



Trabajo



ACCIDENTES DE TRABAJO





Trabajo

SANDRA MILENA MESA FLOREZ

**Inspectora de Trabajo y
Seguridad Social**

**Grupo Interno de
Trabajo de Inspección
en Riesgos Laborales**

**Dirección Territorial de
Santander**





Temas



- ✓ **Accidente de trabajo.**
- ✓ **Reporte a la ARL.**
- ✓ **Reporte al Ministerio del Trabajo.**
- ✓ **Investigación del accidente de trabajo.**
- ✓ **Remisión de la investigación del accidente de trabajo a la ARL.**
- ✓ **Incumplimientos reiterativos.**
- ✓ **Sanciones.**

Accidentes de Trabajo

Concepto



¿Quién lo define?



Tipos de accidentes

Reporte a la ARL



**Decreto - Ley
1295 de
1994. Art. 62**



**2 días
hábiles**

Reporte al Ministerio del Trabajo D.T.



Normatividad

- Decreto 1072 de 2015. Art. 2.2.4.1.7
- Resolución 2851 de 2015. Art. 1

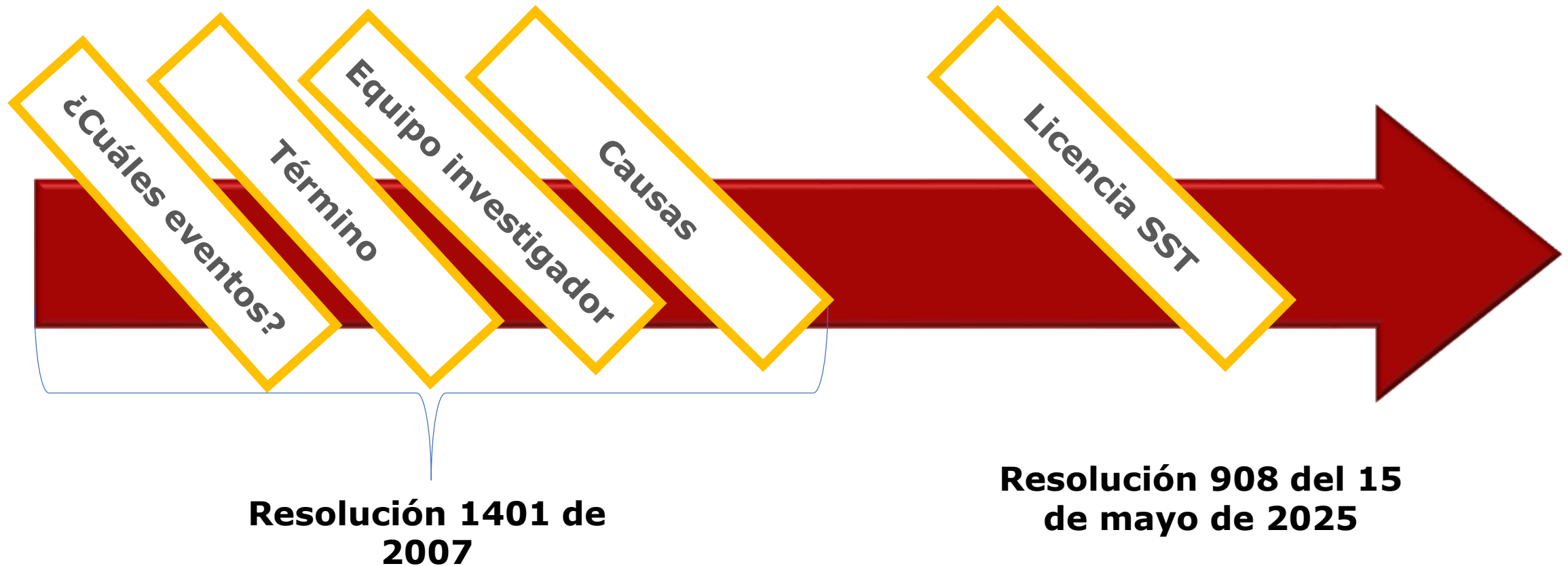
Término

- 2 días hábiles

¿Qué se reporta?

- A. T. Grave
- A. T. Mortal
- Enfermedad Laboral

Investigación del accidente de trabajo



Evidencia documental

Remisión de la investigación del A.T. a la ARL

**Resolución
1401 de
2007. Art. 4 y
14.**



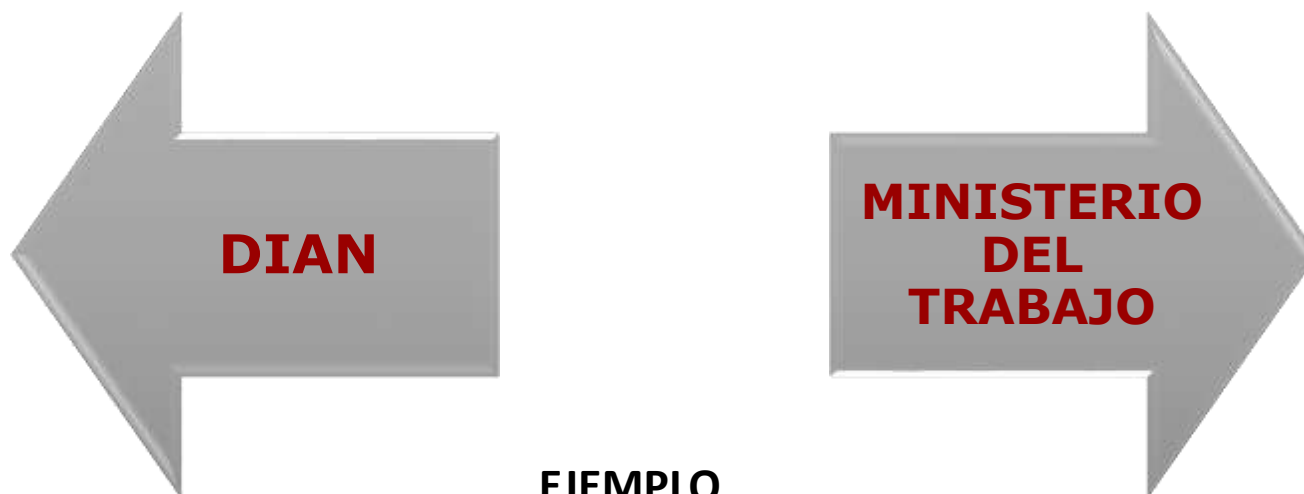
**15 días
hábiles**

Cumplimiento del plan de acción



Vamos a hablar....

¿Qué ocurre con el cumplimiento normativo respecto a los accidentes de trabajo?



EJEMPLO



Incumplimientos reiterativos

Términos de reporte

- Reporte extemporáneo del accidente de trabajo a la ARL.
- Reporte extemporáneo del accidente de trabajo grave al Ministerio del Trabajo.
- Investigación del accidente de trabajo fuera del término.
- Remisión extemporánea a la ARL de la investigación del A.T.



Incumplimientos reiterativos

En la
investigación
del A.T.

- No registran la fecha de investigación.
- Información ilegible.
- Equipo investigador incompleto.
- Análisis de causas superficial.
- Incumplimiento del plan de acción.
- Sin firmas requeridas.
- Accidentes investigados por técnicos o tecnólogos.
- Sin copia de la licencia del profesional en SST.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN DE CARGOS



Trabajo

Por reporte
extemporáneo al
Ministerio del
Trabajo del A.T.
Grave.

- Haber presuntamente incurrido en la violación del artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015, en concordancia con el artículo 1 de la Resolución 2851 de 2015.
- El presente cargo obedece al presunto incumplimiento de la empresa XXXXXXXX, en el reporte del accidente de trabajo grave a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento grave ocurrido el 1 de septiembre de 2025 a la señora XXXX identificada con c.c. XXX, trabajadora dependiente de la empresa en mención, cuyo diagnóstico fue "Quemadura de segundo grado" en el brazo derecho, según incapacidad médica del día 1 de septiembre de 2025, otorgada por 5 días; sustentado en el reporte realizado a la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, bajo radicado 01EE2025...., el día 30 de septiembre de 2025.

¡Descargos! ¡Defensa!

Sanciones

- ✓ **Por incumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el trabajo.**



Trabajo





Trabajo



Introducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo





¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.





Ciclo PHVA

- ¿Qué aprendimos?
- ¿Qué errores no se pueden repetir?
- ¿Qué aciertos se deberían estandarizar?
- ¿Que podemos mejorar y como lo podemos mejorar?

- ¿Qué se hará? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde?
- ¿Quién? ¿Con quién? ¿Para qué?
- ¿Cómo se evaluará lo realizado? ¿Con qué datos? ¿Para qué evaluar?



- ¿Se hizo lo planeado?
- ¿Se lograron los resultados?
- ¿Que mecanismos se tienen para verificar el SG - SST?
- ¿Que impacto se logro en cuanto accidentalidad y enfermedades laborales?

- Ejecutar lo planeado.
- Recolectar todos los datos necesarios.
- Documentar todo lo realizado y lo que no se pudo hacer.

Existen varias metodologías asociadas a la Mejora Continua, pero sin duda una de las más utilizadas y con muy buenos resultados para el control eficiente de procesos es el **CICLO PHVA**



CICLO PHVA APLICADO AL SG SST



Trabajo



PLANEAR

Responsable del SG SST
Recursos
COPASST
CCL
Política de SST
Objetivos de SST
Procedimientos
Peligros y Riesgos
Requisitos Legales
Objetivos y Metas
Roles y Responsabilidades
Plan de Trabajo

HACER

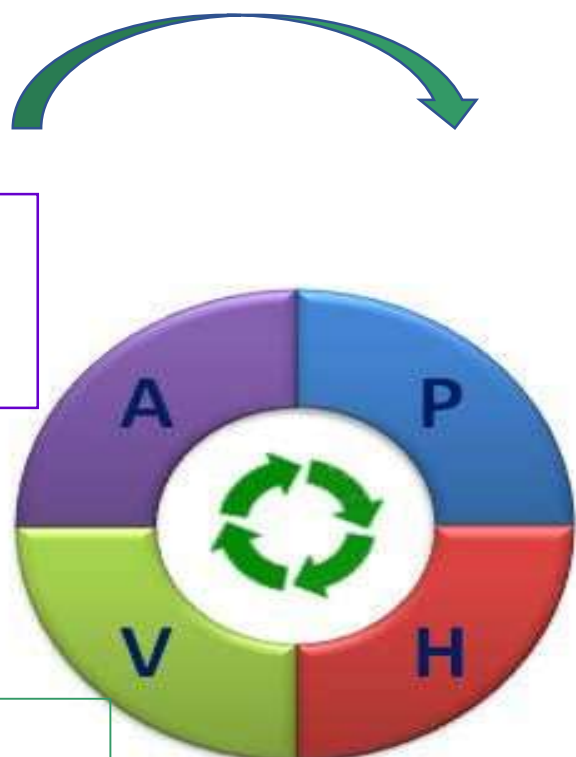
Descripción sociodemográfica
Evaluaciones médicas ocupacionales
Programas de Gestión en SST
Programas de Estilos de Vida Saludables
Reportes de ATEL
Investigación de los ATEL
Indicadores
Matriz IPECR
Inspecciones
EPP
Emergencias

VERIFICAR

Seguimiento indicadores de estructura, proceso y resultado
Auditoria
Revisión por la Alta Dirección

ACTUAR

Acciones para el mejoramiento continuo
AC y AP





Trabajo

¿PELIGROS? ¿RIESGOS?



IDENTIFICACION DE PELIGROS

ANEXO A Informativo)

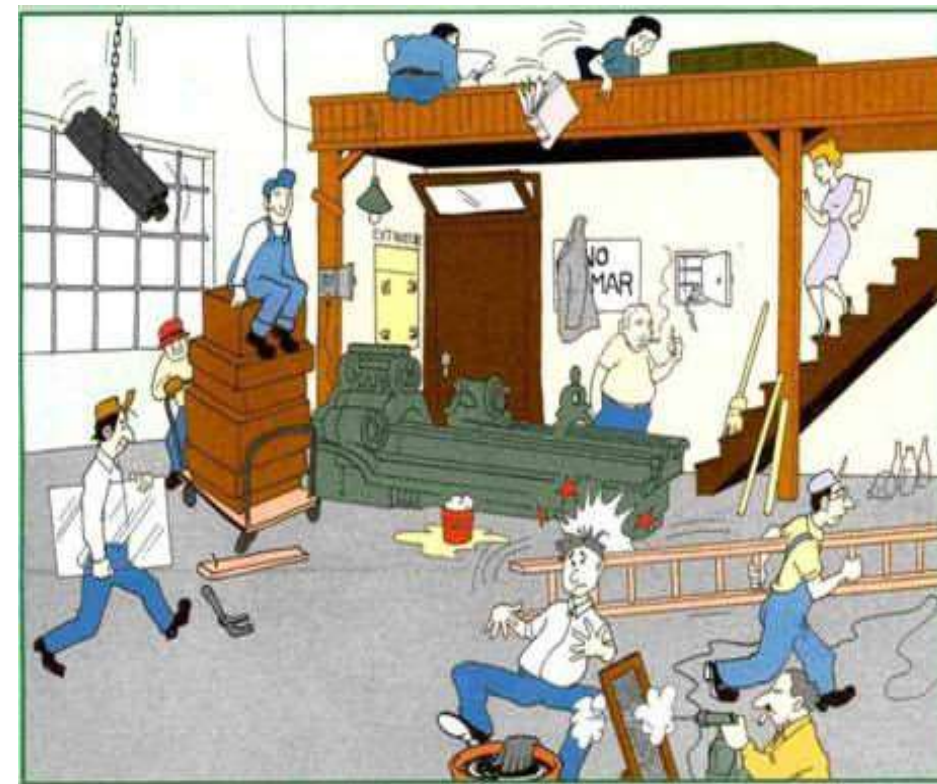
Tabla de peligros

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.



Trabajo



Medidas de prevención y control



Trabajo

1

Eliminación del peligro/riesgo

2

Sustitución

3

Controles de Ingeniería

4

Controles Administrativos

5

Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo



El empleador debe suministrar los EPP sin ningún costo y debe desarrollar acciones para su utilización, mantenimiento. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento o remplazo.

El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas.

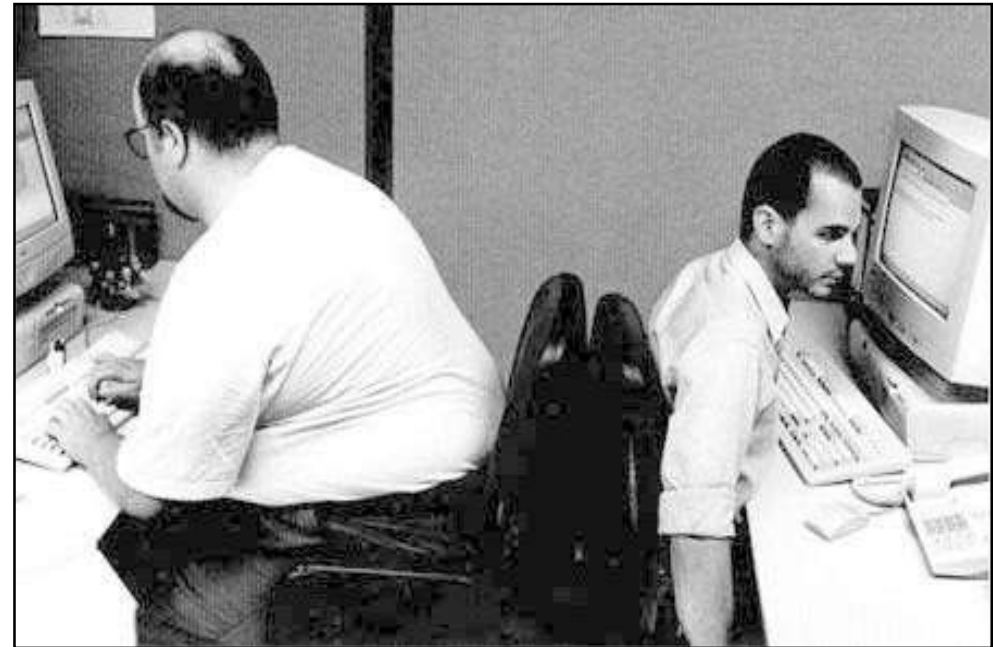
¿Por qué?



Trabajo



¿Por qué?





Trabajo

PREVENIR MEJOR QUE.....



DECRETO 1072 DE 2015

Art. 2.2.4.6.15 - 2.2.4.6.23 *Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de lo Riesgos*

Art. 2.2.4.6.24 Medidas de Prevención y Control





Trabajo

¡INFORMATIVIDAD!



¡NORMATIVIDAD!



Trabajo





Trabajo

RESOLUCIÓN 2013 DE 1989



Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007



Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

LEY 1562 DE 2012



Por la cual se modifica el SGRL y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional





Aspecto	Antes (Decreto Ley 1295 de 1994)	Después (Ley 1562 de 2012)
Nombre del sistema	Se conocía como Sistema General de Riesgos Profesionales.	Se renombró como Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).
Entidades aseguradoras	Se llamaban Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP).	Se renombraron como Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
Enfoque preventivo	La prevención y promoción de la salud ocupacional eran parte de la gestión, pero sin un sistema tan estructurado.	Se estableció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) , un proceso más robusto y obligatorio para todas las empresas.
Definiciones		Definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral
Cobertura		Se amplió la cobertura para incluir a trabajadores independientes que coticen al régimen contributivo de salud, sin importar si eran formales o informales.
Inspección y vigilancia		Se creó la Comisión Permanente de Inspectores de Trabajo
Prestaciones económicas		
Sanciones		





Trabajo

RESOLUCION 2646 DE 2008



Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de origen de las patologías causadas por estrés ocupacional



RESOLUCION 2764 DE 2022

Adopta la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG SST

Resolución 4272 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

Resolución 491 de 2022

Trabajos en Espacios Confinados

Resolución 3050 de 2022

Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.



Trabajo

RESOLUCIÓN 652 DE 2012

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012



Comités de Convivencia Laboral



RESOLUCIÓN 3461 DE 2025

"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."

RESOLUCIÓN 2346 DE 2007



Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales



RESOLUCIÓN 1843 DE 2025



Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones

Entrada en vigencia: 06/05/2025





Trabajo

GRACIASi





Trabajo



INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AL SG-SST

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DT SANTANDER**





DANE

Boletín técnico

Bogotá D.C., 12 de mayo de 2025



Trabajo

Boletín técnico

Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

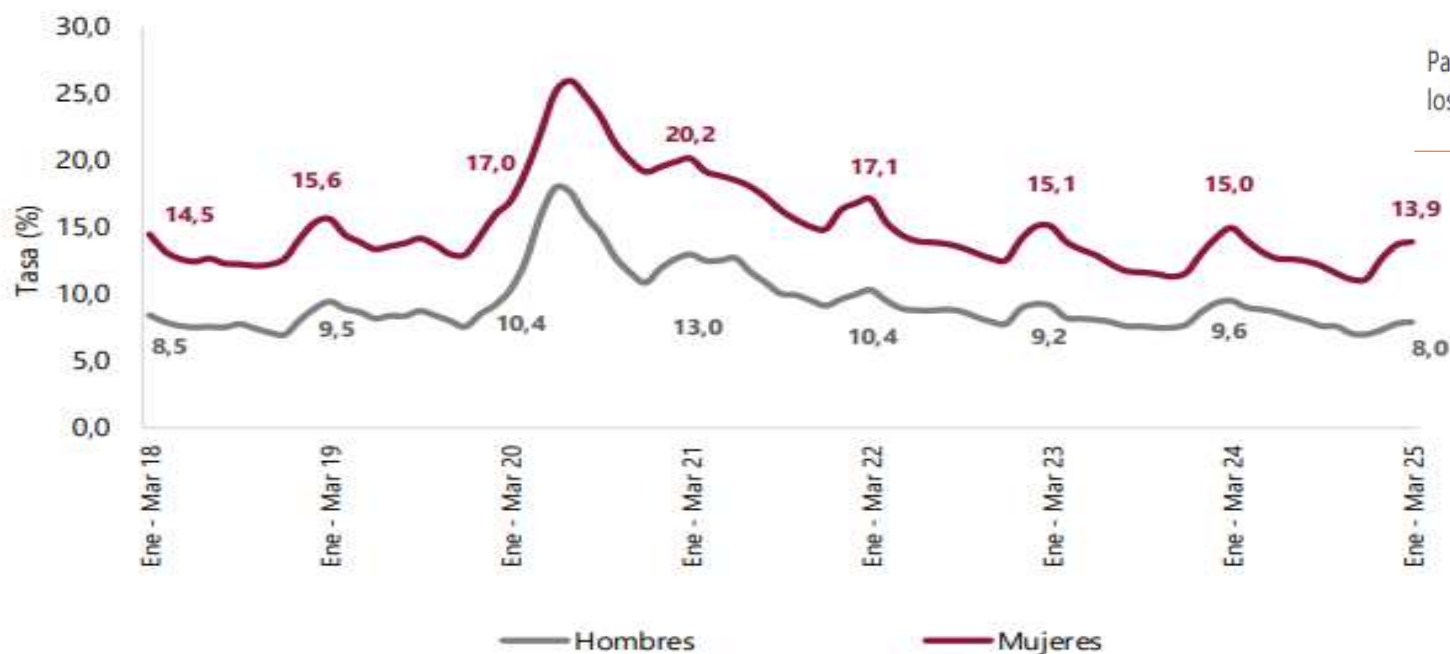
Enero - marzo 2025



DANE

Mercado laboral según sexo Trimestre enero - marzo 2025

Gráfico 1. Tasa de desocupación (TD) según sexo
Total nacional
Trimestre enero - marzo (2018-2025)



Para el trimestre enero - marzo 2025, la tasa de desocupación para las mujeres fue 13,9% y para los hombres 8,0%.

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

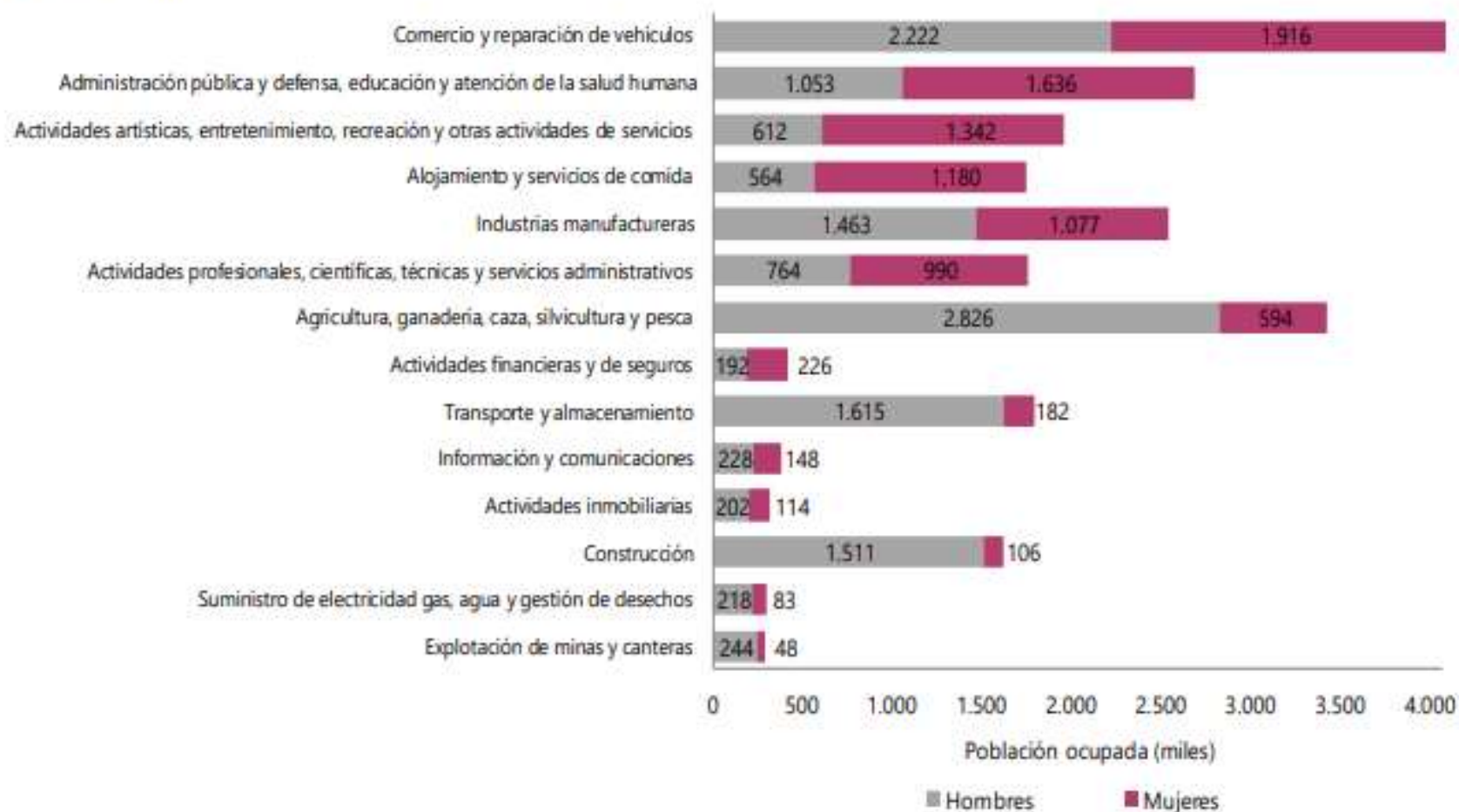


Trabajo

Gráfico 3. Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad

Total nacional

Trimestre enero - marzo 2025



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: cifras de población en miles de personas.

Nota: la suma puede diferir del total por la no inclusión de la categoría "No informa".



CST - ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

10. <Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con **acciones directas u omisiones**, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

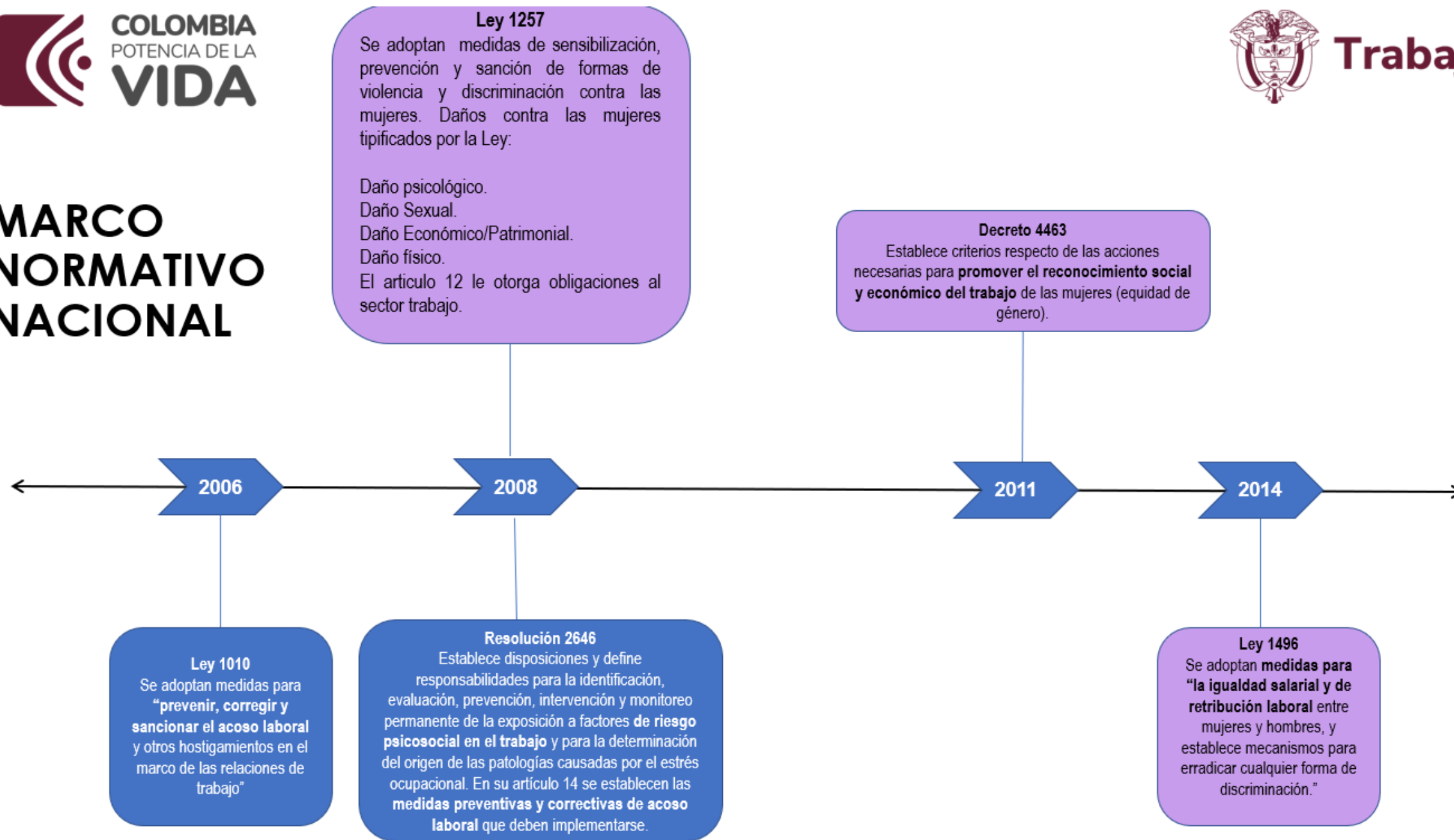
Notas de Vigencia

11. <Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

Notas de Vigencia

12. <Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

MARCO NORMATIVO NACIONAL



MARCO NORMATIVO NACIONAL:



Trabajo

2014

Decreto 1477

Se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, donde se incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial que puede presentarse a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales, para los que se haya demostrado la relación con el perjuicio a la salud. Las enfermedades asociadas a este factor de riesgo incluyen entre otras: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, entre otros.

LEY 2365 DE 2024:

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

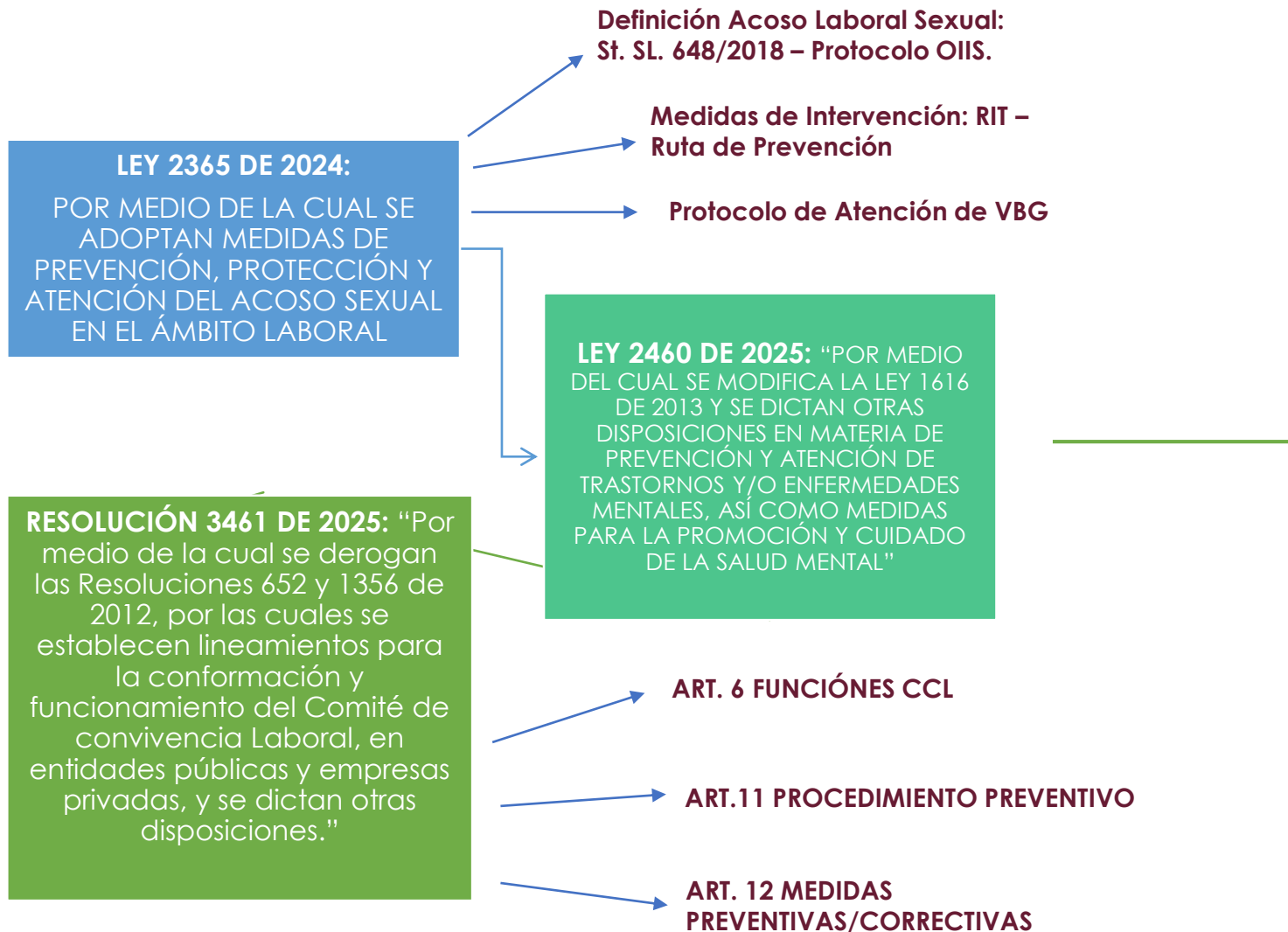
LEY 2460 DE 2025: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA LEY 1616 DE 2013 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TRASTORNOS Y/O ENFERMEDADES MENTALES, ASÍ COMO MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD MENTAL" **ÁMBITO LABORAL ART. 9**

RESOLUCIÓN 3461 DE 2025: "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."

MARCO NORMATIVO NACIONAL:



Trabajo



ÁMBITO LABORAL ART. 9: PARÁGRAFO. Las entidades que trata el presente artículo deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para **prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales laborales que puedan generar efectos en la salud mental de los trabajadores**, brindando prelación a las mujeres, en especial a las mujeres víctimas de violencia y las personas con discapacidad.

Asimismo, las empresas y entidades públicas deberán **promover y armonizar con las acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosociales**, a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales al cual se está afiliada **para garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral**, y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada laboral.



DECRETO 1072 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

ARTÍCULO 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.
(Decreto 1443 de 2014, art. [23](#))

ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.



3

Política y objetivos de SST con enfoque de género

La política y los objetivos en seguridad y salud en el trabajo que tenga la entidad se actualizara, incluyendo un enfoque de género, que prevenga prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género. Esta nueva política y objetivos garantizarán el reconocimiento de la diferencia, la diversidad y eliminación de todo tipo de violencias basadas en género, incluidas prácticas de prevención en riesgos laborales donde se incorpore la atención a las diferencias y desigualdades.

4

Diseñar un Programa de Promoción y Prevención basado en el enfoque de género

La entidad empleadora propenderá por el diseño de un programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género dentro del SG-SST, donde se identifique la transversalización del enfoque de género dentro de la organización, para eliminar



todas las prácticas de discriminación, estigmatización, acoso y violencias basadas en género. Este programa podrá permitir observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad, con un enfoque de justicia, equidad, universalidad y no discriminación, que impulse a generar acciones de empoderamiento por parte de sus trabajadoras y trabajadores, la cual debe ser transversal en las etapas de diseño, implementación y evaluación del programa.

El programa que se diseñe podrá contener como mínimo:

☐ **Herramientas de identificación de violencias basadas en género:** Implementar herramientas que permitan la identificación y categorización de violencias basadas en género, para la prevención y promoción de acciones de discriminación laboral que permitan la desnaturalización de las violencias en los contextos laborales.

☐ **Eliminar barreras:** Diseñar e implementar procesos que fomenten la eliminación de situaciones que impiden gozar de los derechos a la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras y los trabajadores, que permitan desarrollar las capacidades y talentos para realizar la actividad laboral, incentivando la equidad e igualdad.

☐ **Erradicar la discriminación y estigmatización basada en género:** Realizar acciones de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en temas relacionados con el enfoque diferencial e interseccional para eliminar los prejuicio y conductas que provoque prácticas de discriminación y estigmatización en los puestos de trabajo.

☐ **Maximizar el talento humano:** Potenciar las capacidades laborales fomentando el empoderamiento, resaltando el liderazgo femenino, eliminación de estereotipos de género y garantizando la participación y libertad de expresión de las trabajadoras y los trabajadores a través de actividades laborales, sociales, pedagógicas, académicas, entre otras.



❑ Roles y responsabilidades: La entidad empleadora deberá contar con roles y responsabilidades al interior de la organización que garanticen la ejecución del Programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género, no necesariamente implica la creación de nuevos cargos, pero se debe contar con profesionales capacitados en el enfoque diferencial de género e interseccional.

5

Diseñar un programa de capacitación, formación y entrenamiento en enfoque de género

La entidad empleadora actualizará su programa de capacitación, formación y entrenamiento del SG-SST realizando la inclusión del enfoque de género: que garantice la participación, sensibilización e inclusión de todas las trabajadoras y los trabajadores de los diferentes niveles funcionales incluyendo los cargos directivos,

los comités de convivencia, los integrantes del COPASST, que mantenga las condiciones laborales en igualdad, equidad, dignidad, libre de violencias y/o discriminación.

6

Diseñar un canal de comunicación interna dentro de la entidad pública

La entidad empleadora debe contar con un canal exclusivo de atención y procedimiento que permita identificar prácticas de discriminación, estigmatización y/o violencias de género, para mantener las condiciones de igualdad y equidad dentro de la organización y así eliminar prácticas nocivas, incluido el lenguaje sexista y generar prevención de abusos y violencias basadas en género, protegiendo siempre la confidencialidad, integridad y dignidad de las trabajadoras y los trabajadores. El empleador será el responsable de establecer este canal y el personal con los roles definidos en el ítem 4 de este documento de atender este tipo de procedimientos.



7

Seguimiento y Plan de Mejora al SG-SST con enfoque de género

Diseñar indicadores que permitan evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas que permitan hacer un seguimiento de todas las dimensiones de género, protegiendo siempre a las trabajadoras y los trabajadores de prácticas de discriminación y estigmatización laboral y violencias basadas en género.

Estos indicadores serán medidos dentro del SG-SST de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, del Decreto 1072 de 2015: *“numeral 2.4 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; (...)”*.

8

Acciones Preventivas y Correctivas

La entidad empleadora deberá integrar los resultados del programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género en los resultados del SG-SST, para implementar la mejora continua y promover lugares de trabajo más seguros y saludables para las trabajadoras y los trabajadores, generando lugares de trabajo libres de prácticas de discriminación laboral y violencias basadas en género.



Trabajo

PAOLA GÓMEZ
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL SANTANDER
mgomezg@mintrabajo.gov.co

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCINATORIO

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE
INSPECCIÓN EN RIESGOS LABORALES
DT Santander**





NOCIONES

La inspección comporta la facultad de solicitar información de las personas objeto de supervisión, así como de practicar visitas a sus instalaciones y realizar auditorías y seguimiento de su actividad;

La vigilancia, por su parte, está referida a funciones de advertencia, prevención y orientación encaminadas a que los actos del ente vigilado se ajusten a la normatividad que lo rige; y,

El control permite ordenar correctivos sobre las actividades irregulares y las situaciones críticas de orden jurídico.

NOCIONES

Características de IVC **es un sistema** (Conjunto ordenado de normas y procedimientos que regulan el funcionamiento de un grupo o colectividad).

IVC en lo Laboral, radica su competencia en el ministerio de trabajo a través de sus inspectores.

Es público, preventivo, autoridad de policía y sancionador (impone multas).

NOCIONES

Las funciones y particularmente la de **control**, como potestad sancionatoria asegura **eficacia**.

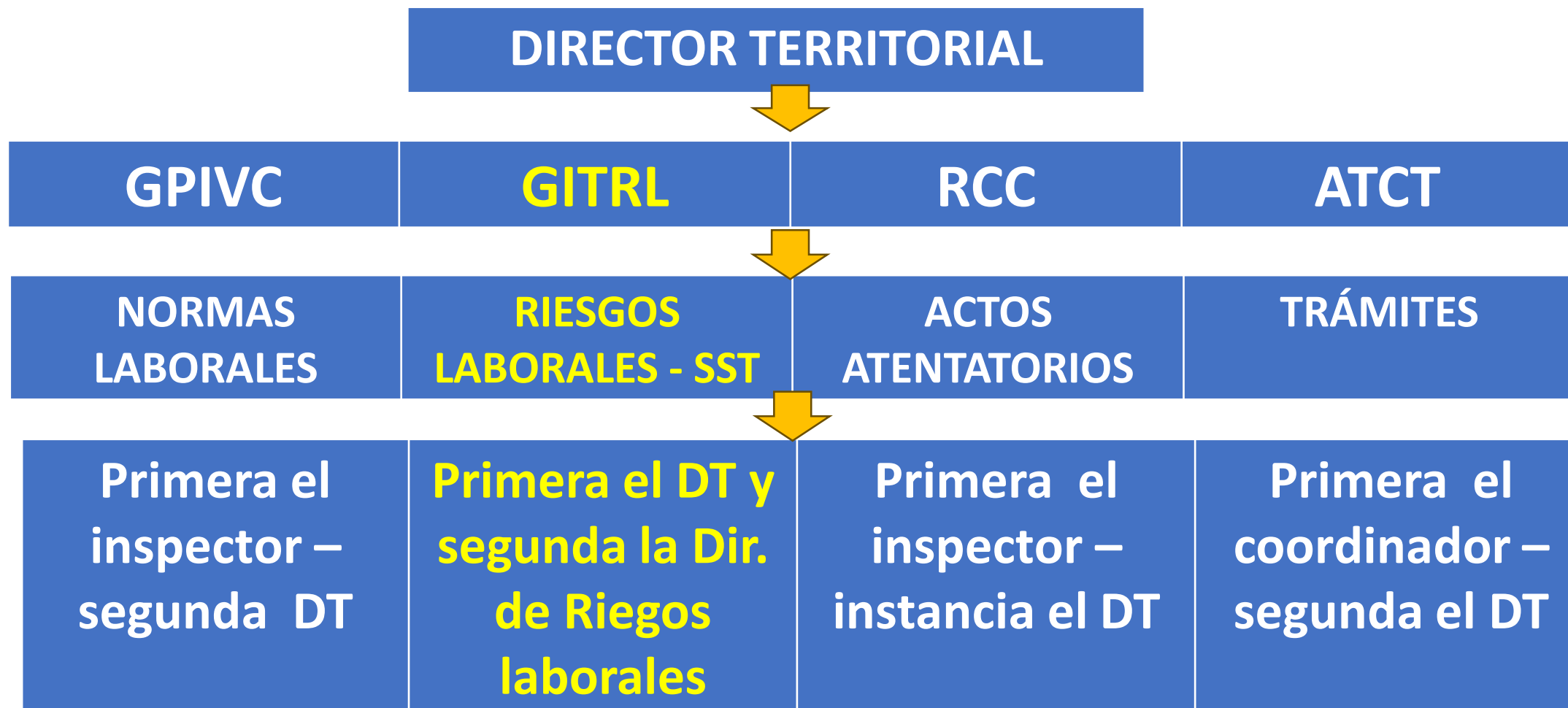
El presidente ejerce y delega facultades de IVC, el congreso de la república “expedir las normas a las cuales debe sujetarse el gobierno para el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia que señala la Constitución”. (Artículos 189, 150-8 y 150-27 CP).

NOCIONES

Fundamentos legales: Convenios de la OIT 81 de 1947 y 129 de 1969, ley 23 de 1967, ley 47 de 1975, art 1 del decreto **4108 de 2011**, dec-223 de 2023, Código Sustantivo de Trabajo, artículos 17, 485 y 486. También las **leyes 1562 de 2012 y 1610 de 2013**, resoluciones 382 de febrero 20 de 2013, la 404 de 2012, la 470 de 2013 y 3455 de 2021.

Las **Resoluciones 3455 de 2021 y 1043 de 2022** asignación de funciones a DT y OE y las resoluciones 3029 y 3233 de 2022 crea las coordinaciones de Riesgos Laborales y determina funciones.

ESTRUCTURA DE LA DT INSTANCIAS



NOCIONES

CST - ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

Título I - Vigilancia y control

CST - ARTICULO 485. Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

NOCIONES

CST - ARTICULO 486 ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán:

- *Hacer comparecer*
- *Exigir información*
- *Entrar sin previo aviso*
- *Ordenar medidas preventivas*
- *No hay facultad para declarar derechos*
- *Conciliadores*



NOCIONES

CST - ARTICULO 486 ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán:

- *Policía administrativa* para lo relacionado con la vigilancia y control.
- Facultados para imponer **multas entre uno (1) a cinco mil (5.000)** veces el smlmv. SENA. Hoy FIVICOT Fondo para el fortalecimiento de IVC y la ss. Dec. 1072 de 2015 art 2.2.3.2.1 y siguientes - UVT - UVB
- No se declaran derechos individuales o definen de controversias.
- Mérito ejecutivo.

PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

- Procedimiento Administrativo General
(investigación preliminar).
- Procedimiento Administrativo Sancionatorio.
(Ley 1610 de 2013, CPACA, Código General del proceso)



PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

- Procedimiento Administrativo General

CPACA, Capítulo I del Título III. Procedimiento **común**, principal. Conjunto de actos y trámites que no están regulados por norma especial.

-Averiguaciones preliminares. Art. 47, valorar si hay mérito para un PAS. Potestativo. Termina con archivo sujeto a recursos o con comunicación de auto méritos para adelantar PAS.

PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- CPACA, Capítulo III del Título III. Procedimiento pasos más formales, con etapas y términos preclusivos. **Formulación de cargos**, descargos, periodo probatorio y alegatos.
- Finaliza con acto administrativo definitivo – **Resolución** - recursos.
- Caducidad 3 años y un año para recursos.

PROCEDIMIENTOS Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- Puede iniciar de oficio o a solicitud de parte. (queja, denuncia , **querella**) – anónimo.
- Se crea un expediente. Art 36 CPACA. reserva, transparencia y publicidad.
- Formulación de cargos.**



PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- Descargos (15 días)
- Posibilidad de práctica de pruebas (10 días o hasta 60 si son 3 o más los investigados o en el exterior), las solicitadas pueden declararse inconducentes o impertinentes (No demuestra el hecho o no guarda relación)
- Se expide auto cierra periodo probatorio y corre traslado para alegatos (3 días).

PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- Un acto de decisión final de archivo (exonera de responsabilidad) o de sanción.
- Acto de decisión debe contener, individualización, análisis de hechos y pruebas, normas infringidas y la decisión con la fundamentación.
- Ni el PAS, el archivo o sanción, elimina el derecho de acudir a la vía judicial.

PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- Sanción, debe ser notificada. Conforme al art 67 y Sgtes del CPACA.
- Recursos de **Reposición** y **Apelación**, aclare, modifique, adicione o revoque. (10 días). **Queja** ante el superior por el rechazo del de apelación (5 días).
- Efecto suspensivo y pueden ser desistidos

PROCEDIMIENTOS

Investigación Administrativa

Procedimiento Administrativo Sancionatorio

- Pérdida de competencia para resolver recursos es 1 año.
- Caducidad (3 años), pérdida de competencia (1 año recursos) y prescripción de la sanción (5 años).



Trabajo

¡GRACIAS!