BITACORA EMP YUMBO NOV 26

SENA CENTRO DE LA CONSTRUCCION

NOMBRE INSTRUCTOR	Roberto Arturo Esquivel Cruz
FICHA No.	3308884
SITIO	YUMBO
CURSO	TECNICO EN SST
FECHA INICIO /	**FECHA TERMINACION** /
HORARIO	JUEVES DE 8:00 A 12:00
FECHA:	NOV 26 2025

BITACORA EMP YUMBO NOV 26

NOCIONES NECESARIAS PARA EL REPORTE DE LOS HALLAZGOS DE LAS INSPECCIONES AMBIENTALES Y DE SST.
A continuación, se explora más a fondo los incidentes, accidentes, enfermedades y temas afines:
ida de: ansv.gov.co)

- Incidente de trabajo. Según el artículo 3° de la Resolución 1401 de 2007 un incidente de trabajo es un "suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos."
- Accidente de trabajo. Según el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012: "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.
(Imagen tomada de: freepik.es)
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." (Información obtenida de: secretariasenado.gov.co)
Para comentar:
Las siguientes son preguntas orientadoras para determinar si se trata de un accidente laboral:

- ¿Estaba trabajando, así estuviera fuera del horario laboral o de las instalaciones de la empresa?
- ¿Estaba realizando alguna labor ordenada y bajo la autoridad del empleador o contratante, así estuviera fuera del horario laboral o de las instalaciones de la empresa?
- ¿Estaba trasladándose desde su casa hacia el lugar de trabajo o desde el lugar de trabajo hacia su casa en el transporte suministrado por el empleador?
- ¿Estaba cumpliendo alguna función sindical?
- ¿Estaba participando en actividades recreativas, deportivas o culturales por cuenta o en

representación del empleador?
Si la respuesta a una de las preguntas anteriores es SI, estamos frente a un accidente de trabajo.
En caso de accidente tenga en cuenta lo siguiente: (Información obtenida de: gerencie.com)

- El trabajador accidentado debe remitirse a una entidad de salud.
- El trabajador accidentado a la mayor brevedad debe reportar el accidente al empleador (en lo posible el mismo día).
- Si se trata de un accidente laboral, el empleador debe reportarlo a la ARL en un plazo máximo de 2 días hábiles siguientes al día de la ocurrencia del accidente. (Información obtenida de: Artículo 62 del decreto 1295 de 1994)
- Si el empleador no reporta oportunamente el accidente, debe enviar una carta a la ARL justificando la demora y se expondrá a sanciones (multas), además de dificultar los procesos administrativos de la ARL.
- Si es un accidente común (lo más probable) lo cubre la EPS o el SOAT (accidente de tránsito); si es un accidente laboral, el tratamiento y las incapacidades corren por cuenta de la ARL.
- La ARL no dejará de reconocer las prestaciones económicas derivadas del accidente laboral, así el empleador haya hecho el reporte tardío.

• Enfermedad laboral. Según el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012: "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." (Información obtenida de: secretariasenado.gov.co)
El listado de enfermedades laborales se encuentra en el Decreto 1477 de 2014 (por ejemplo: la bronquitis crónica es una enfermedad laboral de los mineros que están expuestos a polvo de óxido de silicio).
Para comentar:
Las siguientes son preguntas orientadoras para determinar si se trata de una enfermedad:
• ¿Contrajo la enfermedad al exponerse a factores de riesgo de su trabajo?
• ¿Contrajo la enfermedad al exponerse a factores de riesgo del lugar en el que trabaja?
• ¿Su enfermedad se encuentra en el listado de enfermedades laborales expedido por el Gobierno Nacional (Decreto 1477 de 2014)?
• ¿Su enfermedad NO se encuentra en el listado de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014), pero se puede demostrar que fue causada por su trabajo o por el lugar en el que trabaja?
Si la respuesta a una de las preguntas anteriores es SI, estamos frente a una enfermedad laboral.
Culpa y responsabilidades. Existen dos clases de responsabilidades: (Información obtenida de: gerencie.com)

- Responsabilidad objetiva. Es la que cubre el riesgo laboral a que se expone todo trabajador. Su costo lo asume la ARL, sin que sea necesario demostrar la culpa ni del empleador ni del trabajador; tan solo se debe demostrar que el daño causado se deba a la actividad laboral ejecutada.
- Responsabilidad subjetiva. Cuando el culpable de la ocurrencia del accidente sea el empleador (demostrado y condenado). Su costo lo asume el empleador.

Cuando la culpa es exclusiva del trabajador, solo aplica responsabilidad objetiva; por lo tanto, el trabajador recibe indemnización solamente de la ARL. (Información obtenida de: gerencie.com)
Cuando la culpa es exclusiva del empleador o cuando la culpa es de ambas partes, aplica responsabilidad tanto objetiva como subjetiva; de manera que, el trabajador además de recibir indemnización de la ARL, puede exigir al empleador el pago de indemnización equivalente a lo que se pueda probar en juicio. La culpa del trabajador no excusa la

culpa del empleador, y tampoco el empleador puede exigir que se le disminuya la indemnización debido a que el trabajador tuvo parte de la culpa. (Información obtenida de: gerencie.com)

El accidente de trabajo puede ocurrir por culpa del trabajador cuando se puede probar que: (Información obtenida de: gerencie.com; imagen tomada de: media.istockphoto.com)

- No sigue los procedimientos indicados,
- No utiliza los elementos de seguridad suministrados,
- Realiza una actividad que no le correspondía,
- A actúa temerariamente sin consideración de los riesgos a que se expone.

En algunas empresas incumplir con las medidas de seguridad se consideran una falta disciplinaria grave.

El accidente de trabajo puede ocurrir por culpa del empleador cuando el trabajador puede probar que: (Imagen tomada de: i.pinimg.com)

- No toma medidas preventivas necesarias,
- No corrige o mitiga las situaciones de riesgo,
- No capacita al trabajador debidamente,
- No suministra los medios y equipos de seguridad requeridos,
- No toma medidas para que el trabajador sea negligente.

El accidente de trabajo ocurre por culpa compartida entre el trabajador y el empleador, cuando ambos incumplen sus deberes.

- Tabla de indemnización ARL. En el Decreto 2644 de 1994, se incluye la tabla de indemnizaciones por perdida de la capacidad laboral de entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. Ejemplo:

- Porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 11%, tiene un monto de indemnización de 5 meses base de liquidación (IBC).
- Porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 31%, tiene un monto de indemnización de 15 meses base de liquidación (IBC).
- Porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 49%, tiene un monto de indemnización de 24 meses base de liquidación (IBC).

Si la pérdida de capacidad laboral es del 50% o más, no se indemniza al trabajador, sino que se pensiona por invalidez.

(Para más información, ver el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.)

- Evaluaciones médicas ocupacionales. Según el artículo 3° de la Resolución 2346 de 2007, existen los siguientes tipos de evaluaciones médicas ocupacionales:

- Pre - ocupacional o de pre - ingreso. Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación.
- Ocupacionales periódicas. Se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.
- Post - ocupacional o de egreso. Su objetivo es determinar las condiciones de salud del trabajador cuando se termina la relación laboral.
- Post - incapacidad. Se realizan cuando el trabajador se reincorpora después de un periodo de receso por incapacidad.
- Reintegro. Se realizan cuando el trabajador se reincorpora después de terminada la relación laboral.

- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo. La Resolución 1401 de 2007, establece las obligaciones y requisitos mínimos para investigar incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar medidas correctivas para eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Los accidentes e incidentes se investigarán en los siguientes quince (15) días posteriores a su ocurrencia. El equipo investigador estará conformado de la siguiente manera:

- El jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente,
- Un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o el Vigía Ocupacional.
- El encargado del desarrollo del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Cuando el contratante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.
Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.
Producto de la investigación se generará un informe de investigación con una descripción clara y completa del accidente, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos propios de la investigación.
En caso de accidentes graves o mortales, se deberá remitir el informe de investigación a la ARL, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento.
ELABORACIÓN DE INFORMES ADMINISTRATIVOS.
Tanto los hallazgos, como los controles producto de la inspección deberán ser reportados en un informe por escrito, en letra legible y firmado por quien lo elabora. El informe será suministrado a los mandos medios y altos de la empresa y se debe guardar un archivo con todos los informes de inspecciones previas. Conviene hacer en cada inspección una revisión del informe anterior, para verificar las conclusiones obtenidas. (Información obtenida de: NTC 4114:1997)
El responsable de la inspección debe hacer un seguimiento de la ejecución de los controles recomendados, verificando y facilitando los medios para que se cumplan, llevando a cabo las siguientes actividades: (Información obtenida de: NTC 4114:1997)

- Informar a los responsables de implementar los controles.
- Verificar que los controles se implementen de acuerdo con lo planeado.
- Comprobar la efectividad de los controles implementados y hacer las correcciones necesarias.

Para comentar:
¿Por qué es necesario reportar los hallazgos de las inspecciones a los mandos medios y altos de la empresa?
¿Qué consecuencias acarrea la ausencia de seguimiento de la implementación de los controles propuestos en el informe de inspección?
Según el numeral 3.5 de la Norma Técnica Colombiana NTC 3588-1996, un informe administrativo corto goza de los siguientes elementos:

- Encabezamiento.
  - Razón social,
  - Dependencia,
  - Número o código (opcional),
  - Título,
  - Ciudad y fecha,
  - Autoría del informe.
- Objetivo.
- Capitulo o capítulos.
- Conclusiones y recomendaciones (opcional).
- Firma.
- Rúbrica (opcional).

Esta norma también incluye especificaciones para el tamaño de hoja y los márgenes.