 TERCER INFORME

Comprende del nueve (9) de mayo al nueve (9) de junio. A continuación, expondré las funciones que ejecuté en el tercer periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica-empresarial:

1. La compañía ha estado implementando el programa SIESA, un software para empresas que permite integrar todos los procesos en una nube. Por lo que tuve que realizar un documento adaptable a este programa para poder importar la matriz legal.

Este documento se realizó en base al siguiente instructivo de diligenciamiento especial compatible con el programa.

Cuadro 9. Instructivo diligenciamiento Matriz legal exportación programa SIESA 1.

|  |   |  |
|--|---|--|
| Código de la compañía creada en Siesa Enterprise | Norma permite ingresar el título de la normal (decreto, resolución, ley, acuerdo, etc.). La norma es un campo es requerido y permite números y texto. | Los artículos aplicables de la norma, es decir, aquellos de los cuales se debe dejar evidencia de su cumplimiento. |
| Numérico   | Alfanumérico  | Alfanumérico   |
| Requerido  | Requerido   | Requerido  |

| Compañía | Norma  | Artículos que aplican |
|----------|--|-----------------------|
| 1        | Ley 9 1979. Normas para preservar, conservar, y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. | Toda la ley           |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Cuadro 10. Instructivo diligenciamiento Matriz legal exportación programa SIESA 2.

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
| 0=No, 1 = Si, Valor por defecto 1 | Organismos emisores o reguladores de la norma que se va a registrar. permite números y texto | La entidad o personas que expiden o vela por el cumplimiento de la norma. permite números y texto |
| Numérico                          | Alfanumérico   | Alfanumérico  |
| Requerido                         | Opcional   | Opcional  |
| <b>Vigente</b>                    | <b>Emisor de la norma</b>  | <b>Disposición que regula</b>   |
| 1                                 | Ministerio de Salud  | Omitir el uso de EPP  |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Cuadro 11. Instructivo diligenciamiento Matriz legal exportación programa SIESA 3.

|   |   |  |
|---|---|--|
| Nombre de la persona en carga en cumplir o actualizar la norma que se está registrando. permite números y texto | El año de actualización o de vigencia de la norma, decreto o ley que se | 0= General, 1= Especifico. Valor por defecto 0 |
|---|---|--|

|                               |   |                            |
|-------------------------------|---|----------------------------|
|                               | está registrado. en este campo solo permite número. |                            |
| Alfanumérico                  | Numérico  | Numérico                   |
| Opcional                      | Opcional  | Opcional                   |
| <b>Responsable</b>            | <b>Año publicación</b>                              | <b>Clasificación norma</b> |
| Coordinadora de SST - COPASST | 2012  | 0                          |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Cuadro 12. Instructivo diligenciamiento Matriz legal exportación programa SIESA 4.

|   |  |   |
|---|--|---|
| 0= No Cumple,1= En Proceso y 3 = Cumple.Valor por defecto 0 | Porcentaje del cumplimiento de la norma en la compañía. Valor máximo 100.Valor por defecto 0 | La fecha del cumplimiento de la norma en la compañía. |
| Numérico  | Numérico   | Numérico  |
| Opcional  | Opcional   | Opcional  |
| <b>Cumplimiento estado</b>                                  | <b>Cumplimiento porcentaje</b>   | <b>Cumplimiento fecha</b>                             |
| 2   | 100  | AAAAMMDD  |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Cuadro 13. Instructivo diligenciamiento Matriz legal exportación programa SIESA 5.

|   |   |
|---|---|
| Texto resumen sobre lo que trata la norma o los artículos especificados   | Notas u observación adicional   |
| Alfanumérico  | Alfanumérico  |
| Opcional  | Opcional  |
| <b>Descripción del requisito</b>  | <b>Notas</b>  |
| <p>Art.80. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud en sus ocupaciones. Art.84. Obligaciones de los empleadores. Art.90a</p> <p>Art.96. Delas edificaciones destinadas a lugares de trabajo. Art.98a</p> <p>Art.99. Delas condiciones ambientales. Art.101a</p> <p>Art.104. Delos agentes químicos y biológicos. Art.105ª Art.109. De los agentes físicos. Art.111. Organización de la salud ocupacional en los lugares de trabajo</p> | <p>Entrega de EPP, Inspecciones de Seguridad, Exámenes Ocupacionales.</p> |

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

2. Desde el año 2019 la empresa ha enviado distintas solicitudes a la EPS Coomeva con el fin de generar el recobro de las incapacidades ya liquidadas. Se recibió por parte de la eps la contestación a la última solicitud realizada a través de la página Cooepeps siglo XXI; allí expresaban que las incapacidades temporales

liquidadas con nota crédito ya generada, se encuentran pendiente de pago y será realizado según programación de tesorería nacional.

Una vez recibida esta respuesta de la central de prestaciones económicas de Coomeva, se actualizó el reporte de prestaciones económicas con el fin de verificar cuáles con las incapacidades pendientes por origen de enfermedad general, pues entre la anterior solicitud y la respuesta, se habían generado nuevas incapacidades y por ello se debía pasar un nuevo reporte de la nota crédito.

La empresa se encontraba preocupada, pues la ley indica que existen tres años para realizar el recobro de estos dineros y nos encontrábamos ad-ports de vencer el plazo, por lo que se realizó el reporte detallado incluyendo los siguientes datos:

- a. Tipo de identificación del aportante
- b. Identificación del aportante
- c. Razón social
- d. Estado de aprobación
- e. Estado del pago
- f. Origen
- g. Código de notas aclaratorias
- h. Notas aclaratorias
- i. Nombre del afiliado
- j. Número de la Incapacidad
- k. Días solicitados
- l. Días autorizados

- m. Días reconocidos
- n. Valor total de la incapacidad
- o. Tipo de liquidación
- p. Tipo de aportante
- q. Clase
- r. Fecha del accidente
- s. Fecha final reportada
- t. Indicación de prórroga
- u. Número días acumulados
- v. Número prórroga
- w. Valor adicional
- x. Valor incapacidad
- y. Valor IBC
- z. Número nota
- aa. Valor de la cartera
- bb. Estado de la nota
- cc. Tipo de la nota
- dd. Código del diagnóstico
- ee. Número de la transferencia del cheque

ff. Fecha de la transferencia del cheque

Se logró identificar los saldos pendientes de pago de veintisiete (27) trabajadores con fecha límite al dieciséis de junio que se vencía la incapacidad más antigua reportada. También, se sacó el valor total que se debía recobrar por un saldo total de ocho millones ciento noventa y dos mil ciento cuarenta y cuatro mil pesos (\$8.192.144) mcte.

Con esta nueva información se pasó un derecho de petición a la tesorería nacional solicitando el recobro, anexando las solicitudes y respuestas anteriores. Por parte de la gerencia administrativa se expresó que, si no se obtenía respuesta positiva con esta última solicitud, se debía proceder a instancias judiciales.

3. Se realizó un derecho de petición a la Caja de Compensación familiar COMFANDI debido a que inicialmente la empresa había realizado la solicitud No. 570416 con el fin de validar el estado de cuenta con la caja de compensación El lunes 31 de mayo dieron respuesta a esta solicitud en la que manifiestan, cita textual, [Se evidencia inconsistencia por favor enviar en el archivo las observaciones, el Número de planilla y si presenta novedad respectiva de ingreso, retiro, incapacidad, vacaciones, suspensión de contrato, relacionarlo en el archivo para validar en nuestro sistema.]

Por tanto, se pidió que se procediera a validar el estado de cuenta y se corrijan las inconsistencias en el cobro del monto total por valor de ciento treinta y seis millones setecientos treinta y un mil seiscientos dieciocho pesos MCTE (\$136.731.618). Junto a este derecho de petición se anexó un archivo Excel con el estado de cuenta y la debida identificación de los afiliados, las observaciones, el número de planilla y su respectiva novedad. Información que se encontraba respaldada por las planillas PILA de cada trabajador.

4. Mediante convocatoria escrita enviada por el representante legal de la sociedad el ingeniero Valderrama, se realizó una reunión extraordinaria de la

Asamblea General de Accionistas de la empresa. En esta reunión expresó que analizando las situaciones vividas por la pandemia en la cual el confinamiento obligó a todas las personas a permanecer en casa, pero además seguido por confinamientos sectoriales o descansos obligatorios por tema de vacaciones, se presentaron muchos inconvenientes en la operación administrativa en la compañía, especialmente con los temas de representación legal, pues tanto el representante legal como su suplente, viven fuera de Cali y no pueden desplazarse a la ciudad para cumplir con los compromisos del cargo.

Se consideró necesario plantear la figura del segundo representante legal suplente. Este cargo no existe en la actualidad ni está autorizado en los estatutos, por lo cual se requería la autorización de la asamblea de socias y la consecuente reforma de estatutos con su debido proceso de formalización.

Por unanimidad se aprueba el proyecto de reforma estatutaria del artículo 75 en la que faculta tener dos representantes legales suplentes. Se realizó la inscripción de esta novedad a la Cámara de Comercio de Cali, sin embargo, se han tenido inconvenientes al respecto:

- a. De la Dirección de Registros Públicos y Redes Empresariales de la Cámara de Comercio de Cali se envió un requerimiento en el que comunicaban que el documento se encontraba incompleto o se debía aclarar las fechas del acta 31 y del acta 109, pues las fechas de la reunión de la asamblea no coincidían entre las dos actas y en números se señaló una fecha, pero en letras otra.
- b. Una vez realizada las modificaciones sugeridas en el requerimiento, se enviaron las actas a la Cámara de comercio, sin embargo, se recibió una nueva devolución de las actas en la que comunicaban que, por el momento, el documento de la referencia no había sido inscrito debido a que en el acta 109 la fecha de la reunión de la junta directiva reportada en la parte inicial del documento no correspondía con la que aparece al final de este.

- c. Se procedió a revisar dicha inconsistencia pero encontramos que las fechas se encontraban bien en letras y números, que coincidían y no entendíamos el motivo de dicha devolución, por lo que decidí comunicarme directamente con la Cámara. Allí me explican que efectivamente las fechas se encontraban bien y la inconsistencia era en referencia a que solo se había escrito el día y el mes y no se había escrito el año.
- d. Por tercera vez se realizaron modificaciones tanto al acta n°31 de la Reunión Extraordinaria de la Asamblea General De Accionistas como al acta n° 109 de la Junta Directiva Extraordinaria. Finalmente, los documentos fueron inscritos y autorizaron el cambio a los estatutos.

Cumpliendo con el cronograma planteado en la propuesta de la práctica, se dio paso a iniciar la última etapa:

#### **ETAPA 4: DESARROLLO DE LOS CASOS DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES**

En primer lugar, para poder desarrollar los casos que se presenten de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, se debe tener en cuenta la población que está trabajando en la empresa y medir el flujo de personal al que le puede ocurrir alguna de estas situaciones.

Es por esto por lo que, en la siguiente tabla se expone el consolidado del personal directo que ha trabajado en la empresa en lo que va del presente año:

Cuadro 14. Número total de trabajadores.

|  <b>TRABAJADORES</b><br><small>COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.</small> |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |                       |     |
|--|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|
| EMPRESA  | CIM S.A.S. |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Ultima Actualización: |     |
| Personal   | ENE        | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV                   | DIC |
| 2021   | 275        | 404 | 449 | 441 | 280 | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0                     | 0   |

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

En segundo lugar, me fue entregado un documento denominado: “P-SSTA-09” que es una guía de la empresa respecto de la investigación de accidentes e incidentes laborales, ambientales y enfermedades laborales. En este instructivo se promueve el reporte oportuno de los incidentes ocurridos en la organización, con la finalidad de conocer sus causas y a partir de ello socializar y ejecutar los planes acción, de manera que se pueda evitar su repetición.

Para llevar estos procesos se deben tener en cuenta las siguientes indicaciones que se consideran prioritarias para evitar que el suceso se convierta en un problema legal a futuro:

- a. Los reportes se deben realizar dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o incidente.

- b. Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen laboral, se consideran de origen común.
  - c. La calificación de origen se realizará con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de la calificación.
  - d. Para realizar la investigación de los accidentes e incidentes en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, se adopta una metodología y unos formatos para investigar eventos, de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- R-SSTA-01 Reporte e investigación de Accidente e Incidente Laboral
  - R-SSTA-50 Investigación de enfermedades laborales
  - MA-SSTA-12 Matriz de Seguimiento de Accidentalidad
  - R-SSTA-19 Investigación de incidentes o accidentes ambientales
  - R-SSTA-03 Minutos
  - SSTA R-CA-05 Solicitud de Acciones
  - R-SSTA-57 Lecciones Aprendidas SSTA
- a. Establecidos en la resolución 1401 de 2007, esto se debe hacer dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador.
  - b. Cuando los accidentes de trabajo y enfermedad laboral generen incapacidad, esta debe ser entregada al Administrador y/o Líder de Obra, quien a su vez debe enviarla a la directora de Gestión Humana.

- c. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar el director de SST, de igual forma reportar la ocurrencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades diagnosticadas como laborales a las siguientes Entidades: EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, ARL y la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo. Esto se hará diligenciando completamente el informe en los 2 días hábiles después a la ocurrencia del siniestro, sin olvidar que si hay algún cambio en el contenido del informe se debe dar a conocer a la ARL, a la EPS, a la IPS y al Trabajador, anexando los soportes correspondientes.
- d. La Dirección de Gestión Humana, el COPASST y la Dirección de SSTA, deben hacer seguimiento de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- e. La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral, será calificada en primera instancia por la EPS que atiende al afiliado. La ARL, emite el concepto médico del origen de la enfermedad en segunda instancia.
- f. Toda sospecha de enfermedad laboral debe ser informada por el trabajador al director SSTA y desde allí proceder a gestionar los trámites pertinentes ante la EPS y ARL. La existencia del diagnóstico médico y la relación causa-efecto son condiciones necesarias para que una enfermedad se considere laboral.
- g. Todo diagnóstico de enfermedad laboral emitido por la IPS, EPS debe ser reportado a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes a la calificación de este. De no proceder así, el reporte será considerado como extemporáneo, situación que es sancionada por el Ministerio de Trabajo.

- h. La ARL debe suministrar al director SSTA los formatos únicos de reporte de presunta enfermedad laboral (FUREL).
- i. Únicamente se diligenciará del FUREL los campos obligatorios para la empresa, la información sobre la enfermedad debe ser llenada por el médico encargado de diagnosticar y calificar en primera instancia, el origen de la presunta enfermedad laboral.
- j. Para efectos del diligenciamiento del reporte de accidentes e incidentes ambientales, serán considerados incidentes y/o accidentes ambientales, todas aquellas situaciones que puedan generar riesgo, amenaza, afectación, deterioro, daño o cualquier tipo de impacto negativo al medio ambiente, provenientes del desarrollo de las actividades realizadas por CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S., o que estén bajo su alcance como un servicio subcontratado.

Teniendo en cuenta lo aprendido en la etapa 3 en la creación del historial, se busca no solo reducir el índice de accidentalidad si no mejorar el procedimiento con el que se manejan estos sucesos una vez ocurren, pues es en este momento en el que la empresa ha tenido deficiencias que se han visto proyectadas en procesos judiciales y conciliaciones ante el ministerio de trabajo acarreando una disminución patrimonial evitable.

CIM es una empresa contratista que despliega su operación en distintas instalaciones del país, es por esto que es deber de la sede administrativa capacitar en reiteradas ocasiones a los líderes de obra, supervisores de obra, ingenieros de proyecto y líderes SSTA para que siendo ellos los representantes directos de la empresa en las plantas, ejerzan el control y cumplimiento cuando se presente un accidente, incidente, enfermedad laboral o enfermedad general; pues son ellos quien en primer lugar atienden estas situaciones y es fundamental que conozcan el procedimiento a seguir.

La empresa realizó una tabla con la explicación necesaria para que cada empleado tenga claro su rol y el momento en el que debe intervenir. Se propuso que esta información se encontrara en el sitio de trabajo adelantándonos a una negligencia u olvido de los pasos a seguir.

A continuación, en forma de tabla expondré las actividades que cada responsable debe realizar y los formatos que respaldan dichas acciones. Recalco este proceso como el más importante para la parte legal de la empresa, pues revisando los archivos del historial y las conversaciones mantenidas con la abogada Carolina Ríos, muchos procesos jurídicos han fallado de forma desfavorable para la empresa porque las pruebas documentales se encuentran mal registradas, no usan los formatos establecidos por la empresa e incluso omiten muchos de los procesos post-reportaje generando en la parte jurídica poca margen para una correcta defensa.

Cuadro 15. Actividades para reportar un accidente de trabajo.

| N°   | Descripción de la Actividad   | Responsable o Rol                 | Registros |
|--|---|-----------------------------------|-----------|
| <b>ACTIVIDADES PARA REPORTAR UN ACCIDENTE DE TRABAJO</b> |   |                                   |           |
| 1  | <b>INFORMAR EL ACCIDENTE</b> Informar inmediatamente al Supervisor y al Inspector de SSTA la ocurrencia del evento  | Colaborador Accidentado           |           |
| 2  | <b>REPORTAR ACCIDENTE</b> Una vez el funcionario accidentado es atendido se debe realizar reporte del evento; comunicándose con el director SSTA quien a su vez reporta a la ARL. Reportar el Accidente a la EPS, después de reportar a la ARL se debe enviar copia | Inspector de SSTA – director SSTA | FURAT     |

|          |   |  |  |
|----------|---|--|--|
|          | del reporte del accidente de trabajo a la EPS correspondiente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.<br><b>REPORTAR ACCIDENTE A LA DIRECCIÓN TERRITORIAL, OFICINAS ESPECIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO</b> Todo accidente de trabajo grave (según artículo 3°. Definiciones, Resolución 1401 del año 2007 se debe reportar a la oficina de trabajo correspondiente dentro de los (2) días hábiles siguientes al evento |  |  |
| <b>3</b> | <b>REMITIR PARA ATENCION MEDICA POR ARL</b> Una vez valorado el accidentado, si lo requiere, será remitido a uno de los centros asistenciales disponibles de la ARL, con el FURAT generado al reportar el accidente.  | Funcionario accidentado  | FURAT  |
| <b>4</b> | <b>CONFORMAR EL EQUIPO INVESTIGADOR</b> Informar al presidente o secretario del COPASST del evento, este designa un integrante del comité para hacer parte del equipo investigador en conjunto con el jefe inmediato del accidentado y el encargado del SGSST.  | Director de SSTA - COPASST – Líder de Obra – Supervisor - Testigos | Comunicación interna o correo electrónico.   |
| <b>5</b> | <b>INVESTIGAR EL ACCIDENTE</b> Una vez conformado el equipo investigador del evento, se debe recoger la siguiente información: - Entrevistar al lesionado y a   | . Grupo de investigación   | R-SSTA-01<br>Reporte e investigación de AT - |

|          |   |                               |  |
|----------|---|-------------------------------|--|
|          | <p>los testigos que puedan aportar información sobre el suceso, a la mayor brevedad. - Revisión de las condiciones técnicas del lugar donde se produjo el accidente o incidente. - Verificación del estado de los equipos y herramientas involucrados en el incidente o accidente cuando sea necesario. - Toma de registros fotográficos, croquis, planos o diagramas cuando la situación lo requiera</p>   |                               | <p>incidente de trabajo</p>              |
| <p>6</p> | <p><b>REALIZAR ANALISIS DE CAUSALIDAD</b> Identificar las diferentes condiciones y comportamientos que interactuaron, para que ocurriera el accidente y determinar las posibles causas; así como las acciones correctivas o preventivas según sea el caso. Elaborar el informe de la investigación, con las respectivas recomendaciones y medidas de control y efectuar la retroalimentación al funcionario y a las partes involucradas relacionadas con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora. El informe se envía a la ARL, cuando sea solicitado de acuerdo con la normatividad vigente.</p> | <p>Grupo de investigación</p> | <p>R-CA-05<br/>Solicitud de acciones</p> |

|   |   |                        |   |
|---|---|------------------------|---|
| 7 | <p><b>ESTABLECER MEDIDAS DE INTERVENCIÓN</b> Plantear recomendaciones y medidas de control para evitar la ocurrencia de eventos similares, así mismo definir plan de acción con las medidas correctivas, preventivas y de mejoras, basados en el análisis de causalidad. Igualmente realizar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones, acciones preventivas, correctivas y de mejora, generadas en la investigación del evento, y elaborar una lección aprendida para socializar con las partes interesadas. (Ver nota aclaratoria No.2). En el seguimiento se debe evaluar la efectividad de las acciones implementadas para prevenir su ocurrencia (documentar y evaluar en la matriz de seguimiento a los accidentes de trabajo)</p> | Grupo de investigación | R-CA-05<br>Solicitud de acciones R-SSTA-57<br>Lección aprendida |
| 8 | <p><b>ENVIAR REPORTE</b> Enviar el reporte del accidente de trabajo a la Dirección de SSTA, para que sea archivado en su historia laboral. Remisión de investigación AT grave a la ARL Según Resolución 1401 del 2007, artículo 14. Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la</p>   | Inspector SSTA.        | Comunicación interna  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | <p>Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentra afiliado, dentro de los (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la Resolución 1401 de 2007.</p>   |  |  |
| 9 | <p><b>REALIZAR SEGUIMIENTO</b> Realizar seguimiento a las condiciones de salud del funcionario accidentado. En caso de que la ARL requiera información adicional para calificación de origen, se solicitan al funcionario y se envían a la ARL, en los términos establecidos. Se realiza seguimiento por parte del Director SSTA a los colaboradores con calificación de enfermedad laboral, en proceso de calificación, o enfermedad calificada común, que se pueda agravar como consecuencia de la labor realizada; este seguimiento se realiza mediante exámenes periódicos programados o de acuerdo al criterio médico para cada caso, mediante citación al funcionario por medio de un oficio y en caso de no cumplir con reiteradas citaciones, se enviará el reporte a la Directora de Gestión Humana para el trámite correspondiente.</p> | <p>Director SSTA -<br/>Dirección de<br/>Gestión<br/>Humana -<br/>Colaborador</p> |  |

|           |  |               |             |
|-----------|--|---------------|-------------|
| <b>10</b> | <b>CONSOLIDAR INFORMACIÓN</b> El director SSTA debe consolidar la información en la matriz MA-SSTA-12. | Director SSTA | MA-SSTA-12. |
|-----------|--|---------------|-------------|

Fuente: “CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S”

Cuadro 16. Actividades para reportar y calificar enfermedad laboral.

| N°  | Descripción de la Actividad   | Responsable o Rol   | Registros                       |
|---|---|---|---------------------------------|
| <b>ACTIVIDADES PARA REPORTAR Y CALIFICAR ENFERMEDAD LABORAL</b> |   |   |                                 |
| 1   | <b>ASISTIR A CONSULTA</b> El colaborador debe acudir a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo quien redirección a la EPS que se encuentra afiliado, si se presentan síntomas o signos de una presunta enfermedad laboral. Remitir al colaborador a medicina laboral de su EPS, cuando los médicos especialistas en salud ocupacional o medicina del trabajo sospechen de una posible enfermedad laboral. | Director SSTA<br>Médico especialista en Medicina del Trabajo<br>Colaborador - EPS | Resultados EMO, concepto Medico |
| 2   | <b>TRAMITAR CALIFICACION</b> Enviar documentación solicitada por la EPS, para calificación de presunta enfermedad laboral, en primera instancia ante la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.  | Director SSTA<br>– Colaborador<br>– EPS   |                                 |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 3 | <p><b>ESTABLECER ORIGEN DE ENFERMEDAD LABORAL</b> Realizar el proceso de calificación del origen de la enfermedad en primera instancia, estableciendo la relación de causalidad laboral de la presunta enfermedad laboral a través del estudio del puesto de trabajo, matriz de riesgos y otros, para fundamentar la calificación de origen de la enfermedad en estudio, la cual puede ser de origen laboral o no.</p>  | EPS  | R-SSTA-50<br>Investigación de enfermedad laboral |
| 4 | <p><b>NOTIFICAR ORIGEN DE ENFERMEDAD</b> La EPS debe informar a la ARL, la calificación de origen de la enfermedad en primera instancia dentro de los 2 días hábiles siguientes al diagnóstico de esta, si el concepto es de origen laboral, en caso contrario debe notificar a la Entidad y al colaborador que presenta la patología. Una vez se emita el concepto de calificación, el colaborador debe informar al director SSTA quien revisa las recomendaciones y envía oficio con las mismas al jefe inmediato del colaborador, con copia al director de Gestión Humana, para el manejo de su puesto de trabajo (reubicación, readaptación de tareas, o rediseños al</p> | EPS, ARL, Colaborador, Dirección de SSTA Dirección de gestión Humana | Formato de reubicación                           |

|   |  |   |                       |
|---|--|---|-----------------------|
|   | <p>puesto). Se realiza seguimiento a las recomendaciones de acuerdo con criterio médico.</p>   |   |                       |
| 5 | <p><b>EMITIR Y ACEPTAR CONCEPTO DE CALIFICACIÓN</b> Recibir y emitir concepto de aceptación o no aceptación del origen de la enfermedad en estudio. Si no hay controversia sobre la calificación, la ARL procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas a que tenga derecho el trabajador y le envía las recomendaciones al empleador. Si surge controversia o el colaborador no está de acuerdo, las discrepancias serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos profesionales. De persistir el desacuerdo se inicia el proceso de calificación por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez. Continuar con paso # 9</p> | <p>EPS, ARL,<br/>Colaborador<br/>Juntas de<br/>Calificación</p> | <p>Comunicaciones</p> |
| 6 | <p><b>REPORTAR ENFERMEDAD LABORAL A LA DIRECCIÓN TERRITORIAL, OFICINAS ESPECIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO</b> Según Decreto 472 del año 2015, Artículo 14. Reporte de</p>  | <p>Director SSTA</p>  | <p>Comunicaciones</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales; directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p> |  |  |
|--|--|--|--|

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

Se tiene previsto que, con capacitaciones sobre la importancia de las actividades, el respeto al orden en el que se deben realizar y recalando la responsabilidad legal que tiene cada empleado se puede mejorar la reducción de estos sucesos.

Una vez aclarados los pasos a seguir, la identificación de responsables en cada proceso y los formatos que se deben diligenciar en caso de un accidente o enfermedad laboral, se procedió a receptar estos sucesos y mantener la vigilancia de que se cumpla el orden establecido y ejecutar los planes acción.

Desde mi llegada a la empresa han ocurrido siete accidentes de trabajo distribuidos así:

1. El primer accidente ocurrió el 14 de marzo a un ayudante industrial en el centro de costo OMYA. El trabajador se encontraba sosteniendo un acople para el ensamble del piñón y chumaceras, sin embargo, tras la operación a una altura aproximadamente de 17cm y un peso de 20 kg, el acople se resbala y golpea el

dedo de la mano derecha del trabajador, generando fractura e incapacidad por veinte (20) días.

- Se identificaron las causas del accidente:
  - a. Evaluación inadecuada de los cambios antes y durante el proceso.
  - b. Se realiza movimiento inseguro de equipos.
  - c. Exposición de manos a riesgo de atrapamiento (Comportamiento inseguro).
  
- El plan de acción respecto a este accidente fue:
  - a. Capacitación de Análisis de Percepción y control del riesgo.
  - b. Identificación de riesgos asociados a tareas de levantamiento manual de cargas (Taller práctico).
  - c. Reforzar la rigurosidad de la reunión preoperacional donde participen todos los trabajadores, se valoren las actividades y se determinen controles.
  - d. Socialización de boletín de Lecciones Aprendidas. (Dado a que el proyecto finalizó el mismo día del evento, este plan de acción se extendió a todos los demás centros de costos donde CIM presta Servicios).

El caso se considera cerrado por parte de la empresa, pues el trabajador se recuperó con total satisfacción, la ARL AXA Colpatria aceptó la calificación de origen y tras la investigación realizada se concluye que la empresa cumplió con la entrega de los elementos de protección personal y la debida reacción tras el accidente.

2. El segundo accidente ocurrió el 23 de marzo a un ayudante industrial en el centro de costo de Santa Marta. El trabajador en camino hacia los contenedores principales desde el área 11 en la rampa de acceso al edificio principal tuvo un paso en falso con un movimiento brusco en la rodilla izquierda presentando molestia en la misma. En el momento no presentó el reporte porque no pensó que fuese a tener dificultad para caminar, presentando el reporte el día siguiente.

- Se identificaron las causas del accidente:
  - a. Riesgos naturales (riesgos de terrenos irregulares e inestables, encontradas en operaciones a campo abierto)
  - b. Falta de verificación de condiciones inseguras para el desarrollo de la actividad
  
- El plan de acción respecto a este accidente fue:
  - a. Emitir al trabajador recomendaciones de auto cuidado.
  - b. Capacitación de autocuidado.
  - c. Se realiza recorrido con la interventoría para la revisión de las zonas y la demarcación de pasillos peatonales seguras definidas, en la que se pueda generar control del riesgo para disminuir la probabilidad de ocurrencia.
  - d. Socializar la lección aprendida con todo el personal.

El caso se considera cerrado por parte de la empresa, pues el trabajador se recuperó con total satisfacción, se generaron tres (3) días de incapacidad, la ARL AXA Colpatria aceptó la calificación de origen y tras la investigación realizada se concluye que la empresa cumplió con la entrega de los elementos de protección personal y la debida reacción tras el accidente.

3. El tercer accidente ocurrió el 30 de marzo a un mecánico en el centro de costo Tolú. El trabajador se encontraba realizando mantenimiento y se golpea el codo derecho con una baranda al manipular una llave, generando fractura e incapacidad por dieciocho (18) días.

- Se identificaron las causas del accidente:
  - a. Falta de comunicación sobre el inicio de nuevas actividades para revisión de aspectos de seguridad y salud en el sitio de trabajo.
  - b. Evaluación deficiente del área de trabajo para comienzo de la actividad.
  - c. Espacio limitado para movimientos y/o desenvolverse.
  - d. Inicio de actividades sin autorización y/o conocimiento del inspector SSTA.
  - e. Posición inadecuada para la tarea.
  - f. Procedimiento inadecuado al soltar la tornillería (omisión/confianza).
  
- El plan de acción respecto a este accidente fue:
  - a. Retroalimentación sobre los procedimientos a seguir antes de iniciar cualquier actividad (autorización de permisos y análisis de trabajo seguro)
  - b. Lección aprendida (No omitir o menospreciar peligros potenciales en los sitios de trabajo, informar a los supervisores sobre el cambio de actividad o frentes de trabajo, uso correcto de herramientas y posturas adecuadas al momento de trabajar)

El caso se considera cerrado por parte de la empresa, pues el trabajador se recuperó con total satisfacción, se generó la correspondiente incapacidad, la ARL AXA Colpatria aceptó la calificación de origen y tras la investigación realizada se

concluye que la empresa cumplió con la entrega de los elementos de protección personal y la debida reacción tras el accidente. Se recomendó mejorar la supervisión en la obra con el fin de evitar que existan cambios de actividades sin autorización.

4. El cuarto accidente ocurrió el 13 de abril a un montador en el centro de costo Rio Claro. El trabajador se encontraba montando un tubo para soldar, pero el tubo se desliza y le genera una herida en el cuarto dedo de la mano izquierda.

- Se identificaron las causas del accidente:
  - a. Falta de coordinación entre los trabajadores para la ejecución de sus actividades.
  - b. Utilizar el EPP indebido para la protección en las manos.
  
- El plan de acción respecto a este accidente fue:
  - a. Coordinación de actividades entre las personas que van a ejecutar la actividad.
  - b. Asegurar que toda la parada, proyecto o mantenimiento donde se identifique el riesgo potencial de atrapamiento.
  - c. Socializar en charlas de 5 minutos los Accidentes laborales. Socializar la lección aprendida y realizar el análisis de vulnerabilidad de ocurrencia por centro de costo.

El caso se considera cerrado por parte de la empresa, pues el trabajador se recuperó con total satisfacción, no se generó incapacidad, pero si restricción laboral

para la no realización de actividad con la mano afectada, así como evitar trabajos al sol, no deambulación prolongada y la no utilización de herramientas electromecánicas.

5. El quinto accidente ocurrió el 20 de abril a un ayudante industrial en el centro de costo Sogamoso. El trabajador se encontraba realizando pulida de bisela de virola en el horno, cuando manifiesta malestar e incomodidad en ojo izquierdo, por lo que se remite al centro asistencial porque se evidencia partícula.

- Se identificaron las causas del accidente:
  - a. No se realizó previo análisis del riesgo (actividad pulida de bisela de virola)
  - b. Acumulación de material particulado. (Ausencia de ventilación natural o forzada)
  - c. Falta de verificación y control de las condiciones inseguras para el desarrollo de la actividad.
  - d. No se contó con la inspección pre-uso de los elementos de protección visual específicos para la tarea (Gafas lente claro, careta para pulir)
  - e. El trabajador inicia la actividad de pulido de bisela de virola dentro del horno sin la careta de pulir.
  
- El plan de acción respecto a este accidente fue:
  - a. Supervisión de los frentes de trabajo en temas de seguridad por parte del supervisor de obra antes de realizar las actividades diarias garantizando las recomendaciones se han direccionado al trabajador, continuar

reforzando el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo por parte de los supervisores, personal SISO, líder de obra y trabajadores en general.

- b. Realizar capacitación de salud visual (que incluya el uso adecuado de EPP) y riesgo de proyección de partículas calientes al centro de costo de Sogamoso.
- c. Socializar y reforzar al personal en charlas de 5 minutos los principios de CIM “Seguro Contigo” generando a través de ello la transformación cultural y responsabilidad de nuestra seguridad (AUTOCUIDADO USO EPP)
- d. Socializar la lección aprendida y realizar el análisis de vulnerabilidad de ocurrencia por centro de costo generando sensibilización en todas las plantas en las que CIM se encuentra realizando trabajos.
- e. Socializar la importancia de la inspección pre-uso de los EPP y su uso correcto: Así como el análisis de riesgo al que se va a estar expuesto en la labor específica.

El caso se considera cerrado por parte de la empresa, pues el trabajador se recuperó con total satisfacción, se generó incapacidad por cinco (5) días.

6. El sexto accidente ocurrió el 28 de mayo a un montador en el centro de costo Colgate. El trabajador estaba armando un andamio y al levantar la plataforma con la escotilla siente dolor lumbar, pues el peso aproximado de esta era de 30 kg.

El accidente generó una incapacidad por cinco (5) días. Por el momento se encuentra en investigación para identificar las causas del accidente y generar el plan de acción correspondiente. Se cumplió con el reporte a la ARL AXA Colpatria

y se remitió al trabajador a la IPS Clínica Versailles. Por ahora el evento se clasifica como bajo.

7. El séptimo accidente ocurrió el 28 de mayo a un ayudante industrial en el centro de costo Rio Claro. El trabajador se encontraba en el área de cambio de los rodillos de la paletizadora y sostenía los rodillos, pero al sacar la pieza esta se le resbala y genera atrapamiento en su quinto dedo (meñique) de la mano izquierda.

El accidente generó una incapacidad por dos (2) días. Por el momento se encuentra en investigación para identificar las causas del accidente y generar el plan de acción correspondiente. Se cumplió con el reporte a la ARL AXA Colpatria y se remitió al trabajador a la IPS Hospital José Cayetano Vásquez. Por ahora el evento se clasifica como bajo.

En las siguientes tablas se puede realizar una comparación entre el índice de accidentalidad del año 2020 con el presente año, así como los días de pérdida por incapacidad también comparando el año 2020 con el presente año.

Se puede observar cómo la empresa ha mejorado notablemente los números, teniendo en cuenta que el año 2020 fue excepcional con la aparición del Sars-Covid19 y no hubo operaciones en los meses de abril y mayo por el cierre de todas las plantas en el país.

Cuadro 17. Accidentalidad.

| <b>ACCIDENTALIDAD</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             |            |              |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|
|                       | <b>ENE</b> | <b>FEB</b> | <b>MAR</b> | <b>ABR</b> | <b>MAY</b> | <b>JUN</b> | <b>JUL</b> | <b>AGO</b> | <b>SEP</b> | <b>OCT</b> | <b>NOVI</b> | <b>DIC</b> | <b>TOTAL</b> |
| 2021                  | 0          | 3          | 3          | 2          | 2          | 0          | -          | -          | -          | -          | -           | -          | 10           |
| 2020                  | 1          | 6          | 4          | 0          | 0          | 2          | 2          | 1          | 0          | 0          | 1           | 3          | 20           |

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

Se percibe también como el número de días de incapacidad se redujo sustancialmente. En lo que va de 2021 los días totales se encuentran en 58, comparando que en lo corrido de 2020 para las mismas fechas los días totales eran de 348 recordando como se mencionó anteriormente que durante los meses de abril y mayo no hubo ninguna actividad en las plantas debido a la emergencia nacional por el virus.

Cuadro 18. Días de incapacidad.

| <b>DÍAS DE INCAPACIDAD</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |              |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|                            | <b>ENE</b> | <b>FEB</b> | <b>MAR</b> | <b>ABR</b> | <b>MAY</b> | <b>JUN</b> | <b>JUL</b> | <b>AGO</b> | <b>SEP</b> | <b>OCT</b> | <b>NOV</b> | <b>DIC</b> | <b>TOTAL</b> |
| 2021                       | 0          | 5          | 41         | 5          | 7          | 0          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 58           |
| 2020                       | 77         | 263        | 8          | 0          | 0          | 31         | 41         | 2          | 0          | 0          | 0          | 41         | 463          |

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

#### **8.4 CUARTO INFORME:**

La finalidad de este cuarto informe está enfocada en el desarrollo de las actividades de la práctica jurídico-empresarial realizadas en CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S., iniciando estas el nueve (09) de junio del 2021, comprendiendo el segundo periodo hasta el nueve (09) de julio de 2021.

1. El día 24 de junio se presentó un proceso disciplinario con un trabajador respecto a un hecho acontecido el 31 de mayo del presente año. La distancia de las fechas entre el hecho y el proceso se debe a la tardanza de recolección de pruebas, pues dicha falta disciplinaria no se presentó en horas laborales ni dentro de la planta de trabajo, pues ambos trabajadores se encontraban en licencia en ese momento.

El proceso disciplinario se realizó respetando todas las etapas procesales, desde su citación, hasta el mecanismo probatorio tanto del trabajador como de parte CIM. Al considerarse una falta grave al reglamento interno de trabajo y al código sustantivo del trabajo, pues la acción cometida se relaciona con insultos y amenazas a su superior, se tomó la decisión de que se la sanción era despido con justa causa. Sin embargo, el trabajador tiene estabilidad laboral reforzada, por lo que se decidió con la abogada Carolina Ríos y la directora de Gestión Humana Alejandra Espinosa, solicitar ante el ministerio de trabajo el permiso correspondiente para poder ejercer el despido con justa causa evitando a futuro algún proceso en contra de la compañía.

2. CIM Compañía de Ingeniería y Montajes es una empresa muy grande cuya composición en trabajadores corresponde en gran medida al área operativa siendo estos en un promedio de 200 hasta 400 en temporadas con gran flujo de paradas y siendo el área administrativa solo 30 personas.

Aunque existe una jerarquía y delegación de trabajos, es difícil desde el área administrativa poder evitar sucesos que afectan a la compañía y a los empleados. Es por esto por lo que, buscando el bienestar de todos, se propuso la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, cuya última versión databa del primero (01) de mayo de 2018.

Se encontró que, al llevar tres años sin correcciones, existían vacíos en cuanto a acciones y comportamientos que ocurrían principalmente en las instalaciones operativas que perjudicaban el desarrollo de las actividades. Y muchas de estas acciones cometidas por los trabajadores no podían ser sancionadas porque no se encontraban contenidas en el reglamento, por lo que las medidas de corrección solo eran verbales por parte de los supervisores y muchas veces existían reincidencias porque los trabajadores se excusaban de que sus acciones no se encontraban prohibidas.

Para la actualización del reglamento interno se tuvieron en cuenta la recolección de información por parte de los supervisores y líderes de obra que son quienes de primera mano detectan no inconformidades y los comportamientos que pueden perjudicar el desarrollo de las labores e incluso poner en peligro a los trabajadores.

La finalidad de este reglamento también es reducir desde la parte reglamentaria comportamientos tendientes a desembocar en incidentes y accidentes laborales desde el aumento de prohibiciones a los trabajadores y a los mandos medios para que cumplan con cabalidad los estándares de seguridad y salud.

A continuación, se presentan las modificaciones que se realizaron:

## **ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

### **PÁGINA 1:**

#### **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

Se adicionaron los siguientes numerales:

- h) Presentar entrevista con la persona designada para ello.
- i) Presentar las pruebas psicotécnicas y aprobar las de conocimiento que durante el proceso de selección le aplique la empresa.
- j) Presentar el estudio de seguridad y confiabilidad según sea requisito para el cargo administrativo.

### **PÁGINA 3:**

#### **CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO:**

Se modificó el siguiente artículo correspondiente al horario de la jornada laboral en la sede administrativa:

ART. 8 – Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan,

#### **HORARIO DE TRABAJO PERSONAL:**

Área Administrativa

Días Laborables: lunes a viernes

Horario diurno de 7:45 am a 12:30 pm y de 1:00 pm a 5:00 pm.

El tiempo de alimentación es de 12:30 pm a 1:00 pm o de 1:00 pm a 1:30 pm  
Refrigerio: 9:15 am a 9:30 am.

Parágrafo: El horario de ingreso y salida para los aprendices, pasantes y practicantes será el mismo de los trabajadores del área administrativa.

#### **PÁGINA 4:**

##### **PARAGRAFO 3. – JORNADA LABORAL FLEXIBLE:**

Se adicionó el siguiente parágrafo:

Parágrafo: La hora de alimentación puede variar y será definida por cada jefe de área de acuerdo con la necesidad del servicio.

#### **PÁGINA 6:**

##### **PERMISOS**

Se adicionó el listado de todas las licencias remuneradas

##### **LICENCIAS REMUNERADAS**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias remuneradas en las siguientes circunstancias:

1. Licencia por maternidad: 18 semanas, las cuales se dividen entre una y dos semanas preparto y 17 o 16 post parto, dependiendo de las indicaciones médicas.
2. Licencia por paternidad: dos (2) semanas. (Ley 2114 de 2021)
3. Licencia parental compartida. (Ley 2114 de 2021)

4. Licencia parental flexible de tiempo parcial. (Ley 2114 de 2021)
5. Licencia por grave calamidad doméstica
6. Licencia por luto: cinco (5) días hábiles. Es otorgada a el trabajador en caso del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o civil.
7. Licencia para entierro de compañeros de trabajo.
8. Licencia como consecuencia del desempeño de cargos oficiales: Dentro de los 45 días siguientes se otorgará un día de descanso.
9. Licencia para ejercer el derecho al voto: El trabajador recibirá medio día de descanso en el mes siguiente al del día de la votación.
10. Licencia para ejercer como jurado de votación: El trabajador recibirá un (1) día de descanso compensatorio remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.
11. Licencia sindical: El trabajador deberá allegar a la empresa con una anticipación mínima de dos (2) días la solicitud con el respectivo soporte de los documentos que acredite la legitimidad de esta licencia o conforme se haya establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo: El trabajador que solicite las licencias remuneradas por alguno de los conceptos anteriores debe presentar al área de Gestión Humana los soportes respectivos.

Parágrafo 2: Para acceder al beneficio de la licencia para ejercer como jurado de votación, el trabajador deberá presentar el formulario E-18 debidamente diligenciado – Constancia de Prestación del Servicio como Jurado de Votación.

**PÁGINA 10:**

**ART 36:**

Se modificó la palabra “Profesionales” por “Laborales”.

**PÁGINA 11:**

**CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

Se adicionó el siguiente artículo:

ART 39. La empresa podrá instalar cámaras de seguridad en los lugares que estime convenientes con el fin de velar por la seguridad y el orden en el trabajo siempre y cuando no vulnere su derecho a la intimidad personal y a la dignidad humana.

Las cámaras que hagan parte del circuito cerrado de televisión no se podrán instalar en lugares donde se pueda violar la intimidad personal de los trabajadores.

Parágrafo: Podrá emplearse en procedimientos disciplinarios las grabaciones obtenidas por el circuito cerrado de televisión para probar la existencia de faltas disciplinarias, siempre y cuando se pongan en conocimiento una vez se notifique la presunta falta disciplinaria. Sin embargo, en cualquier circunstancia la empresa garantizará a los trabajadores los derechos al debido proceso, defensa y contradicción.

**PÁGINA 12:**

**CAPÍTULO XI. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

Se eliminó la palabra “MUJERES” del título del capítulo al ser este término inconstitucional. Art 242 CST: Trabajos prohibidos. Solo aplica para los menores de edad. - C-622-97 - C-586-16

Se eliminaron los siguientes artículos:

ART. 40º.- De conformidad con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a las disposiciones de trabajo para menores de edad se limitarán o prohibirán actividades de acuerdo con la condición hombre y mujeres y/o menores de edad.

Art. 41º.- Los trabajadores no podrán ser empleados en los trabajos supongan exposición severa a riesgos para su salud o integridad física de conformidad con el código sustantivo de trabajo, normas complementarias y de acuerdo con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa.

Se adicionó el siguiente artículo:

ART. 41º.- De conformidad con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a las disposiciones de trabajo para menores de edad, estos no podrán ser empleados en los trabajos que supongan exposición severa a riesgos para su salud o integridad física de conformidad con el código sustantivo de trabajo, normas complementarias y de acuerdo con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa.

## **CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ART. 42º.- Son obligaciones especiales del empleador:**

Se adicionaron lo siguientes numerales:

15. Poner a disposición de los trabajadores todos los implementos de bioseguridad indicados en el Protocolo de bioseguridad que se adopte en la empresa, con el fin de garantizar la salud y seguridad en el trabajo de todos los colaboradores, de acuerdo con su nivel de exposición a los diferentes riesgos de contagio que puedan presentarse.

16. Cumplir con todos los protocolos de bioseguridad que se adopte en el interior de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales y sanitarias.

#### **PÁGINA 14:**

#### **ART. 43º.- Son obligaciones especiales del trabajador:**

Se adicionaron lo siguientes numerales:

9. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato, cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a los elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.

10. Comunicar de forma inmediata a los superiores, ya sea al jefe inmediato o al que la empresa designe, el accidente sufrido durante el trabajo.

11. Reportar y suministrar a la empresa información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la de la empresa. Esto como parte los protocolos de bioseguridad que se adoptan en el interior de la empresa. Información que será recogida y gestionada de forma confidencial.

## **PÁGINA 15:**

### **Otras Obligaciones:**

Se adicionaron lo siguientes numerales:

9. Aceptar órdenes, instrucciones y recomendaciones de las diferentes instalaciones en las que se lleven a cabo las capacitaciones, entrenamientos y/o la jornada laboral.
10. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y contratistas con respeto y cortesía.
11. Asistir a las reuniones generales de grupo organizadas y convocadas por la empresa.
12. Acatar estrictamente el conducto regular establecido en sus relaciones con sus superiores.
13. En el momento del retiro de la empresa, el trabajador deberá regresar los elementos de trabajo que se le han entregado y transmitir a quien lo reemplace todo archivo físico y digital a su cargo con la información e instrucciones para la continuidad eficiente del trabajo.
14. Manejar con suma responsabilidad los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
15. Poner a disposición de la empresa la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello.
16. Cumplir a cabalidad con el protocolo de bioseguridad -con sus modificaciones-, adoptado en la empresa, como prevención y garantizando la salud y seguridad en el trabajo.

17. Uso adecuado del código de vestimenta impuesto por el empleador. Estas normas no violarán la libertad de expresión o intimidad de los trabajadores.

18. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.

19. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten.

Se adicionó un apartado especial denominado:

**Responsabilidad Personal de mandos medios:**

El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa. En consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con lo siguientes:

1. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto al trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.

2. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.

3. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la empresa. Así como no utilizar atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.

4. Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

**PÁGINA 17:**

**ART. 46º. – Se prohíbe a los trabajadores:**

Se adicionaron lo siguientes numerales:

9. Se prohíbe el uso de dispositivos personales como teléfonos celulares o tablets dentro de las instalaciones. La empresa dispondrá en todo caso de líneas telefónicas y celulares corporativos. Solamente se autorizará cuando a razón del cargo se requiera.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace con perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de la empresa, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la misma, no utilizar los elementos de la misma que ésta suministre, para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad o precedencia.

11. Retirarse del trabajo durante las horas laborables sin permiso del superior respectivo.

12. Ocupar con cosas distintas a sus labores, las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato respectivo.

13. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la empresa.

14. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos, religiosos o cualquier otro pensamiento o creencia.
15. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita de los superiores de la empresa.
16. Esconder trabajo defectuoso, o no informar de él inmediatamente a sus superiores.
17. Rendir información o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la empresa o les causen trastornos a sus actividades.
18. Los empleados deben abstenerse de utilizar la dotación fuera del horario de trabajo, cuando ello implique comprometer en forma indebida la imagen corporativa de la empresa.
19. Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.

## **PÁGINA 18:**

### **Otras Prohibiciones:**

5. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo

- Se modificó el anterior numeral, quedando de la siguiente forma:

“5. Reñir, pelear, instigar, provocar discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus compañeros, superiores, clientes o terceros dentro o fuera del lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores

jerárquicos o al público, de forma verbal, escrita o utilizando cualquier medio de comunicación de servicio de mensajes cortos y/o servicio de mensaje multimedia que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.”

Se adicionaron los siguientes numerales a Otras prohibiciones:

11. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo, ya sea de forma verbal, escrita o utilizando cualquier medio de comunicación de servicio de mensajes cortos y/o servicio de mensaje multimedia.

12. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole en los tableros, muros o por medios electrónicos sin el permiso de la empresa.

13. Fijar o quitar leyenda de cualquier índole en los tableros o muros de la empresa sin el permiso de esta.

14. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso del superior.

15. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin autorización previa del superior.

16. No obedecer las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con las labores asignadas al trabajador.

17. El consumo de bebidas embriagantes, narcóticas, drogas enervantes o cigarrillo dentro de las instalaciones de la empresa desacatando las políticas de alcohol y drogas que tiene la empresa.

18. Rehusarse a acatar órdenes, instrucciones y recomendaciones de las diferentes instalaciones en las que se lleven a cabo las capacitaciones, entrenamientos y/o la jornada laboral.

19. Realizar actividades académicas o de índole personal sin la autorización previa del superior.

20. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Se agregó un nuevo apartado denominado:

### **Prohibiciones Personales de los Mandos Medios**

El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa. En consecuencia, además de las prohibiciones anteriores, queda especialmente prohibido para estos lo siguiente:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
2. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
3. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
4. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de la empresa.
5. Guardar silencio o no reportar en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa.
6. Utilizar los empleados de la empresa en horas de trabajo para realizar actividades de carácter personal.

7. Actuar de forma desleal o deshonesto con la empresa o compañeros de trabajo.
8. Solicitar préstamos especiales o de ayuda económica a los clientes y/o proveedores de la empresa aprovechándose de su cargo u oficio o aceptar donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
9. No entregar las facturas y/o recibos de caja.

**PÁGINA 21:**

**ART. 50º.- Constituyen faltas Graves:**

Otras Faltas Graves:

38. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir, o discutir gravemente dentro de las instalaciones de la Empresa, con los empleados o con el público en general.

Se modificó el anterior numeral quedando de la siguiente forma:

“38. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir, o discutir gravemente ya sea de forma verbal, escrita o utilizando cualquier medio de comunicación de servicio de mensajes cortos y/o servicio de mensaje multimedia, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, con los compañeros, superiores, clientes, terceros o con el público en general.”

Se adicionaron los siguientes numerales a Otras faltas graves:

46. El uso de dispositivos personales como teléfonos celulares o tablets dentro de las instalaciones.

47. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades diarias, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
48. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
49. Toda actitud del trabajador que pueda perturbar la disciplina del establecimiento.
50. La resistencia del trabajador en acatar las medidas preventivas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.
51. Rehusarse a registrar el ingreso y la salida de las instalaciones.
52. Encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
53. Alterar los precios de los productos o servicios que expendia la empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO 2. Las medidas del numeral 47 se tomarán a partir de la evaluación de desempeño la cual se realiza anualmente o cuando el jefe o superior así lo requiera, esta será socializada al colaborador y se le mostrara su bajo rendimiento en las labores desempeñadas y se deberá dejar consignados los compromisos para mejorar la labor.

**PÁGINA 23:**

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Se adicionaron los siguientes artículos:

Art 51. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la empresa, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores e incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

Art 52. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Gestión Humana atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**PÁGINA 26:**

**CAPÍTULO XV: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

Se adicionaron los siguientes artículos:

ART 56. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este.

ART 57. La ley de acoso laboral tiene por objeto: definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Es una medida preventiva que debe contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

**PÁGINA 29:**

**CAPÍTULO XVI: DISPOSICIONES ACERCA DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS**

Se adicionó el siguiente artículo:

ART 64. En ningún caso el trabajador podrá invocar como de contenido personal o privado la actividad que realice en los medios informáticos institucionales, dentro o fuera de la jornada laboral. Debido a lo anterior, el uso de los equipos para el acceso a páginas privadas o personales del trabajador debe ser autorizado por su inmediato

superior de manera expresa, por escrito y con señalamiento del horario en que puede acceder a este tipo de información.

3. Una vez realizado la actualización y sus debidas modificaciones, el proyecto fue revisado por la abogada Carolina Ríos, así como por la nueva directora de Gestión Humana y la Gerente Administrativa.

Después de esto, procedí a realizar la circular interna en nombre de gerencia general para dar aviso a los trabajadores de que se ha procedido a actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con las modificaciones a la normatividad laboral nacional y con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010. También se explicaba que el contenido de dicho reglamento se publicaría en las distintas carteleras de la empresa cumpliendo con el requisito de estar ubicado en dos (2) sitios distintos, además de enviarse copia a los correos dominio CIM de cada uno de los trabajadores.

Se expuso la fecha en la que empezaría a regir. Así mismo, se procedió a explicarles que ellos están facultados por el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo a presentar sus observaciones y/o ajustes al Reglamento Interno cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación. De no existir objeciones al respecto, entrará en plena vigencia.

4. Se procedió a realizar el acta de reunión trimestral de la reunión a cargo de la directora nacional de seguridad y salud en el trabajo ante el gerente general, la gerente administrativa, la gerente comercial, así como ante la directora de mejoramiento continuo y la directora de gestión humana con el fin de presentar el reporte de área.

En la reunión se tuvo como agenda del día la revisión de los indicadores de accidentalidad, así como la revisión de gestión en ssta, calidad y medio ambiente. Entre los ítems más importantes quedaron registrados los siguientes:

Cuadro 19. Acta de reunión trimestral.

| TEMA | DESARROLLO Y<br>COMENTARIOS  | COMPROMISO   | RESPONSABLE  |
|------|--|--|--------------|
| 1    | El día 30 de junio de 2021 en el centro de costo Cali, se realizó la segunda reunión gerencial trimestral 2021 con motivo de revisión de informe de gestión SSTA correspondiente al segundo trimestre del año 2021.  | Reforzar el seguimiento en las actividades, así como la información técnica inicial. | Gestión SSTA |
| 2    | <p>1. Por motivos de problema de orden público iniciados el 28 de abril de 2021, se suspenden operaciones en los centros de costo del Valle del Cauca, siendo estos: Yumbo, Calera, Cárnicos y Colgate.</p> <p>2. Se implementa la modalidad trabajo en casa en el centro de costo Cali.</p> | Aplicar los controles establecidos y hacer seguimientos.                             | Gestión SSTA |

|   |   |  |                         |
|---|---|--|-------------------------|
| 2 | Accidentalidad del segundo trimestre con corte junio 2021:<br>- 4 eventos de trabajo con 12 días de incapacidad.  | Intervenir las causas de raíz de los accidentes de trabajo.  | Gestión SSTA            |
| 3 | Revisión de Indicadores de accidentalidad a corte de junio 2021. Se está por encima de lo obtenido en el 2020 al mismo corte, con la salvedad que las HHTT han aumentado. | Disminuir la frecuencia de accidentalidad de los valores actuales, con el fin de terminar igual o por debajo de los resultados del 2020. | CIM S.A.S.              |
| 4 | Revisión de accidentalidad por centro de costo (Frecuencia y severidad)   | Impulsar la Campaña CIM SEGURO CONTIGO, aplicar los controles establecidos y hacer seguimientos.   | Gerencia y Gestión SSTA |
| 5 | Metodología de auditoría RUC 2021   | Se proyecta aumentar puntuación con base a el cumplimiento y cierre de desviaciones  | Todas las áreas         |

|   |  |   |                                      |
|---|--|---|--------------------------------------|
| 6 | Análisis del comportamiento de la operación luego de la reapertura por motivos de problema de orden público iniciados el 28 de abril de 2021 | Mantener la operación en los centros de costo donde se suspendieron operaciones.  | SSTA, Gerencias                      |
| 7 | Validación del Copasst 2020-2022   | Gestionar las observaciones encontradas en las reuniones mensuales  | Gerencia, director SSTA              |
| 8 | Se validan temas de control de calidad documental  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Charlas de diligenciamiento o documental (formatos SST).</li> <li>2. Seguimiento a los centros de costo con mayor desviación en este tema.</li> </ol> | Mejoramiento Continuo y Gestión SSTA |

Fuente: "CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S"

5. Durante el proyecto C3 celebrado entre GC Foods Zona Franca S.A.S. Y CIM en la ciudad de Santa Marta se presentó un conflicto entre un trabajador de CIM y la interventora de Safetic S.A.S. contratada por GC Foods para que realice interventoría ssta. La interventora manifestó que "el supervisor de SST se dirigió a

ella con gritos y malos tratos para limitar el acceso a uno de los edificios y, además, prohibirle el uso del celular, herramienta de trabajo establecida para sus funciones”.

Al mismo tiempo se recibieron quejas de los trabajadores de la planta que mencionaban que en reiteradas ocasiones desde la interventoría hacia el personal de la compañía, en uso de sus facultades como interventoría, estos se sobrepasaban en el manejo de está generando en el equipo de trabajo intimidación, desmotivación, entorpeciendo la labor de estos con la realización de hallazgos sin fundamentos claros y sin el cumplimiento de los lineamientos pactados en un inicio.

Desde el área de gestión humana, de la dirección SSTA y la parte jurídica se decidió estudiar la situación con el fin de mejorar el ambiente de trabajo y poder resolver la situación de ambas partes. En primer lugar, se dejó claro de que no existía acoso laboral porque no existía vínculo laboral entre las partes, pues CIM es contratista de GC Foods y al mismo tiempo la interventoría era contratista de la mencionada empresa. Sin embargo, no se debe desconocer de los principios constitucionales de la igualdad, la dignidad humanada, el no trato inhumano y el trabajo digno.

Esto derivó en una conversación y aclaración entre las partes con el fin de concertar las pautas y lineamientos de ahora en adelante para el buen trato. También, se le recordó a la interventora y a la empresa contratante que, en el contrato de prestación de servicios para la ejecución del montaje mecánico industrial, ellos dejaron de forma explícita unas clausulas sobre las funciones del interventor y de cómo la compañía iba a tomar atenta nota de las observaciones que técnicamente se encuentren justificadas, pero que también el contratante le daba la autonomía técnica y directiva al contratista para la ejecución del proyecto.

6. El día 09 de julio ocurrió un accidente de trabajo a un montador en el centro de costo Colgate. El trabajador estaba puliendo una pieza metálica y durante este

proceso le cae una esquirla en el ojo izquierdo, generándole dolor e incomodidad y sensación de rayón en el ojo.

El accidente generó una incapacidad por dos (2) días. Por el momento se encuentra en investigación para identificar las causas del accidente y generar el plan de acción correspondiente. Se cumplió con el reporte a la ARL AXA Colpatria y se remitió al trabajador a la IPS Clínica de Oftalmología de Cali. Por ahora el evento se clasifica como bajo.

Finalmente, durante las últimas semanas la práctica se enfocó en el apoyo documental para la auditoría del consejo colombiano de seguridad (CCS) para la calificación del registro único de contratistas (RUC) que se realiza de forma anual.

Esta revisión es una auditoría al cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, a partir de un muestreo que se le realiza a la información de la empresa a partir de la inspección a los procesos, documentos, registros y entrevistas a los directores de cada área.

Recursos, Gestión Integral del SG-SST, Gestión de la Salud, Gestión de Peligros y Riesgos, Gestión de Amenazas, Verificación del SG-SST y Mejoramiento son los estándares básicos que se tienen como criterios de cumplimiento y en este caso a evaluar según lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.

Mi labor fue de apoyo en la auditoría interna que se hizo de manera previa para conocer las deficiencias que tenía el sistema. Se realizó la inspección documental de los siguientes procesos:

1. Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole
  - Asignación de recursos para el SG-SST.
  - Responsabilidades en el SG-SST.

- Afiliación al SGRL.
  - Responsable del SG-SST.
  - Responsables del SG-SST con curso (50 horas).
  - Pago de pensión trabajadores de alto riesgo.
  - Conformación COPASST – Vigía.
  - Programa de Capacitación Promoción y Prevención – PyP.
  - Capacitación en el SG-SST.
  - Capacitación COPASST – Vigía.
  - Conformación Comité de Convivencia.
2. Evaluación Inicial del SG-SST.
  3. Política de SST
  4. Objetivos del SG-SST.
  5. Normatividad Nacional vigente y aplicable en materia de SST.
  6. Conservación de los documentos.
  7. Contratación.
  8. Condiciones de salud en el trabajo.
    - Evaluación Médica Ocupacional.
    - Actividades de Promoción y Prevención en salud.

- Realización de los exámenes médicos ocupacionales, peligros, periodicidad.
  - Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros).
  - Restricciones y recomendaciones medico laborales.
9. Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
- Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral
  - Registro, reporte e investigación ATEL e Incidentes.
  - Registro y análisis estadísticos Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
10. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.
- Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
  - Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
  - Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
  - Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
  - Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

- Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

#### 11. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos

- Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
- Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.

#### 12. Medidas de Prevención y Control para intervenir los peligros/riesgos.

- Se implementan medidas de prevención y control de peligros.
- Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control.
- Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.

Dentro de lo hallado en esta labor se evidencia el reporte extemporáneo de accidentes graves al Ministerio de Trabajo, incumpliendo lo establecido en resolución 2851 de 2015, además los informes de investigación no incluyen todos los requerimientos establecidos en resolución 1401 de 2007.

Dentro del historial creado en la etapa tres se puede observar que los accidentes graves del trabajador “uno” con fecha de ocurrencia el 20-12-2020 y del trabajador “dos” con fecha de ocurrencia el 30-12-2020 fueron reportados al Ministerio de Trabajo el 22-01-2021. Al verificar la investigación del accidente del trabajador “tres” ocurrido el 15-02-2021, no se encuentra firmado por el representante legal. Cuando se habla de esta novedad con la directora de SSTA menciona que este solo firma los accidentes graves y algunos severos. Por lo tanto, es bastante probable que este hallazgo sea una *No conformidad* dentro de las conclusiones de la visita de la auditoría externa al no encontrarse una forma de subsanar dichas faltas.

A continuación, en forma de tabla expondré de forma detallada otras labores que ejecuté durante el cuarto mes en el desarrollo de la práctica jurídico-empresarial.

Cuadro 20. Cuarto informe.

| APOYO JURÍDICO A CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S.<br>FRENTE A LA OCURRENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO<br>Y ENFERMEDADES LABORALES   |  |
|--|--|
| ACTIVIDAD REALIZADA  | CONSIDERACIONES  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizó una capacitación con la abogada Carolina Ríos Villota sobre la “Responsabilidad legal del empleador”. Esta capacitación se dictó de manera presencial en la sede administrativa y de forma virtual a los supervisores y líderes de obra de los centros de costo que se encuentran en otras ciudades.</li> <li>• Se realizó un documento con la política de tratamiento de datos que la empresa quería que la empresa Dry Ice Blasting S.A.S. firmara con el fin de proteger sus datos. Esto debido a que la compañía presentará</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En esta capacitación se hizo especial énfasis en los accidentes de trabajo, pues la empresa ha detectado que estadísticamente la ocurrencia de estos se debe a la mala supervisión de los mandos medios (empleados con trabajadores bajo su mando).</li> </ul> <p>En la capacitación se resaltó que los incidentes y accidentes laborales son un acontecimiento que afecta gravemente la productividad y finanzas de la empresa, por eso vale la pena, saber cuáles son las responsabilidades derivadas de este suceso, para no cometer</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>una licitación en conjunto con Dry Ice Blasting S.A.S. formando una unión temporal para el proceso: CA-MTO-2021-022 Monómeros Barranquilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizó un contrato privado de arrendamiento de vehículo automotor suscrito entre el señor Carlos Humberto Mantilla Y CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S.</li> <li>• Se revisó el contrato de obra mecánica suscrito entre CIM Compañía De Ingeniería Y Montajes S.A.S. Y HOLCIM (COLOMBIA) S.A.</li> <li>• La empresa Argos convocó a CIM para hacer parte del concurso de “ideación” con el fin de presentar una propuesta que cubra una necesidad en la planta Rio Claro-Antioquia. Dicha propuesta debía ser presentada ante un comité evaluador.</li> </ul> | <p>errores que empeoren dicha situación.</p> <p>También, se dieron a conocer las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo a nivel general y otros aspectos para tener en cuenta en este asunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El documento enviado a Dry Ice Blasting S.A.S. se debe a la necesidad de que para poder presentarse a la licitación MTO-2021-022 Servicio de mantenimiento de intercambiadores de calor durante la parada programada de la planta 11 Monómeros Barranquilla, las empresas tenían que enviar los certificados de experiencia y contratos como cumplimiento del requisito de participación. Información que es muy importante para la empresa y que deseaba que al ser enviada a la otra compañía esta le diera la debida protección.</li> </ul> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>La compañía detectó una necesidad que se tenía en dicha región y me propuso que desde el área jurídica complementara dicha idea para ver su viabilidad si fuese elegida ganadora del concurso.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobre el contrato de obra mecánica V.3 se hicieron las siguientes observaciones:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al inicio del contrato es importante modificar, cito “CIM COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S. sociedad legalmente constituida, domiciliada en *Sogamoso*”, y cambiarlo a Cali.</li> <li>2. En la cláusula 33 que se encuentra en la página 24, es importante que se escriba la dirección de la empresa, correo electrónico y lo relacionado a notificaciones.</li> </ol> </li> <li>• Respecto al concurso de “Ideaxión”, la propuesta de los ingenieros se basaba en la falta de mano de obra local que existe en esa planta. La instalación Rio Claro se encuentra en un pueblo de Antioquia cerca de Doradal, por lo que la zona al ser tan turística la población no acceso a educación a conocimientos técnicos sobre la industria</li> </ul> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>cementera y metalmecánica que es a lo que se dedican CIM y Argos. Por ello, para los trabajos requeridos en dicha planta todos los trabajadores son de origen externo a la región.</p> <p>Por lo que la idea es ofrecer educación gratuita impartida propiamente por la empresa garantizando que este conocimiento sea certificado y se base en la industria. Además de las capacitaciones, la empresa en unión con Argos, asumirían ofrecer como incentivo un apoyo de sostenimiento mientras se capacitan.</p> <p>La propuesta se realizó con el fin de que las personas que se capaciten, si desean, puedan trabajar para la planta y acceder sin ninguna barrera educativa, pues contarían con el conocimiento requerido y avalado por la empresa.</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>En lo que a mi labor respecta era poder hacer posible esta idea desde la parte práctica y legal. Se descartó la opción de generar un contrato laboral con estas personas porque significaba un riesgo y responsabilidad muy grande; se pensó en un contrato de aprendizaje, pero la planta es riesgo tipo v no siendo viable; se contactó con el SENA para realizar una alianza a través de un programa de formación continua especializada, pero pedían como requisito que estas personas fueran trabajadores. También se consideró la idea de crear una mesa sectorial con el SENA para certificar las competencias laborales, sin embargo, esto tenía muchos requisitos, como, por ejemplo, un respaldo de diez (10) empresas del sector, un gremio una entidad del gobierno para conformar dicha mesa.</p> <p>Finalmente, al tratarse de un proyecto de responsabilidad</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>social empresarial, propuse la idea de crear una fundación empresarial que sirviera como intermediara. La compañía dispondría los recursos para que la fundación tuviera como objetivo social la educación de estas personas y la entrega del apoyo de sostenimiento. Grupo Argos intervendría como un donador a la fundación, garantizándole también su responsabilidad social empresarial e incluso incentivos tributarios.</p> <p>La propuesta fue bien recibida y junto a los ingenieros encargados del proyecto, se presentó esto ante la junta calificadora que dispuso Argos para el concurso.</p> |
|--|--|

Fuente: “Elaboración propia”

Finalmente, la empresa tiene la auditoría por parte del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Esta visita consta de tres evaluaciones:

1. Auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Conforme el Cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 (Sección 2.2.4.6)

2. Evaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST (Resolución 0312 De 2019)
3. Visita de Seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente

El Consejo Colombiano comparte los siguientes hallazgos:

Cuadro 21. Hallazgos.

| Hallazgos  |   |   |   |
|------------|---|---|---|
| Numeral    | Estándar  | Descripción de los hallazgos  | Evidencia objetiva  |
| 3.2<br>6.1 | INDICADORES ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA | Programa de capacitación se evidencia incongruencia en los indicadores de cumplimiento y cobertura para 2021 en relación con las actividades realizadas. NC identificada en auditoría externa 2020  | Se establecen los indicadores de cumplimiento y cobertura en el programa de capacitación pg-gh-02 v2, las entradas de estos indicadores son incongruentes con respecto a las actividades realizadas.                        |
| 2.3<br>3.2 | NORMATIVIDAD INDICADORES                                  | Se cuenta con PESV, pero no se llevan todos los indicadores acordados a lo estructurado, el comité de seguridad vial no se reúne con la frecuencia establecida, no se aplican las pruebas prácticas | En PESV 2019 se establecen cuatro (4) indicadores de resultado y tres (3) indicadores de actividad de los cuales al verificar el programa de seguridad vial 2020 -2021 pg-ssta07 v2 solo se llevan dos (2), se establece la |

|     |              |   |   |
|-----|--------------|---|---|
|     |              | acorde al tipo de vehículo a conducir. Incumpliendo resolución 1565 de 2014.  | frecuencia de las reuniones del comité de seguridad vial de forma bimestral, pero de Enero a mayo 2021 no se reunió, al conductor del camión EQL 956-Javier Gómez se le realiza la prueba práctica en un vehículo liviano de 1000 c.c. (Spark) .  |
| 3.2 | INDICADORES  | Se cuenta con programa de inspecciones, se establecen indicadores, pero no se evidencia el seguimiento.   | Se verifica programa de inspecciones 2020-2021 g-ssta-v2 en el que se establecen indicadores de cobertura y eficacia, los cuales no se calculan, ni analizan.   |
| 2.3 | NORMATIVIDAD | Se evidencia reporte extemporáneo de accidentes graves a ministerio de trabajo, contraviniendo lo establecido en resolución 2851 de 2015, además los informes de investigación no incluyen todos los requerimientos establecidos en resolución 1401 de 2007 | Los accidentes graves del Sr. E.L con fecha de ocurrencia el 20-12-2020 y del Sr. J.M. con fecha de ocurrencia el 30-12-2020 fueron reportados al ministerio de trabajo el 22-01-2021, al verificar la investigación del accidente del Sr. J.J.C ocurrido el 15-02-2021, no se encuentra firmada por el |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | representante legal, mediante entrevista responsable SST ratifica que solo firma los accidentes graves y algunos severos. |
|--|--|--|---|

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad.

Como se puede observar, uno de los hallazgos reportados, específicamente el de *Normatividad* es el mismo que se advirtió en los informes anteriores conociendo el riesgo de que surgiera al no ser una no conformidad subsanable. Sin embargo, esto permite a futuro que ningún otro accidente de trabajo sea reportado de forma extemporánea. No obstante, como se puede evidenciar los casos reflejados fueron con anterioridad al inicio de la práctica jurídico-empresarial y de la puesta en marcha al equipo realizado con la nueva directora de seguridad y salud en el trabajo SSTA.

Continuando con la auditoría, se evidencia a continuación el cumplimiento respaldado de los distintos procesos.

Cuadro 22. Análisis de cumplimiento por componente según decreto 1072 de 2015.

| Análisis de cumplimiento por componente según decreto 1072 de 2015 |                     |   |
|--|---------------------|---|
| No.  | Descripción         | Análisis de cumplimiento  |
| 1.   | POLÍTICA DE SST (1) | La política cumple con todos los estándares definidos en el Decreto 1072 de 2015, incluye todos los centros de trabajo, todos los trabajadores propios y subcontratistas, es específica para la |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | organización, apropiada para la naturaleza de sus peligros, concisa, clara, firmada por el representante legal, es difundida y se encuentra disponible para todos los niveles de la organización.   |
| 2. | INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO (3.2) | La empresa cuenta con indicadores que permiten evaluar la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, estos indicadores están alineados con lo exigido en el Decreto 1072 de 2015, Pero es necesario mejorar su seguimiento.   |
| 3. | PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES (2.4)              | La empresa ha adoptado medidas que garantizan la participación de todos los trabajadores y del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política; también se asegura que este Comité funcione y cuente con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con lo exigido en el Decreto 1072 de 2015. |
| 4. | RESPONSABILIDADES Y RENDICIÓN DE CUENTAS (2.1)       | La empresa ha definido las responsabilidades de todos los cargos en términos de SST, cuenta con un mecanismo formal de rendición de cuentas y planes de acción frente a la rendición de cuentas   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <p>por parte los responsables del SG SST. Además, ha establecido mecanismos para que los responsables de SST informen a la alta gerencia sobre su desempeño.</p>   |
| 5. | <p>MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DEL SGSST A LOS TRABAJADORES (2.7)</p>   | <p>La empresa tiene sistemas de comunicación adecuados para recibir, documentar, responder y difundir las acciones y resultados del sistema de SST; además informa a los trabajadores y contratistas, sobre el desarrollo del sistema de gestión y cuenta con canales que le permiten recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en SST, estas son consideradas y atendidas por parte de la organización.</p> |
| 6. | <p>PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SGSST2 (2.2, 2.3, 2.5, 2.6, 2.8, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3)</p> | <p>Se ha realizado la evaluación inicial del Decreto 1072 de 2015 y los resultados son la base para la toma de decisiones, le han permitido a la organización para el presente año planificar, desarrollar y fortalecer de manera efectiva la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y aportar al cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia de</p>  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).   |
| 7. | GESTIÓN DEL CAMBIO (4.4)  | La empresa implementa y mantiene un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que generan los cambios internos o externos, contemplando todos los requerimientos del Decreto 1072 de 2015.  |
| 8. | CONSIDERACIONES DE SST EN NUEVAS ADQUISICIONES PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (4.5) | Se cuenta con un procedimiento para adquisiciones, que garantiza que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios y ha adoptado disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas, contemplando todos los requerimientos del Decreto 1072 de 2015. |
| 9. | INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES (5.2)          | Se cuenta un procedimiento para realizar la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución número 1401 de 2007. El proceso de   |

|     |   |  |
|-----|---|--|
|     |   | reporte se cumple parcialmente.  |
| 10. | DESARROLLO DEL PROCESO DE AUDITORIA (5.3)       | La empresa implementa y mantiene un procedimiento para realizar una auditoría interna en seguridad y salud en el trabajo, contemplando todos los requerimientos del Decreto 1072 de 2015.  |
| 11. | EVALUACIÓN POR PARTE DE LA ALTA DIRECCIÓN (5.1) | La Gerencia revisar el sistema de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo anualmente, asegurando su conveniencia, adecuación y eficacia continua, contemplando todos los requerimientos del Decreto 1072 de 2015.   |
| 12. | ACCIONES DE MEJORA DEL SGSST (6.1)              | La empresa cuenta con un procedimiento para dar tratamiento a las acciones preventivas y correctivas resultantes de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Sin embargo, está siendo implementado parcialmente. |

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad.

Por último, se encuentra el documento final que resume la clasificación obtenida evaluando las dos normas, los hallazgos, cumplimientos y no conformidades.

Cuadro 23. Resumen clasificación obtenida.

| RESUMEN CLASIFICACIÓN OBTENIDA                     |                 |                  |                          |                           |
|--|-----------------|------------------|--------------------------|---------------------------|
| CIM COMPANIA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S        |                 |                  |                          |                           |
| REQUISITOS   | PUNTAJE POSIBLE | PUNTAJE OBTENIDO | PORCENTAJE DE PUNTUACION | CATEGORIA DE CALIFICACION |
| <b>1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL</b>         | <b>90</b>       | <b>77,94</b>     | <b>87%</b>               |                           |
| Política SSTA                                      | 9.00            | 9                | 100%                     | D                         |
| Reuniones Gerenciales e Inspecciones Gerenciales   | 36              | 36               | 100%                     | D                         |
| Revisión Gerencial                                 | 18              | 5,94             | 33%                      | B                         |
| Objetivos y Metas                                  | 9               | 9                | 100%                     | D                         |
| Recursos   | 18              | 18               | 100%                     | D                         |
| <b>2. DESARROLLO Y EJECUCION DEL SGSSTA</b>        | <b>243</b>      | <b>218.52</b>    | <b>90%</b>               |                           |
| Manual del SGSSTA                                  | 9               | 9                | 100%                     | D                         |
| Control de Documentos y Registros                  | 18              | 18               | 100%                     | D                         |
| Requisitos legales y de otra índole                | 18              | 18               | 100%                     | D                         |
| Funciones y Responsabilidades                      | 36              | 36               | 100%                     | D                         |
| Competencias                                       | 54              | 54               | 100%                     | D                         |
| Capacitación y Entrenamiento                       | 72              | 47,52            | 66%                      | C                         |
| Programa de Inducción y Re-inducción en SSTA       | 18              | 18               | 100%                     | D                         |
| Motivación, Comunicación, participación y consulta | 18              | 18               | 100%                     | D                         |

|   |            |              |            |   |
|---|------------|--------------|------------|---|
| <b>3. ADMINISTRACION DEL RIESGO</b>                 | <b>450</b> | <b>434,7</b> | <b>97%</b> |   |
| <b>3.1 GESTIÓN DEL RIESGO</b>                       | 81         | 81           | 100%       |   |
| Identificación de Peligros                          | 21,6       | 21,6         | 100%       | D |
| Auto Reporte de Condiciones de Trabajo y Salud      | 1,8        | 1,8          | 100%       | D |
| Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales   | 21,6       | 21,6         | 100%       | D |
| Gestión del Cambio                                  | 36         | 36           | 100%       | D |
| <b>3.2 TRATAMIENTO DEL RIESGO</b>                   | 369        | 353,7        | 96%        |   |
| <b>Administración de Contratistas y Proveedores</b> | 45         | 45           | 100%       | D |
| <b>Visitantes, Comunidad y Autoridad</b>            | 4,5        | 4,5          | 100%       | D |
| <b>Programas de Gestión</b>                         | 45         | 29,7         | 66%        |   |
| <b>Definición de Programas de Gestión</b>           | 45         | 29,7         | 66%        | C |
| <b>Salud en el Trabajo</b>                          | 45         | 45           | 100%       |   |
| Evaluaciones Medicas Ocupacionales                  | 13,5       | 13,5         | 100%       | D |
| Actividades de Promoción y Prevención en Salud      | 4,5        | 4,5          | 100%       | D |
| Programas de Vigilancia Epidemiológica              | 22,5       | 22,5         | 100%       | D |
| Registros Estadísticas y en Salud                   | 4,5        | 4,5          | 100%       | D |

|   |            |              |            |   |
|---|------------|--------------|------------|---|
| <b>Ambientes de Trabajo</b>                         | 18         | 18           | 100%       | D |
| <b>Seguridad en el Trabajo</b>                      | 90         | 90           | 100%       |   |
| Estándares y Procedimientos                         | 18         | 18           | 100%       | D |
| Programa de Mantenimiento de Instalaciones          | 18         | 18           | 100%       | D |
| Programa de Mantenimiento de equipos y herramientas | 18         | 18           | 100%       | D |
| Elementos de Protección Personal                    | 18         | 18           | 100%       | D |
| Productos químicos                                  | 18         | 18           | 100%       | D |
| <b>Planes de Emergencia y Contingencia</b>          | 45         | 45           | 100%       |   |
| <b>Gestión Ambiental</b>                            | 76,5       | 76,5         | 100%       |   |
| Estándares y Procedimiento                          | 18         | 18           | 100%       | D |
| Plan de Gestión de Residuos                         | 18         | 18           | 100%       | D |
| Programas de Gestión Ambiental                      | 40,5       | 40,5         | 100%       | D |
| <b>4. EVALUACION Y MONITOREO</b>                    | <b>117</b> | <b>62,73</b> | <b>54%</b> |   |
| Incidentes de Trabajo y Ambientales                 | 18         | 5,94         | 33%        | B |
| Auditorías Internas al SGSSTA                       | 18         | 18           | 100%       | D |
| Acciones Correctivas y Preventivas                  | 18         | 5,94         | 33%        | B |
| Inspecciones en SSTA                                | 18         | 5,94         | 33%        | B |
| <b>Seguimiento a Requisitos Legales</b>             | 45         | 26,91        | 60%        |   |
| Requisitos legales y de otra índole                 | 27         | 8,91         | 33%        | B |

|  |             |               |            |    |
|--|-------------|---------------|------------|----|
| Afiliación al Sistema de Seguridad Social                              | 4,5         | 4,5           | 100%       | D  |
| Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial                           | 4,5         | 4,5           | 100%       | D  |
| Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo                    | 9           | 9             | 100%       | D  |
| <b>5. IMPACTO A LA ACCIDENTALIDAD</b>                                  | 100         | 33            | 33%        | B  |
| <b>6. IMPRECIÓN EN LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA ACCIDENTALIDAD</b> | -50         | 0             | 0          | No |
| <b><u>PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACIÓN</u></b>                           | <b>1000</b> | <b>826,89</b> | <b>83%</b> |    |

| RECIBE POR LA EMPRESA                              |                          | VISITA REALIZADA POR   |                              |
|--|--------------------------|--|------------------------------|
|  |                          |  |                              |
| <b>FIRMA:</b>                                      | <b>Katherine Navarro</b> | <b>FIRMA:</b>  | <b>Ing. Martin Ordoñez A</b> |
| <b>Directora Ssta</b>                              |                          | <b>Profesional de Servicios</b>  |                              |
| <b>FECHA DE VENCIMIENTO DEL INFORME: 31/3/2022</b> |                          |  |                              |

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad.

El análisis final que se puede obtener de este informe es la mejoría que se tuvo frente al realizado en el año 2020. Por supuesto, la calificación si bien no es la esperada se puede evidenciar que los factores que afectaron dicha calificación se deben a la falta de seguimiento a los reportes de los accidentes de trabajo que se corrigieron una vez hubo un nuevo personal y apoyo al área de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, se espera que una vez finalizada la práctica jurídico-empresarial la compañía centre su atención a mejorar en los aspectos relevantes y en los aspectos por mejorar señalados en los informes del Consejo Colombiano de Seguridad con el fin que cumplir con las expectativas del Sistema de Gestión de Calidad que apunta a una calificación más alta que permita competir por contratos de mayor cuantía.

## 9. CONCLUSIONES

La modalidad de grado entendida como práctica jurídico-empresarial es una variante que permite al estudiante aplicar todos los conocimientos y destrezas adquiridas durante los años de estudio teórico facilitando la adaptación al campo profesional. La ejecución de actividades en el área laboral proporcionó la ampliación de competencias específicas en el campo de seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) busca fomentar en las empresas la promoción y prevención minimizando los riesgos y peligros con el fin de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este sistema se encuentra regulado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 que instruyen sobre el proceso por etapas en busca de la mejora continua con el fin de generar estrategias tales como la planificación, desempeños, auditorias y planes de mejora.

Durante el análisis de la actividad económica principal de la compañía se encuentra que el sector industrial y metalmecánico posee una de las tasas más altas de accidentalidad durante la ejecución de labores, generando una revisión permanente de los procesos para el cumplimiento de los estándares mínimos acorde con las necesidades de la compañía; esto permite llevar a cabo las inspecciones que competen a cada proceso detectando fallas, condiciones subestándar que puedan generar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, y permite verificar el cumplimiento de las normas que apliquen según el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A través de la inspección de los documentos que componen el sistema se evidencia que los cargos con mayor incidencia a incurrir en un accidente de trabajo son el ayudante industrial y el soldador. Entre las consecuencias con más reportes a la ARL se encuentran las molestias y lesiones oculares, enfermedades respiratorias, contusiones, fracturas, heridas, golpes y traumatismos múltiples, hallando que las

principales causas sean el mal uso y la omisión por parte de los trabajadores de utilizar los elementos de protección personal y los elementos de seguridad por tarea.

La valoración de la práctica jurídico-empresarial puede verse reflejada con la calificación y los resultados obtenidos del *Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC 2021* del cual se puede extraer un aspecto relevante que consiste en la aplicación del procedimiento para realizar la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución número 1401 de 2007. Así mismo, la empresa cuenta con sistemas de comunicación adecuados para recibir, documentar, responder y difundir las acciones y resultados del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Finalmente, los resultados alcanzados validan la puesta en marcha de esta modalidad de grado entendiéndose como el asesoramiento y acompañamiento en el área laboral a CIM Compañía de Ingeniería y Montajes S.A.S. para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

CIM COMPAÑÍA DE INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S. [sitio web]. Santiago de Cali: [Consulta: 10 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.cim.com.co/>

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. (Julio 6 de 1991) [En línea]. Gaceta Constitucional. Bogotá D.C., Julio 20 de 1991. p. 1. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Ley 100. (diciembre 23 de 1993.) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 2663 (agosto 5 de 1950). "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", [en línea]. Bogotá, D.C. Publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949". [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010. (enero 23 de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562. (Julio 11 de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 776. (diciembre 17 de 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1258. (diciembre 5 de 2008). Por medio de la cual se crea la sociedad por acciones simplificada. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 47.194 de 5 de diciembre de 2008. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1258\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1258_2008.html)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 Referencia: expediente T-3114310. (octubre 3 de 2011). M. P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-742-11.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-417 Referencia: Expediente T- 6.011.883. (junio 29 de 2017). M. P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-417-17.htm>

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA LABORAL. Sentencia SU 2349 Radicado N° 56747. (junio 21 de 2018). M. P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN

QUINTERO. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_0ef400257937400fa667160f341c6cc9](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_0ef400257937400fa667160f341c6cc9)

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 0014. (Febrero 01 de 2021). Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442826/Circular+No.+0014.pdf/28cc3b57-1464-43d6-4fbd-f8a7bdf87fbc?t=1612224186726>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Circular 0071. (Noviembre 30 de 2020). Cumplimiento al parágrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. [en línea] Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0071.pdf/f7f84d25-fcb2-e957-d9ce-cb4c87e84be3?t=1606771091887>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (Febrero 13 de 2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: febrero 09 de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 1072. (mayo 26 de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea]. Bogotá, D.C. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 2644. (noviembre 29 de 1994). Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial No. 41.620, del 30 de noviembre de 1994. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2644\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2644_1994.htm)

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Reglamentario 4350. (diciembre 04 de 2006). Por el cual se determinan las personas jurídicas sujetas a la vigilancia de la Superintendencia de Sociedades y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Bogotá, D.C. Diario Oficial año cxlii. n. 46472. 4, diciembre, 2006. pág. 25. [Consultado: enero 10 de 2021]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1545247>