



**RESPONSABILIDADES JURIDICAS DEL EMPLEADOR Y EL ADMINISTRADOR
DEL SISTEMA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DE ACUERDO A LA
NORMATIVIDAD COLOMBIANA VIGENTE.**

Presentado por:

HECTOR HANOI ANGULO	ID. 736928
MILENA LOPEZ CARABALLO	ID 519560
EDITH JOHANNA JAIMES	ID 654167

Docente:

JOHN HAROLD RUIZ PATIÑO

Bogotá
2020

Tabla de contenido

Contenido

RESPONSABILIDADES JURIDICAS DEL EMPLEADOR Y EL ADMINISTRADOR DEL SISTEMA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA VIGENTE. ..	1
Tabla de contenido	2
Resumen	4
Abstrac	5
Introducción.....	6
Planteamiento del Problema	7
Definición de problema.....	10
Pregunta problema	11
Sub pregunta problema	11
Objetivo General.....	12
Objetivos específicos	12
Justificación.....	13
Marco de referencia.....	14
Marco conceptual	16
Marco legal	22
Marco metodológico.....	24
Tipo de investigación	24
Diseño de investigación	25
Población.....	25
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
Validez y confiabilidad	26
Glosario	36
Cronograma	39
Presupuesto	44
Referencias.....	48
Marco Conceptual.....	50
Responsabilidad Administrativa	5
Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud de Colombia expiden la resolución 1111 de 2017 <i>Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	10
Fuente: los autores	38
Referencias.....	39

Responsabilidades jurídicas y sus consecuencias en la Administración del SGSST en Colombia

El presente trabajo está dirigido a la identificación de los requisitos legales que enmarcan las actividades y sus consecuentes responsabilidades jurídicas, cuando se desarrollan las actividades de administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente, se busca determinar el alcance de esta exigencia legal, en virtud de la delegación de responsabilidades que asume el administrador al ejercer la representación del empleador, ante los organismos judiciales y administrativos encargados de la vigilancia y control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El proceso de identificación normativa está directamente relacionado con el alcance de las labores del administrador, generado a partir de la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo que exige la normatividad en su ejercicio profesional.

A partir de esa identificación se podrán determinar las responsabilidades por el daño que se cause al trabajador o parte interesada en un sistema de gestión integral, y enfocado en la seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Responsabilidad, daño, empleador, administrador, seguridad, salud, Trabajo.

Responsibility and its consequences in the Administration in Occupational Health, in the framework of the SGSST in Colombia

The present work is aimed at the development of identifying the legal requirements that frame the activities and their consequent legal responsibilities, when the activities of administrator in occupational safety and health are developed, equally, it is sought to determine the scope of this legal requirement, in By virtue of the delegation of responsibilities assumed by the administrator in exercising the employer's representation, before the judicial and administrative bodies in charge of the supervision and control of the Occupational Safety and Health Management System.

The process of normative identification is directly related to the scope of work of the administrator, generated from the licenses in occupational health required by the regulations in that professional exercise.

From this identification, it will be possible to determine the responsibilities for the damage that is caused to the worker or interested party in a system of integral management and focused on the safety and health in the work.

Key words: Responsibility, damage, employer, administrator, security, health, work.

Introducción.

El análisis normativo es una parte esencial en el desarrollo de las sociedades; en un sistema social las diversas manifestaciones de poder van encaminadas a establecer los marcos de acción u omisión de los hombres, estos límites son imposiciones morales que una vez son elevadas a la orden jurídica se convierten en los parámetros jurídicos que establecen los derechos y las obligaciones de los miembros de la sociedad determinada que origina sus normas.

En este sentido, se consideró necesario hacer la identificación de los requisitos legales que generan las obligaciones jurídicas del ejercicio profesional como administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo., y frente a esa identificación, lograr determinar el alcance de la responsabilidad que asume el administrador cuando ejerce su profesión.

La responsabilidad legal nace de la responsabilidad social, y las actividades laborales propias de las modernas sociedades han ampliado el espectro y alcance de las actividades humanas. Esta diversificación de procesos de producción y de actividades del trabajador trae consigo nuevos retos profesionales a los administradores, una nueva fuerza laboral que está expuesta a convivir con diversos riesgos en su lugar de trabajo; los cuales han tenido una vertiginosa evolución concomitante con la diaria evolución del conocimiento, y frente a este panorama de incertidumbre en la protección al trabajador, nacen las nuevas actividades del administrador que debe, con las antiguas herramientas hacer frente a un trabajo humano cada vez más especializado, con mayores participaciones de la máquina y menor interacción entre los seres humanos.

Planteamiento del problema

Esta investigación busca abordar un tema que preocupa a los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con las responsabilidades Jurídicas (Laboral, Civil, Penal y Administrativa) en las que pueden incurrir durante el ejercicio de su labor como administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Frente a la responsabilidad dentro de la jurisdicción administrativa, es de anotar que en los documentos disponibles para realizar la investigación solo está determinada y en forma explícita en la norma jurídica, la responsabilidad que debe asumir el empresario, al exigirle el establecimiento de medidas de prevención para disminuir el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, de acuerdo con las implicaciones de la actividad económica de cada empleador y a su vez.

Determinar los requisitos legales existentes, le permitirá no solo al empleador, sino a los diversos actores del Sistema de Riesgos Laborales, evitar las consecuencias desfavorables que se derivan de la ocurrencia de un evento laboral.

El criterio jurídico de la Corte Suprema de Justicia, exige que el empleador se encuentre afiliado, así como mantener vigente la afiliación de sus trabajadores con la Administradora de Riesgos Laborales, En algunas ocasiones tendrá que asumir el pago de prestaciones adicionales a las contenidas en las normas de Seguridad Social.

Un gran ejemplo, cuando no desarrolle las actuaciones pertinentes que den cumplimiento a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, cuidado de sus trabajadores, o cuando el desarrollo de los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo están a cargo de personas sin experticia o competencias profesionales o académicas, que no responden a las necesidades del SST. En este caso, la acción punitiva puede abarcar el ámbito de responsabilidad individual del administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En efecto, las prestaciones para el trabajador varían según el origen de la lesión, es así como la jurisdicción laboral cada vez con más frecuencia, impone millonarias condenas a las empresas por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo el concepto de culpa del empleador.

En cuanto a la acción por responsabilidad en el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 216, determina la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, obligando a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios causados, a favor del trabajador y sus familiares. En este caso, se indemnizan los daños materiales en sus manifestaciones de daño emergente, lucro cesante o daño a la salud.

La responsabilidad penal no se puede imputar objetivamente, se precisa la existencia de culpa o dolo, y que exista un responsable, por acción u omisión, por lo menos culposa o voluntaria, dolosa. De este modo, el empresario sólo podrá ser declarado responsable penalmente cuando en su conducta se observen tales requisitos, y no por el mero hecho de ser titular de la empresa donde se produjo la conducta delictiva. Esta peculiaridad resulta, en definitiva, coherente con los propios fines del delito y de la pena según la ley penal colombiana.

De acuerdo con la jurisprudencia del ordenamiento judicial de Colombia, se puede establecer en forma inicial, que el profesional de SST puede ser condenado e incluso con privación de la libertad, a causa de la falta de gestión y el desconocimiento de las responsabilidades que asume cuando realiza su labor, teniendo en cuenta que “El desconocimiento de la norma, no exime de responsabilidades legales”, aplica como principio legal del Código Penal.

En Colombia, la responsabilidad penal debe ser considerada en las actuaciones de los particulares, por lo tanto, es importante que el administrador del SST, conozca sus responsabilidades; recordando que quien incumple los deberes de protección y seguridad que se exige de todo empleador, puede cometer un homicidio culposo o lesiones personales culposas. Para calificar como culposa una conducta humana, no solo tiene que lesionarse a la persona, sino que además, debe existir una voluntad dirigida a realizar dicho acto (Negligencia).

Como lo indica el Art. 109 del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000):“El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años y multa de veinte (20) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”. Esta amplia gama de responsabilidades que hacen parte de las labores de aseguramiento en el trabajo, así como la revisión del ordenamiento y los requisitos legales que atañen a dicha profesión, permite

establecer la importancia y las implicaciones presentes en la relación Empleador- trabajador y administrador del SST, las cuales definen la necesidad de proteger el bien más valioso de una empresa, su recurso humano.

Definición del problema

La evolución en la relación laboral y la Salud Ocupacional, a parte de la Ley 1562 de 2015, Decreto Reglamentario 1072 de 2015, que hablan de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha venido desarrollando de forma paulatina. Anteriormente se habló de la necesidad de proteger al trabajador en las contingencias propias de la actividad laboral, la protección del hombre y su entorno, fue una preocupación desde el llamado Estado de Bienestar, donde al inicio de los siglos anteriores, en pleno proceso de revolución industrial y la máquina de vapor, el hombre se consideró en algún momento una parte integral de la maquinaria, con extensas jornadas laborales sin descanso, en extremas condiciones de insalubridad y pérdida del valor humano. Es de esta manera como la falta de dignidad y desprecio por la vida humana características de aquella época, dieron comienzo a una nueva visión del humanismo contemporáneo.

Estas dinámicas sociales fueron reuniendo la protección estatal del trabajador con sistemas de salud pública, con un proceso que garantizaba la relación laboral entre empleador y trabajador. En ese contexto, desde hace algunos años, los Estados plantearon la necesidad jurídica de un sistema de protección al medio ambiente, el entorno laboral y al trabajador, con la expedición de normas que protegen al trabajador, pero que necesariamente genera un sinnúmero de obligaciones al empleador. Este marco de responsabilidades, ha ido evolucionando y generando nuevas responsabilidades que alcanzan a los directos responsables de la antigua salud ocupacional, hoy denominado Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales a su vez han creado un espacio cada vez más amplio de alcance normativo y por ende, legal que involucra directamente al responsable del SST, así como al empleador, originando una obligación intrínseca en la relación laboral y los deberes de protección y seguridad para con el trabajador.

Pregunta problema

¿Cuál es el marco de responsabilidades y consecuencias jurídicas que asume el administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo durante el ejercicio profesional?

Sub preguntas del problema

- ¿Es necesario identificar el marco jurídico que regula la profesión de administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿La verificación de las responsabilidades por el daño en accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, permiten una descripción del alcance del administrador?
- ¿El alcance de la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, trae consigo asumir responsabilidades jurídicas como administrador o responsable del SST?

Objetivos

Objetivo general:

Establecer las responsabilidades jurídicas del empleador, y el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a la normatividad Colombiana vigente.

Objetivos específicos:

- Recopilar la normatividad Colombiana vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar y verificar los requisitos normativos legales aplicables al empleador, y administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Analizar las implicaciones jurídicas del empleador, trabajador y administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Diseñar una herramienta educativa que permita socializar los alcances jurídicos de la responsabilidad del administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Justificación

Se hace pertinente, además de necesario establecer el marco de responsabilidades jurídicas del administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionando su actividad profesional con el contenido jurídico colombiano, y logrando identificar los requisitos legales aplicables a la profesión; con el objetivo de decantarlo y generar un análisis crítico de esas responsabilidades que están diseminadas en una cantidad de normas diversas y poco complementarias- Esta investigación puede generar inquietudes intelectuales en los administradores en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como ser un complemento fundamental en el desarrollo de su actividad profesional.

Al identificar las responsabilidades jurídicas y sus consecuencias en la administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá crear un documento que aporte opciones de consulta y que logren generar mayor conciencia del rol tan importante que tienen los administradores en esta área del conocimiento.

Beneficios esperados

Que los administradores del área puedan tener información acerca de sus responsabilidades jurídicas, lo cual redundará en una conciencia crítica de su profesión, creando un marco de exigencia normativa que podrá verse reflejada en unos comportamientos éticos y profesionales, cuando se logra comprender la gran responsabilidad que tienen los encargados de proteger la vida e integridad de los trabajadores colombianos.

Marco de referencia

Dentro del proceso constructivo del marco de responsabilidades jurídicas, que atañen al administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el ejercicio de sus funciones como responsable del sistema de gestión, es importante referir lo expresado por el autor Van Dick (1998), “el sentido común es una variante moderna de la conciencia”, frase de notable connotación social.

Los procesos constructivos de la responsabilidad del empleador donde los conceptos de responsabilidad jurídica están enmarcados en el decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950, el cual comenzó a plantear las diferentes responsabilidades del empleador a partir de un desarrollo natural de la ley 57 de 1887, génesis normativa de las responsabilidades del patrono o empleador en nuestros días.

En primer lugar, la responsabilidad del administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante ASST, nace de la delegación de responsabilidades, en ello, el empleador desde antaño permite que el ASST, actúe en *su representación*, con los alcances del artículo 32 de la norma sustantiva laboral; de igual manera, es pertinente decir, que los empleadores tienen una obligación general en toda relación laboral que son la “protección y seguridad” de sus trabajadores. Esta antigua obligación con orígenes en el Código Laboral, plantea que toda persona que se considere un patrón o empleador, tiene el deber jurídico de garantizar protección y seguridad a sus trabajadores, no es posible en el mundo moderno que una persona sufra un daño o pierda la vida por asistir al trabajo, con la consecuente responsabilidad solidaria patronal que se verá más adelante.

Las responsabilidades jurídicas en el ejercicio de la administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, van ligadas al accidente de trabajo (mortal o grave), como quiera que de conformidad con el Decreto 1562 de 2015, artículo 3 “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca

durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Así las cosas, el accidente de trabajo es todo tipo de suceso provocado por una causa u ocasión en el puesto de trabajo produciendo en el trabajador cualquier tipo de lesión orgánica o psicológica hasta llevarlo a la muerte, se debe tener en cuenta que también el accidente de trabajo es todo trabajo que ejerza una ejecución por el empleador o contratante bajo la autoridad; de igual forma el suministro de transporte por parte del empleador y las actividades deportivas en representación de la empresa se convierten en accidente de trabajo y derivan unas responsabilidades jurídicas.

Marco Conceptual

El primer concepto a desarrollar es el daño, como lo plantea el autor (GERSHI, 2013), cuando expresa que el daño causado debe ser “reparado, cierto y atribuible”, con la consecuencia de un daño subjetivo, en los postulados básicos, nace el vínculo de causalidad entre la causa original y el daño producido; el cual debe causar algún tipo de detrimento en el patrimonio económico o subjetivo de la víctima. Esta clásica concepción del daño reparable que nació en el antiguo derecho romano, surge de las fuentes persas y sumerias antiguas, que con su expansión territorial en el mundo antiguo, logró encontrar los elementos que configuran el concepto de daño, con una facilidad y practicidad propia del concepto. Es de esta manera como se puede concluir, que todo daño era reparado con dinero en metálico, incluso una vez condenado el infractor a pagar la suma, debía acordarla con su víctima y en ello existía plena libertad de cómo pagar ese daño causado al otro, sin olvidar, que siempre se debía indemnizar el daño pero solamente el daño causado.

A ello, se unen las nuevas responsabilidades de las personas jurídicas y quienes actúan en nombre de ellas, en este caso el administrador del SGSST. Teniendo en cuenta lo anterior, puede ser sintetizado de la siguiente manera: “El daño se refiere a aquel evento en el cual se causa un menoscabo o detrimento, es decir, cuando se lesionan los intereses de una persona en cualquiera de sus orbitas” (Gil, 2014; p. 31).

En estas categorías del daño, se debe nombrar el daño emergente como aquel daño considerado el perjuicio inmediato que sufre la víctima, los gastos que debe asumir de su patrimonio para reemplazar lo dañado, mejorar lo dañado, es decir la auto reparación del daño que realiza la víctima del mismo, distinguiendo los daños causados a la persona en forma física, ejemplo una amputación o los daños psicológicos, como ejemplo el daño que recibe un trabajador de seguridad que observa el homicidio de sus compañeros, muy asimilable a un estrés postraumático. En segundo lugar, la categoría del daño como lucro cesante, donde es aquella valoración económica que debía ingresar al patrimonio de la víctima del daño, por ejemplo, el daño del bien que producía renta a la víctima, o en el caso del trabajador que muere en el accidente de trabajo, se considera lucro cesante, los ingresos y salarios posteriores a su fallecimiento, esta categoría aplica igualmente, para la pérdida de capacidad laboral, como una determinación de los ingresos del afectado y medir de alguna manera su reparación patrimonial.

El segundo concepto es la responsabilidad (Velásquez, 2013), que debe revisarse desde los ámbitos de la responsabilidad contractual y la extracontractual, de la primera debe asimilarse al contrato, como ley para las partes, en este caso el contrato laboral con sus derechos y obligaciones a cada uno de los contratantes, el empleador tiene la obligación de protección y seguridad a sus trabajadores, en el caso de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe proteger a su trabajador, de todo riesgo en el desarrollo de las actividades del trabajo o cuando cumple sus órdenes, esa obligación natural a la relación de trabajo, depende de la responsabilidad endilgada al empleador nace el pago a realizar por el daño causado. Si existe un contrato entre las partes existe una obligación, el empleador debe cuidar siempre en virtud del contrato vigente o relación entre ellas, de otra manera, encontraremos la llamada responsabilidad extracontractual, donde se puede ver la responsabilidad sin relación entre las partes, es decir, no existe relación contractual pero igual se causó un daño que debe ser objeto de reparación, no importa las circunstancias particulares, se presenta el hecho dañino que debe repararse, es común cuando en las actividades laborales una parte interesada sufre una lesión o pérdida por un dependiente o trabajador o en las instalaciones o con elementos o máquinas de la empresa, nace un daño que debe repararse, como se puede observar en el artículo 2341 del Código Civil.

Se detalla igualmente, que la responsabilidad se determina por la calificación subjetiva u objetiva, subjetivamente se puede hablar de la culpa presunta y la culpa probada, la cual tiene cada de sus particularidades, si se habla de la culpa probada se requiere que la víctima del daño, pruebe la responsabilidad del otro, situación difícil en el campo laboral para demostrar la culpa de quien ha sido señalado como autor del daño. En cambio, la culpa presunta, es un poco más difícil para el demandado, frente al empleador, porque en los casos de responsabilidades laborales, es más fácil demostrar la culpa del empleador a partir de la inversión de la carga probatoria, es éste, o más cerca su representante en seguridad laboral, quien debe acopiar todos los elementos probatorios para defender la responsabilidad de su empleador.

De otra manera, la responsabilidad objetiva, es un tipo de responsabilidad que enmarca más la responsabilidad del empleador, porque se puede establecer la responsabilidad del empleador aun si culpa de este, es un tipo de responsabilidad donde solo se hace necesario demostrar el perjuicio causado y el nexo causal entre el daño y el responsable, este tipo de responsabilidad es muy común en los daños causados por la administración pública. En los daños de naturaleza civil se puede ver cuando un animal de propiedad de un granjero causa un

daño, si se presenta un daño por el animal debe resarcirlo o un empleador por no proteger sus trabajadores.

El tercer concepto a considerar, es el llamado nexo de causalidad (Velásquez, 2013), que debe ser eficiente y es allí donde más debate genera la responsabilidad del empleador, si existe la causa debe ser eficiente para causar el efecto dañino, esa efectividad directa debe demostrarse siempre, sin importar el tipo de culpa que pretenda demostrar siempre se debe demostrar en el conflicto la causalidad entre el daño y la probable fuente del mismo, esta causalidad debe ser apta, adecuada y necesaria que permite establecer más allá de toda duda la responsabilidad del empleador.

Ante este panorama, lo primero que debe ser tenido en cuenta es la obligación general de ser “prudente y diligente”, esta obligación nace de la jurisdicción civil, y se puede expresar en el reconocimiento de la responsabilidad por los hechos propios de cada ser humano, es una obligación de comportamiento adecuado, que basa su prueba en una confrontación de comportamientos, tomando el comportamiento realizado frente al comportamiento realizado, especialmente se toma como referencia un antiguo precepto romano del comportamiento del buen padre de familia: “El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.”

Este tipo responsabilidad es común a los empleadores con culpa comprobada, siendo este tipo de responsabilidad la más común al empleador, por cuanto el Código Laboral establece en su artículo 216, y determina la responsabilidad plena por la culpa comprobada del empleador en los perjuicios recibidos por los trabajadores, bajo este aspecto es necesario contextualizar desde el articulado del Código Sustantivo Laboral, artículos 56, 57, que nos habla sobre los reglamentos de trabajo con el alcance de la antigua salud ocupacional, igualmente, descrito en el artículo 108; sobre los exámenes periódicos del 348, sobre los reglamentos sobre el tema de artículo 350 entre otras directrices desde dicho Código del Trabajo vigente en Colombia.

Desde la responsabilidad legal y con el ánimo de determinar ese hace necesario referenciar la ley novena de 1979, con sus decretos reglamentarios; la ley 776 de 2002; ley 1010 de 2006, ley 1562 de 2012 entre otras normas legales que determinan el deber de cumplimiento de las actividades del SST. También debe acercarse al estudio normativo para establecer las responsabilidades del ASST. Como son los decretos reglamentarios, entre ellos,

decreto 1295 de 1994, decreto 2644 de 1994, decreto 1477 de 2014, decreto 1072 de 2015, decreto 052 de 2017, solo para citar algunos, igualmente, es necesario la revisión normativa de las resoluciones emanadas desde el actual Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud, que en forma continua han presentado avances en la salud ocupacional y actual sistema de seguridad y salud en el trabajo, incluso la última resolución 1111 de 2017, que presenta a los administradores, el reto de los estándares mínimos del su trabajo en las empresas, de igual importancia, la verificación sistemática de las diversas circulares de los Ministerios, entidades descentralizadas y organismos que directa o indirectamente establecen responsabilidades a los ASST. Estas responsabilidades también deben verificarse a las obligaciones de los sistemas integrados de gestión, que conjuntamente con las normas técnicas colombianas e internacionales, generan un amplio marco de responsabilidades jurídicas en el ejercicio de la profesión en salud ocupacional.

Este marco normativo, trae a colación la responsabilidad civil del empleador, establecida en el título XXXIV del Código Civil Colombiano, que habla de la responsabilidad común por los delitos y las culpas, en donde las actuaciones de los dependientes son responsabilidad del empleador y debe reparar todo daño causado por ellos, y la carga probatoria que puede favorecer al empleador, es sustentada en el deber de demostrar que actuó en forma diligente y cuidadosa, y es allí, donde el daño y sus elementos adquieren mayor relevancia, por las responsabilidades patrimoniales de las conductas y actividades desplegadas por los ASST.

La responsabilidad administrativa con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un tipo de responsabilidad legal que concierne exclusivamente al empleador. La responsabilidad administrativa está regulada por el Decreto 472 de 2015 que fue compilado en el capítulo 2.2.4.11 del Decreto 1072 de 2015.

El Ministerio de Trabajo puede sancionar a las empresas que no cumplan con sus responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En la actualidad las sanciones se establecen principalmente por la ocurrencia de accidente mortal o grave, pero además están facultadas para aplicar las sanciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, por el incumplimiento en las normas en seguridad y salud en el trabajo, no contar con un sistema de gestión, con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás requisitos mínimos de la Resolución 1111 de 2017.

En este punto, la reglamentación se acoge a lo establecido en la Ley 1610 de 2013. Actualmente Decreto 1072. Por lo tanto, si las condiciones de la empresa ponen en peligro la vida, la integridad y/o la seguridad personal de los trabajadores, el Inspector de Trabajo puede determinar la clausura o cierre del lugar de trabajo.

En esos casos aplican los siguientes criterios:

- Según la gravedad de la violación, el cierre se producirá por un término que está entre los 3 y los 10 días hábiles (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).
- Si la empresa incurre nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre se hará por un término de entre 10 y 30 días hábiles. (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).
- Cuando la renuencia persiste, el inspector de trabajo debe trasladar el caso al Director Territorial. Este podrá clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento (Artículo 13, Ley 1512 de 2012).

La medida de cierre o suspensión de actividades debe ser impuesta a través de un auto debidamente motivado, que indique específicamente el lugar donde debe aplicarse, el análisis de hechos y pruebas, el período de cierre y las normas infringidas.

La suspensión o el cierre no afectan el pago del salario, ni de las prestaciones a los trabajadores.

El artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015 establece los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores con base en los siguientes parámetros:

TAMAÑO DE EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES	INCUMPLIMIENTO SG-SST*	NO REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO	MUERTE DEL TRABAJADOR
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a 5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Tabla 1. Sanciones Ministerio de Trabajo

Marco legal

A continuación se relaciona el marco legal correspondiente a la investigación:

Nombre	Tema
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Resolución 6398 de 1991	Procedimientos en materia de salud ocupacional.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales

Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1401 de 2007	Investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
Decreto 472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por la cual se establece el reglamento único del sector del trabajo
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la 'implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 0312/2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Norma Técnica Colombiana 4116	Seguridad industrial, análisis de tareas
Norma Técnica Colombiana 3649	Calderas
INSHT. NTP 552	Protección de máquinas frente a peligros mecánicos y resguardos.
INSHT NTP 393	Herramientas manuales. Condiciones de seguridad.

Tabla 2. Marco legal

Marco Metodológico

- Tipo de Investigación:

El tipo de investigación a desarrollar en el presente trabajo es de tipo cualitativo-descriptivo de una realidad legal, dado que el objetivo está dirigido a mencionar los contenidos jurídicos de la normatividad vigente en correlación al tema de la responsabilidad patronal y su relación directa o indirecta con el ejercicio de las actividades profesionales del administrador o responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta labor identificadora se busca determinar las diferentes responsabilidades del sujeto a partir de las obligaciones jurídicas que traen los alcances laborales en cada jurisdicción del derecho aplicable en Colombia.

- Diseño de la investigación:

Esta investigación está basada en las normas jurídicas, tipo documental, en donde se desarrolló un proceso de consulta documental específica en los temas jurídicos, primero desplegando una contextualización de los elementos comunes de la responsabilidad, como son el daño, el lucro cesante, daño emergente entre otros conceptos comunes a las jurisdicciones normativas. Posteriormente, a que los investigadores establecieron el marco contextual del tema específico de investigación, se realizó una búsqueda detallada de los requisitos legales vigentes en las normas, accediendo a bases de datos, bibliotecas públicas y/o privadas, páginas web del poder legislativo y judicial colombiano, consulta de textos especializados y otras fuentes. Una vez recuperada la información jurídica necesaria para el logro de los objetivos propuestos, se procedió a una decantación normativa con el ánimo de evitar duplicidades en el análisis de las responsabilidades de estas normas halladas, el cual se realizó con una visión crítica y sistemática, buscando identificar, analizar y definir los requisitos legales que se imponen en el ejercicio profesional de los responsables del SST en Colombia.

- Población:

La población objeto de la presente investigación, está enfocada hacia los administradores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de determinar, y tener claridad respecto a las responsabilidades jurídicas derivadas de los accidentes de trabajo.

- Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas de recolección de datos de la presente investigación, están dadas a partir de un análisis documental y de contenido dirigido a identificar las obligaciones y determinaciones de responsabilidad de acuerdo con los requisitos legales.

En esta técnica de recolección de datos, fue indispensable el uso de fichas académicas de recolección, las cuales fueron diseñadas por el investigador para un adecuado proceso de identificación de la norma legal, permitiendo una mejor comprensión del requisito y facilitando su análisis y especificidad, con el fin de identificar las responsabilidades del empleador o sus representantes en el Sistema de Gestión.

.- Validez y confiabilidad.

Frente a la confiabilidad de los instrumentos utilizados, es viable presentar que la ficha o documento utilizado en la recolección normativa, es de construcción propia, y será utilizado a partir de la experticia profesional y el nivel académico de cada investigador, para validar en forma externa el instrumento se desarrolló la entrega de dicho instrumento a tres validadores externos, que poseen las competencias académicas, profesionales y son docentes del programa en salud ocupacional, a partir de la comunicación institucional con el fin de conocer su concepto profesional sobre la pertinencia, validez y confiabilidad del instrumento utilizado.

Para el análisis normativo del proyecto se utilizarán las técnicas de procesamientos de datos, para obtener la identificación de las normas legales, la tabulación específica según el alcance de la norma y la obligación generada por la misma, una vez lograda su codificación en un sistema organizado, se procederá a analizar sus alcances y obligaciones en un proceso mental del investigador, de tipo deductivo en forma directa y con el ánimo de construir procesos

lógicos de pensamiento, a partir de premisas y silogismos que permitan determinar la relación jurídica entre las obligaciones legales y las actividades del sujeto.

El método deductivo parte del análisis de postulados comunes denominados premisas, observando la construcción lógica de la premisa que impone el ordenamiento jurídico y la premisa resultante de la actividad del sujeto, es allí, donde con un análisis sistémico se podría hallar el marco de responsabilidad jurídica del sujeto administrador.

Para establecer el método de análisis de la norma, se usara el método exegético de análisis documental, en donde se procede a identificar el requisito legal por áreas de conocimientos o división de jurisdicción legal, en segundo lugar, se procederá a determinar el ámbito de aplicación de cada uno de los requisitos legales identificados y el ámbito lo determina el alcance de la licencia en Salud y Seguridad en el Trabajo y en relación con las diversas profesiones a analizar, de esta manera se puede decir quién es el sujeto pasivo o destinatario de la obligación legal, en este análisis también se establece el verbo rector de la norma jurídica, para posteriormente poder figurar el alcance expreso o tácito de la obligación o deber legal, luego se debe mirar el requisito legal con las relaciones directas o indirectas con otras normas jurídicas.

Por lo anterior es importante conocer el alcance de las licencias de Seguridad y salud en el Trabajo se definen en los siguientes términos:

Los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, profesionales con especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenten con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica de la empresa.

Los técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas; podrán El diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para

empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002.

Toda aquella persona que acepte la responsabilidad de ser el encargado y/o responsable (Administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo (ASST) del SG-SST y cumpla con el perfil establecido por la Resolución 0312 de 2019, tendrá las siguientes funciones a su cargo:

1. Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización.
2. Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con los riesgos de la empresa.
3. Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes
4. Solicitar a la dirección, la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro para los trabajadores.
5. Elaborar y actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, necesarias para el manejo de proveedores y contratistas y solicitar la aprobación por parte de la gerencia.
6. Elaborar, revisar y actualizar la matriz de riesgos de la empresa.
7. Elaborar, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de la empresa.
8. Realizar inspecciones programadas y no programadas a las instalaciones, maquinaria y equipo.
9. Mantener actualizados los procedimientos de trabajo seguro y de aquellas actividades que generen riesgos prioritarios para la empresa sean estas rutinarias o no rutinarias.
10. Participar en el equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
11. Ejecutar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
12. Orientar capacitaciones al personal relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Atender las visitas de la ARL y de las entidades de vigilancia que visiten la empresa para la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Preparar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluyendo la asignación de recursos y el presupuesto necesario para su ejecución.

15. Presentar a la Gerencia el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para su aprobación y firma.
16. Realizar el seguimiento y ejecución a los planes de acción derivados de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originen de las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. Elaborar los Informes que sean requeridos por la Dirección, por las entidades administrativas o por la Administradora de Riesgos Laborales.
18. Apoyar y asesorar a los trabajadores, el Comité de Convivencia, el COPASST, las Brigadas y la Gerencia de la Empresa, en la elaboración de los informes de rendición de cuentas.
19. Apoyar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia y a la brigada de la empresa en sus actividades, cuando requieran la asesoría de Profesional Especializado.
20. Programar auditorías internas en Seguridad y Salud en el Trabajo y atender las auditorías externas que contrate la empresa.
21. Realizar seguimiento a las restricciones originadas en los exámenes médicos ocupacionales y notificar a la gerencia cuando no se dé cumplimiento por parte de los empleados.
22. Realizar la solicitud a la IPS contratada para los exámenes ocupacionales de la información relativa a licencias, garantía de custodia de las historias clínicas y demás documentos reglamentados en la normatividad vigente.
23. Solicitar la documentación a los contratistas que realicen actividades en la empresa y verificar la información recibida.
24. Diseñar, implementar y ejecutar, los programas que sean necesarios para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
25. Documentar los riesgos prioritarios de la empresa y las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originan a partir del análisis de riesgo.
26. Presentar a consideración de la Gerencia, modificaciones a las políticas, reglamentos u objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los informes de rendición de cuentas y los resultados de los Indicadores.
27. Implementar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, incluidos los prioritarios y ejecutarlas acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.

28. Elaborar y actualizar las fichas técnicas de los Indicadores del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. Realizar el cálculo de los Indicadores definidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la periodicidad definida para cada uno.
30. Elaborar y actualizar los perfiles de cargo.
31. Elaborar y actualizar manuales, procedimientos, formatos e instructivos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
32. Elaborar y mantener actualizada toda la documentación del SG-SST que sea requerida por la normatividad vigente en Colombia o por normas o estándares que la empresa haya adoptado.
33. Coordinar los Trabajos en Altura, que sean realizados por empleados directos de la empresa y realizar la supervisión de las actividades de trabajo en alturas, que sean realizadas por contratistas siempre y cuando se cuente con certificado vigente como coordinador.
34. Administrar y entregar los Elementos de Protección Personal y realizar el correspondiente registro.
35. Trabajar en conjunto con los brigadistas los planes de emergencias, simulacros de evacuación, señalización y actividades y documentos relacionados con el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
36. Elaborar y mantener actualizado el análisis de vulnerabilidades y amenazas de la empresa.
37. Documentar los cambios en las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y notificar a las partes interesadas.
38. Notificar a la gerencia cuando se realicen actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.
39. Ofrecer a todos los empleados y contratistas, mínimo una vez al año la inducción y re-inducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
40. Comunicar a todos los empleados las políticas y objetivos del SG-SST.
41. Realizar anualmente la evaluación del SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

42. Establecer mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo y someterlos a aprobación por parte de la gerencia.
43. Mantener actualizada la descripción socio demográfica de los trabajadores.
44. Definir y llevar a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.
45. Elaborar y actualizar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.
46. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportar a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales.
47. Mantener un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral.
48. Mantener un registro anual del ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo y realizar la clasificación de su origen.
49. Actualizar como mínimo una vez al año identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
50. Incluir la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
51. Solicitar a la gerencia la realización de mediciones ambientales cuando sea requerido y sustentar su importancia.
52. Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos.
53. Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.

54. Asegurarse de que la organización cumpla con la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo que le corresponda.

Así mismo, el campo de acción para el administrador en seguridad y salud en el trabajo es definido a través del de la Resolución 4502 de 2012, estableció lo siguiente:

Titulo	Campo de acción
Tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o alguna de sus áreas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo en actividades de Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Apoyo en actividades de Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Acompañamiento en la investigación del Accidente de Trabajo, ✓ Educación. ✓ Capacitación ✓ Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo
Técnico Profesional en un área de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo en las actividades de Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Apoyo en las actividades de Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Acompañamiento en la investigación del Accidente de Trabajo. ✓ Capacitación. ✓ Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesión en Seguridad y Salud en el trabajo o su equivalente ✓ Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. ✓ Investigación del Accidente de Trabajo. ✓ Educación. ✓ Capacitación. ✓ Diseño, Administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

Tabla 3. Campo de acción del ASST.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/abece-licencias-salud-ocupacional.pdf>

Después de analizar la jurisprudencia Colombiana en materia laboral, civil, penal y administrativa; podemos deducir que la actividad del administrador del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (ASST), se derivan como consecuencia de un accidente de trabajo mortal o grave, varias responsabilidades jurídicas que están implícitas en la ejecución de la labor y el alcance de la licencia del ASST.

Así las cosas, la labor del ASST, debe ir dirigida a garantizar la seguridad del personal a su cargo y prevenir los accidentes y/o enfermedades laborales. No obstante es una labor conjunta que se ejecuta con el empleador o representante legal de una empresa; como quiera que es obligación del empleador garantizar la seguridad de sus trabajadores de conformidad con el artículo 57 del C.S.T.; para ello cuenta con la responsabilidad de contratar un profesional en SST., que controle los riesgos inherentes a su actividad con el fin de cumplir con el presente de garantizar la seguridad de sus trabajadores.

En ese entendido es cuando se cumple el rol del ASST, desarrollando programas de bienestar, prevención, procedimientos que permitan minimizar el riesgo que genera la actividad comercial del empleador, ero este rol implica contar con el apoyo incondicional del empleador con la generación de un presupuesto, un seguimiento y control de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para su empresa Cuan do estos preceptos se cumplen se puede desarrollar la labor cumpliendo los objetivos propuestos.

Más sin embargo la falta de control del SST, configura los elementos necesarios para que se presente un accidente de trabajo; el cual puede ser leve, grave, severo o mortal.

En los casos graves y mortales, tipificados como accidente de trabajo; recordando que es todo suceso repentino que sobrevenga sobre el trabajador, se intuye que fue imposible de prever; pero es ahí cuando se derivan las responsabilidades jurídicas

En Colombia la carga de la prueba, está a cargo del trabajador quien deberá demostrar mediante varios procesos jurídicos la culpabilidad del empleador al garantizar la seguridad de sus trabajadores y la falta de control sobre los riesgos que genera con su actividad comercial.

Es así como, uno de los procesos a ejecutar es la demanda laboral ante el juez laboral para que determine la culpabilidad del empleador y configure el incumplimiento del art 216 de CST. Esta responsabilidad laboral solo hace parte del vínculo contractual del trabajador con el empleador y por lo tanto este proceso jurídico no configura responsabilidades para el ASST.

Más sin embargo el empleador podría replicar contra el ASST, de comprobarse por la negligencia, falta de pericia o imprudencia.

El segundo proceso simultáneo que se adelanta por parte de los causantes de la víctima, es la reclamación de la responsabilidad civil contractual derivada de un contrato de trabajo; contra el empleador el cual busca obtener la indemnización de los daños materiales e inmateriales (Daño emergente y lucro cesante) (daño emergente Daños morales y fisiológicos).

Derivada de un accidente de trabajo, los causantes pueden iniciar un proceso penal, contra el empleador, el ASST y/o un tercero, con el fin de obtener justicia por la muerte de su familiar, este proceso se adelanta ante la fiscalía y es un juez penal que podrá determinar la culpabilidad del causante del homicidio, y el responsable tendrá una pena paralelo por de medida de aseguramiento interanual en centro penitenciario.

Y finalmente se realiza un proceso administrativo consecuencia de la falta de prevención y el incumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de trabajo es la entidad competente para adelantar las investigaciones pertinentes del incumplimiento para establecerlas multas (D.1072/15) o cierres definitivos de la empresa.

Del mismo modo se expidió el decreto 0312 de 2019, el cual establece los estándares mínimos que deben cumplir las empresas, bajo la salvedad que se generaron tres subdivisiones de micro empresas, medianas empresas y grandes empresas, dependiente el tipo de riesgo deben cumplir cierto número de estándares específicos la para empresa.

En el 2020 se establecieron parámetros para trabajos en espacios confinados, se retomó la resolución 2646 de 2008 diagnóstico de riesgo psicosocial y se adiciono en la resolución 2404 de 2019 su implementación para control el riesgo psicosocial en los trabajadores.

Así mismo, el mundo tuvo que adoptar medidas para minimizar y mitigación la transmisión de un coronavirus llamado COVID 19; que a la fecha ha cobrado cientos de vidas en el mundo y hace que se generen nuevos protocolos de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de contagios y preservación del vida humana.

RESPONSABILIDADES JURIDICAS DERIVADAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO				
ASPECTO	RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
RESPONSABLE	Es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL. Si no hay afiliación a una ARL la asume el empleador.	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.	Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible.	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.
SURGE	Surge del contrato de trabajo	Surge de la relación laboral contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo para el sector privado y al artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público.	Surge del titular del delito (Empleador, Administrador de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o tercero) Ley 599 de 2000 Código Penal.	Surge de la vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, por el incumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales.
SANCIÓN	Pago de prestaciones económicas y asistenciales, indemnización y pensión regulado por el Decreto 1295 de 1994 / Ley 76 de 2002.	Depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios, los cuales pueden ser fisiológicos o morales (hasta 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes).	En el caso de culpa o dolo en el accidente de trabajo, el empleador puede estar incurriendo en hechos punibles (delito) que puede conllevar la privación de la libertad en centro carcelario.	La multa es a favor del Fondo de Riesgos Laboral y es establecida en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995. Artículo 2.2.4.11.5. Decreto 1072 de 2015.
PRESCRIPCIÓN	Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año.	La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.	No prescribe	Luego de la multa, si no es cancelada por el multado, existe un proceso de cobro coactivo adelantado por el Ministerio de Trabajo, que puede llegar a generar un embargo conforme a la Resolución 2551 del 2000 (embargo y remate de bienes).

<p>PROCESO</p>	<p>La ARL puede demandar por las prestaciones económicas al empleador si se demuestra negligencia.</p>	<p>El proceso de demanda se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria</p>	<p>El proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo ejerce la vigilancia y el control de las actividades de prevención y promoción que desarrollan las administradoras de riesgos laborales.</p>
	<p>Los derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo se concretan en prestaciones económicas y asistenciales. (Decreto 1295/94)</p>	<p>El empleador es responsable con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARL por responsabilidad laboral, al ser responsabilidades y obligaciones independientes. La indemnización comprende lo que se pruebe por perjuicios materiales: Daño Emergente y Lucro cesante y por perjuicios inmateriales: Daño moral y perjuicios fisiológicos (ART 216 C.S.T)</p>	<p>El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.</p> <p>El hecho punible puede ser realizado con dolo, culpa o preterintencional.</p> <p>Clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional.</p>	<p>La multa o sanción interpuestas al empleador, será para el beneficio del fondo de riesgos laborales</p>

Glosario

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT): Es 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.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar de trabajo.(NTC-OHSAS 18001:2007).

ADMINISTRADOR EN SST: Es el responsable del Diseño e implementación del Sistema de Gestión en una empresa.

AGENTE DE PELIGRO (AP): objeto, sustancia, elemento, instalación, estructura o situación presente origen de una condición ambiental peligrosa existente o de posible ocurrencia.

ÁREA: lugar que está siendo evaluado y donde se lleva a cabo una actividad

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

AUSENTISMO: se denomina al número de horas - hombre programadas que se dejan de trabajar como consecuencia de las Condiciones de Trabajo y Salud, de los Accidentes de Trabajo (AT) o Enfermedades Laboral (EL).

BIOSEGURIDAD: conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de los factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos.

CONDICIÓN AMBIENTAL PELIGROSA: describe las características significativas del Agente de Riesgo, determinando en forma automática la selección del agente que genera la situación peligrosa.

CONDICIÓN DE TRABAJO Y SALUD: características materiales (físicas, entorno de trabajo, etc.) y no materiales (mentales, sociales, organización del trabajo, etc.) Que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas y que actúan en beneficio o deterioro del proceso salud enfermedad del individuo.

DOCUMENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) : documento escrito en el cual se encuentran todas las directrices, objetivos, metas, acciones, responsables, presupuestos, controles, programación, etc., de las actividades a realizar en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) en una empresa.

DAÑO EMERGENTE: Es la disminución que ocasiona en el patrimonio el daño material o corporal sufrido por la víctima, es decir, al reclamo de las cantidades invertidas en la reparación de algo.

ENFERMEDAD AGRAVADA POR EL TRABAJO: enfermedad de origen común, que puede empeorar por las condiciones del trabajo a las que está expuesta la persona.

ENFERMEDAD COMÚN O GENERAL (EC): todo estado patológico (de enfermedad) permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa a gentes no relacionados con la actividad laboral.

ENFERMEDAD LABORAL (EL): Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos 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 consideren como laborales, pero se demuestre la relación de causalidad

con los factores de riesgos ocupacionales serán reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Art.4, Decreto 1562de 2015)

EPS: Entidad Promotora de Salud.

EXPOSICIÓN: frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo. Para calcularla se puede considerar el tiempo promedio diario en horas de exposición o el tiempo semanal acumulado.

FUENTE GENERADORA: se refiere a los procesos, objetos, instrumentos, condiciones físicas o psicológicas donde se originan los diferentes factores de riesgo.

HIGIENE OCUPACIONAL: conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

INCIDENCIA: frecuencia con que se presenta o incide por primera vez un evento de salud o enfermedad en un período.

INCIDENTE DE TRABAJO: todo suceso repentino generalmente no deseado que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que en circunstancias ligeramente diferentes podría haber terminado con una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte del trabajador o daño en instalaciones, equipos, procesos o producción.

IPS: Institución Prestadora de Salud.

LUCRO CESANTE: Está representado por la imposibilidad de incrementar el patrimonio (carencia de patrimonio), como consecuencia del daño sufrido. Es el caso de un trabajador que sufre un accidente de trabajo que le ocasiona una incapacidad total y permanente y lo

imposibilita para seguir trabajando, situación ésta que le impide seguir obteniendo ingresos monetarios o lo que es lo mismo, mejorar o incrementar su patrimonio.

MAPA DE RIESGOS: consiste en la descripción gráfica y en la planta de la presencia de los factores de riesgo en las instalaciones de una empresa, mediante una simbología previamente establecida.

MEDICINA OCUPACIONAL: conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la mejor calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

MORBILIDAD: número proporcional de personas de una población general que se enferman en un tiempo determinado.

MORTALIDAD: número proporcional de personas de una población general *que se mueren* en un tiempo determinado.

PANORAMA DE RIESGOS (MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS): Técnica para describir condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores.

POBLACIÓN EXPUESTA: número de personas expuestas. Expuestos. Personas afectadas directa o indirectamente por el factor de riesgo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: lineamientos generales establecidos por la dirección de La empresa.,que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del SG – SST.

PREVALENCIA: frecuencia con que se presenta un evento de salud o enfermedad en el momento, independiente de cuándo se haya originado.

PROBABILIDAD: es la cuantificación de una posibilidad que la exposición a un factor de riesgo con el tiempo genere las consecuencias no deseadas.

PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: conjunto de actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos profesionales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental y Físico del hombre.

PUESTO TRABAJO: lugar donde el trabajador realiza la tarea que se le ha encomendado.

RIESGO OCUPACIONAL: probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipos o alteraciones del ambiente.

RIESGO PROFESIONAL: conjunto de factores o condiciones potencialmente agresoras, tanto del ambiente de la organización laboral, como de la tarea que realiza el individuo.

SALUD: Es el completo bienestar físico, mental y social de una persona y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): Un SG-SST es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción.

SISTEMA(S) DE CONTROL SUGERIDO: son las medidas para el control del factor de riesgo que la empresa no ha puesto en práctica o que se consideran insuficientes y que se sugiere sean implementadas considerando la magnitud de los riesgos reales o potenciales.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA: metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo, e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos orgánicos, estilos de vida y de trabajo).

TIEMPO DE EXPOSICIÓN: Cuantificación del tiempo real o promedio durante el cual la población está en contacto con el factor de riesgo.

TRABAJO: actividad básica y exclusiva del ser humano. El trabajo le permite al hombre obtener una remuneración o salario para satisfacer sus necesidades.

TRABAJO EN ALTURAS: Para efectos de la aplicación de la Resolución 1409 de 2012, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior.

A continuación se presenta el cronograma de actividades de la investigación:

Tabla 1 Cronograma de actividades de la investigación año 2019 - 2020

No.	Actividad	Agosto 2019				Septiembre 2019				Octubre 2019				Noviembre 2019				Diciembre 2019
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Establecer tema de la investigación e integrantes del equipo investigador.	■																
2	Definir objetivos y actividades primarias del contexto general del tema y el grupo de investigación.		■	■														
3	Determinar el alcance de la licencia de administrador en salud ocupacional para relacionar el alcance de la investigación.				■													
4	Se generaran los primeros avances de las actividades de identificación de los requisitos legales, mediante los primeros formatos de entrega.					■												
5	Realizar los primeros avances de las actividades según el formato estipulado en relación a los puntos del planteamiento, formulación y sistematización del problema que se determinaron por el proceso de construcción documental.						■											
6	Se crea el objetivo general y objetivos específicos, el título del proyecto a realizar con el fin de direccionar el tema de investigación.							■										
7	Una vez establecido el problema, se crean las actividades de investigación documental del tema.								■									

Presupuesto

A continuación se presenta el presupuesto de la investigación, en el cual se tomó como base de cálculo el salario mensual de un administrador en salud ocupacional, estimado en salarios mínimos mensuales vigentes, dando como resultado un salario de \$3.386.121 incluido el factor prestacional.

Tabla 2 Presupuesto

No.	Actividad	Cantida d de investig adores	No. De días	Costo/día	Costo total horas hombre	Recursos logísticos	Costo logístico	Total
1	Establecer tema de la investigación e integrantes del equipo investigador.	7	6	\$112.871	\$677.224	Salón de reunión, alimentos	\$50.000	\$727.224
2	Definir objetivos y actividades primarias del contexto general del tema y el grupo de investigación.	7	6	\$112.871	\$677.224	Salón de reunión, alimentos	\$50.000	\$727.224
3	Determinar el alcance de la licencia de administrador en salud ocupacional para relacionar el alcance de la investigación.	2	6	\$112.871	\$677.224	Visita secretaria salud distrital	\$30.000	\$707.224
4	Se generaran los primeros avances de las actividades de identificación de los	7	6	\$112.871	\$677.224	Impresión avances de identificación y formatos	\$45.000	\$722.224

	requisitos legales, mediante los primeros formatos de entrega.							
5	Realizar los primeros avances de las actividades según el formato estipulado en relación a los puntos del planteamiento, formulación y sistematización del problema que se determinaron por el proceso de construcción documental.	5	6	\$112.871	\$677.224	Diligencia formatos y sistematizarlos digitalmente	\$38.000	\$715.224
6	Se crea el objetivo general y objetivos específicos, el título del proyecto a realizar con el fin de direccionar el tema de investigación.	7	6	\$112.871	\$677.224	Salón de reunión, alimentos	\$50.000	\$727.224
7	Una vez establecido el problema, se crean las actividades de investigación documental del tema.	7	6	\$112.871	\$677.224	Establecer las actividades	\$42.000	\$719.224
8	Desarrollar el marco referencial con marco conceptual, marco teórico y marco legal encaminado al proyecto	7	6	\$112.871	\$677.224	Digitalización de contenidos	\$28.000	\$705.224

	de responsabilidades jurídicas del ASO.							
9	Generar los instrumentos, con el fin de recolectar la evidencia documental de la investigación.	7	6	\$112.871	\$677.224	Digitalización de contenidos	\$28.000	\$705.224
10	Trabajar en la búsqueda de los textos académicos y digitales para el desarrollo de los objetivos de la investigación.	7	6	\$112.871	\$677.224	Visitas bibliotecas y transporte	\$45.000	\$722.224
11	Establecer una guía de investigación para desarrollar las metas y objetivos tempranos y ver la segmentación y especificidades de las normas consultadas.	7	6	\$112.871	\$677.224	Digitalización de contenidos	\$28.000	\$705.224
12	Seguimiento del cronograma donde se establecen las actividades previas para la realización del producto final.	7	6	\$112.871	\$677.224	Digitalización de contenidos	\$28.000	\$705.224
13	Establecer las mesas de trabajo del grupo investigador para desarrollar el contenido factico del trabajo final, establecer lineamientos y	7	6	\$112.871	\$677.224	Salón de reunión, alimentos	\$50.000	\$727.224

	articulación de la actividad.							
14	Unificar los datos recopilados para establecer las relaciones directas entre las diversas responsabilidades del grupo.	7	6	\$112.871	\$677.224	Salón de reunión, alimentos	\$50.000	\$727.224
15	Generar las conclusiones y recomendaciones enfocadas en la entrega del producto final.	7	6	\$112.871	\$677.224	Digitalización de contenidos	\$28.000	\$705.224
16	Sustentación y entrega del proyecto ante las autoridades competentes.	7	6	\$112.871	\$677.224	Impresión documentos finales	\$120.000	\$797.224
Totales					\$10.835.587		\$710.000	\$11.545.587

Fuente: los autores

El costo total de la investigación es la suma de once millones quinientos cuarenta y cinco mil quinientos ochenta y siete pesos.
\$11.545.587M/CT

Responsabilidad Administrativa

Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva
Identificación general	El Estado Colombiano expide el decreto 1072 de 2015, en el cual se establecen las multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	13 de agosto de 2015
Título de la norma	Decreto 1072 de 2015
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 1072 de 2015/Capítulo 11 - criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo/ artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13/
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>“Establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas</p>

	por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.”(Decreto 1072 de 2015)
Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017 (Bogotá, 2015) Alcaldía mayor de Bogotá /recuperado en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva
Identificación general	El Estado Colombiano saca Ley 1562 de 2012 donde se aplicarán multas y sanciones que se aplicarían sobre las empresas que no cumplieran con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema General de Riesgos laborales
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Congreso de Colombia expide la ley 1562 de 2012
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	noviembre 7 de 2012
Título de la norma	Ley 1562 de 2012
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Ley 1562 de 2012 /Artículos 13,30
Ámbito de aplicación	Entidades públicas y privadas
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de Trabajadores

<p>Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional</p>	<p>“Art. 13, inciso 2 Ley 1562 de 2012: El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes</p> <p>Art. 30 Ley 1562 de 2012: Cuando el Ministerio de Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p> <p>Art. 13, inciso 4 Ley 1562 de 2012: En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes” (Ley 1562 de 2012)</p>
<p>Fecha de revisión</p>	<p>07 de noviembre de 2017 (Bogotá A. M., 2012)Alcandía mayor de Bogotá/recuperado de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365</p>

Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva
Identificación general	El Estado Colombiano saca un decreto el decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Presidente de la república en ejercicio de sus facultades legales
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	31 de julio de 2014
Título de la norma	Decreto 1443 de 2014
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 1443 de 2014 /capítulo 1/Artículos 1,9
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>“conformidad con el artículo 2° del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584</p>

	<p>adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>Que el artículo <u>56</u> del Decreto número 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>Que el artículo <u>1°</u> de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).” (Decreto 1443 de 201</p>
Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017 (Bogotá A. M., Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2014)recuperado de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841
Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva

Identificación general	Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud de Colombia expiden la resolución 1111 de 2017 <i>Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.</i>
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud.
Jerarquía de la norma	Nivel Legal- Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	27 de marzo de 2017
Título de la norma	Resolución 1111 de 2017
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Resolución 1111 de 2017/artículos 1,5
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>“La vigilancia y control en SST y el Sistema General de Riesgos Laborales es ejercida por entidades como el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud. El Empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.</p> <p>Por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se impondrán multas entre veinte (20) SMLV Y mil (1.000) SMLV destinados al Fondo de Riesgos Laborales.” (Resolución 1111 de 2017)</p>

Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017 (bogota, 2014)Alcaldía mayor/ de Bogotá recuperado de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841
-------------------	--

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Liseth Porras Gallo
Identificación general	El Estado colombiano saca un artículo en la constitución mostrando la responsabilidad extracontractual del estado
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	4 de junio de 1991
Título de la norma	Título 2 - De los derechos, las garantías y los deberes
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Capítulo 4: De la protección y aplicación de los derechos / Artículo 90
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del estado por acción y/u omisión. Reparación directa del estado.
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado colombiano
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	“El Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas”. En el evento de ser condenado el Estado a la reparación patrimonial de uno de tales daños, que haya sido consecuencia de la conducta dolosa o gravemente culposa de un agente suyo, aquél deberá repetir contra éste.”
Fecha de revisión	7 de noviembre de 2017 Alcaldía de Bogotá (1991). Artículo 90 de la constitución colombiana. Recuperado de

	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
--	---

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
Identificación general	El Estado mexicano en su Código Civil para el Distrito Federal prevé que la responsabilidad del Estado por los daños y perjuicios ocasionados por sus servidores públicos
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Código Civil para el Distrito Federal
Jerarquía de la norma	Nivel Legal (Leyes)
Fecha de entrada en vigencia	26 de mayo de 1928
Título de la norma	Artículo 1927 del Código Civil para el Distrito Federal, conforme al texto Constitucional
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Artículo 1927
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del estado por acción y/u omisión. Reparación directa del estado.
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado mexicano
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	“El régimen de responsabilidad patrimonial en el Distrito Federal es de carácter objetivo y directo. Aun cuando el artículo 1927 del Código Civil para el Distrito Federal prevé que la responsabilidad del Estado por los daños y perjuicios ocasionados por sus servidores públicos, con motivo del ejercicio de las atribuciones que les estén encomendadas, es solidaria y subsidiaria, lo cierto es que al respecto debe tenerse en cuenta que el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone, que: "La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad

	administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa." Al existir incompatibilidad entre ambos preceptos, el conflicto de normas se resuelve sobre la base del principio de jerarquía y, por ende, debe acatarse la norma superior, según la cual, la responsabilidad del Estado, por los daños que se causen a los particulares, con motivo de la actividad administrativa irregular, es objetiva y directa.”
Fecha de revisión	7 de noviembre de 2017 Código Civil para el Distrito Federal (1928). Recuperado de http://www.sedema.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/577/43c/9e9/57743c9e92b12920970032.pdf

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
Identificación general	El Estado Argentino en su proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación. habla de la responsabilidad del Estado por los daños y perjuicios ocasionados por sus servidores públicos
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Anteproyecto y en el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación.
Jerarquía de la norma	Nivel Legal (Leyes)
Fecha de entrada en vigencia	8 de agosto de 2014

Título de la norma	
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Ley 26.944
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del estado por acción y/u omisión. Reparación directa del estado.
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado Argentino.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>La responsabilidad del Estado presenta en sí misma interés e importancia en el ámbito jurídico. Desde la mirada de los administrados, regula en qué supuestos y en qué medida tienen derecho a obtener un resarcimiento frente al perjuicio patrimonial o moral sufrido por una acción u omisión estatal daños de producción harto frecuente en sociedades complejas, tecnificadas, globalizadas. A su vez, para el Estado significa cuándo y hasta qué punto deberá desembolsar recursos del erario público para satisfacer esos menoscabos individuales.</p> <p>Se ha escogido estudiar la responsabilidad estatal por el acaecimiento de tres hechos sumamente relevantes en el tratamiento jurídico de la materia: su abordaje en el Anteproyecto de Código Civil y Comercial de la Nación; su (diametralmente opuesta) regulación en el texto finalmente enviado por el Poder Ejecutivo Nacional al Congreso de la Nación, es decir, el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación; y finalmente, mas no menos importante, la ley 26.944 de responsabilidad estatal, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 8 de agosto de 2014, sin perjuicio de la eventual sanción del Proyecto. Por último, es relevante el trasfondo constitucional que subyace al tema que analizamos. En este sentido, dedicaremos la última parte del trabajo a ofrecer una mirada desde una perspectiva constitucional, en</p>

	particular sobre la división de competencias entre la Nación y las provincias, el principio de igualdad ante la ley, y el derecho de propiedad en punto a la reparación integral de los daños sufridos por los particulares.
Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017 Ambrosio L. Gioja (2015) Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de www.derecho.uba.ar/revistagioja/

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
Identificación general	Es por esto por lo que después de un largo camino transcurrido por la materia objeto de este estudio, se puede hablar en la actualidad del derecho efectivo a reclamar el cumplimiento de la obligación estatal de hacerse responsable, tanto de lo que se genera del ejercicio de su actividad, como de las acciones u omisiones de sus funcionarios que son consideradas del Estado mismo. Ecuador no ha sido excepción del problema descrito, por lo que también se han generado normas y principios que regulan el funcionamiento estatal y que permitan a los administrados hacer efectivos sus derechos que han sido consagrados tanto en la

	Constitución como en otros cuerpos normativos.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	La Constitución ecuatoriana
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	20 de octubre de 2008
Título de la norma	Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por la acción u omisión de sus funcionarios
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	art. 11.9
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por la acción u omisión de sus funcionarios
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado ecuatoriano.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	prescribe en el art. 11.9 que la responsabilidad estatal consiste en la reparación de las violaciones a los derechos por la falta o deficiente prestación de servicios públicos o por acciones u omisiones en el ejercicio de potestades públicas, reparación que es integral conforme el principio garantista de protección los derechos previsto en el art. 86.3.
Fecha de revisión	7 de noviembre de 2017 Andrade Marín Iza, Luciano Fernando (2010). Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por la acción u omisión de sus funcionarios. Quito. UDLA, Sede Ecuador. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

Ficha de revisión documental

Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
--------------	--------------------------------

Identificación general	El Estado venezolano en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela habla de la responsabilidad del Estado por los daños y perjuicios ocasionados por sus servidores públicos
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	Jueves 30 de diciembre de 1999
Título de la norma	Título III De los derechos humanos y garantías, y de los deberes
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Capítulo I Disposiciones Generales Artículo 30
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por la acción u omisión de sus funcionarios
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado venezolano
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	El Estado tendrá la obligación de indemnizar integralmente a las víctimas de violaciones a los derechos humanos que le sean imputables, y a sus derechohabientes, incluido el pago de daños y perjuicios. El Estado adoptará las medidas legislativas y de otra naturaleza, para hacer efectivas las indemnizaciones establecidas en este artículo. El Estado protegerá a las víctimas de delitos comunes y procurará que los culpables reparen los daños causados.
Fecha de revisión	7 de noviembre de 2017 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Recuperado de http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Venezuela/ven1999.html

Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva
Identificación general	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución de la República de Colombia
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	28 de agosto de 1996
Título de la norma	DECRETO 1530 DE 1996
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	DECRETO 1530 DE 1996/artículo 4
Ámbito de aplicación	Entidades públicas y privadas
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todos los empleadores privados o públicos
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>“Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad”(decreto 1530 de 1996)</p> <p>“Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y</p>

	determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.” (decreto 1530 de 1996)
Fecha de revisión	20 de noviembre de 2017 (colombia, 2013)Alcandía mayor de Bogotá/recuperado de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804

Ficha de revisión documental	
Investigador	Leidy Katerine Gamboa Manosalva
Identificación general	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución de la República de Colombia
Jerarquía de la norma	Nivel Legal (Leyes)
Fecha de entrada en vigencia	2 de enero de 2013
Título de la norma	LEY 1610 DE 2013
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Ley 1610 de 2013/ARTICULO 1,5
Ámbito de aplicación	Inspecciones de Trabajo
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	“otorgó a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social la competencia para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores Que le corresponde al Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentar los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos

	<p>Laborales, y señalar normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo, la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y las garantías que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso; En mérito de lo expuesto” (Ley 1610 de 2013)</p>
<p>Fecha de revisión</p>	<p>20 de noviembre de 2017 (colombia, 2013) Alcaldía mayor de Bogotá/recuperado de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sijsur/normas/Norma1.jsp?i=51147#0</p>

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
Identificación general	El Estado chileno saca un artículo en la constitución mostrando la responsabilidad extracontractual del Estado
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución Política de la República de Chile
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	1980
Título de la norma	Bases Generales de la Administración del Estado
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	artículo 38 inciso segundo de la “CPR”
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del estado por acción y/u omisión. Reparación directa del estado.
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado chileno.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	“Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño”
Fecha de revisión	20/11/17 Constitución Política de la República de Chile (1980). Bases Generales de la Administración del Estado. Artículo 38 inciso segundo de la “CPR”. Texto actualizado a octubre de 2010

Ficha de revisión documental	
Investigador	Katherine Lisseth Porras Gallo
Identificación general	El Estado chileno saca un artículo en la constitución mostrando la responsabilidad extracontractual del estado.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Constitución Política de la República de Chile
Jerarquía de la norma	Nivel fundamental (Constitución)
Fecha de entrada en vigencia	1980
Título de la norma	Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Artículo 42
Ámbito de aplicación	Responsabilidad extracontractual del estado por acción y/u omisión. Reparación directa del estado.
Profesión	Profesionales en salud ocupacional
Alcance de la obligación	Funcionarios del Estado chileno.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	“Los órganos de la Administración serán responsables del daño que causen por falta de servicio. No obstante, el Estado tendrá derecho a repetir en contra del funcionario que hubiere incurrido en falta personal”.
Fecha de revisión	20/11/17 Constitución Política de la República de Chile (1980). Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Artículo 42. Texto actualizado a octubre de 2010

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcón Molina
Identificación general	Elaborada por la CAN, para los países que son miembros de esta entidad
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	La CAN
Jerarquía de la norma	Resoluciones supremas
Fecha de entrada en vigencia	23 de septiembre de 2005
Título de la norma	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	RESOLUCION 957/ARTICULO 3 Los países miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los derechos de salud de los trabajadores. a) la adopción puede ser de tipo administrativo o legislativo según la normatividad de cada país CAPITULO 3 responsabilidades y sanciones
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores vinculados laboralmente en los países que conforman la CAN
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>Los empleadores o contratistas independientemente de la forma de vinculación laboral deben responder solidariamente con los daños ocasionados a los trabajadores en uso de sus funciones.</p> <p>Cuando se demuestre que los empleadores incumplen con los temas de seguridad en el trabajo deben ser sancionados con las normas impuestas en cada país.</p>

	El comité andino de seguridad y salud en el trabajo en coordinación con los ministerios de trabajo de cada país propondrán los criterios que deberían tomarse para medir los riesgos en cada organización, dichos criterios serán adoptados por todos los miembros que conforman la organización.(ANDINA, 2005)
Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcón Molina
Identificación general	El ministerio de trabajo saca el decreto 472 de 2015
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Ministerio de trabajo
Jerarquía de la norma	Decretos supremos
Fecha de entrada en vigencia	17 marzo de 2015
Título de la norma	criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales,
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Artículo 5°. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Profesionales en Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Empresas públicas y privadas que incumplan con los requisitos exigidos a nivel de seguridad y salud en el trabajo

Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2 de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 30 y 13 de la Ley 1562 de 2012 (TRABAJO, 2015)
Fecha de revisión	07 de noviembre de 2017

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	Habla de las responsabilidades del estado enfocando el artículo 90 de la constitución política
Entidad que expide la norma	Asamblea Nacional Constituyente
Jerarquía de la norma	Constitucional
Fecha de entrada en vigencia	Constitución 1991
Título de la norma	Responsabilidad del estado en Colombia
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Libro, Olga Cecilia González Noriega capítulo tomado file:///C:/Users/User/Downloads/104-1-1429-1-10-20100222.pdf
Ámbito de aplicación	La responsabilidad del estado se encuentra explícita en el artículo 90 de la constitución política
Profesión	Administrador de empresas
Alcance de la obligación	Especifica las responsabilidades que tiene el estado Colombia con sus diferentes definiciones según los casos en los cuales entra a responder el estado.

Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	La responsabilidad del estado, es específica en el cuidado de los ciudadanos y el hacer valer los derechos que tienen por ello se encuentra una mescolanza entre la parte si soy empleado público y trabajo como profesional de seguridad en el trabajo y se ocasiona daño al empleado público que responsabilidad tiene.
---	---

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	Define las responsabilidades de los funcionarios de nivel departamental y nacional enfocados a la actuación en concordancia con las normas del estado
Entidad que expide la norma	Ministerio del interior y justicia
Jerarquía de la norma	Decreto 1188 de 2003
Fecha de entrada en vigencia	14 de mayo de 2003
Título de la norma	Por medio del cual se establecen procedimientos para la coordinación de funciones administrativas entre el nivel nacional y el nivel territorial.
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Artículo 2°. El gobernador de cada departamento, de conformidad con la Constitución Política y la Ley, actuará en concordancia con los municipios y demás entes territoriales dentro del ámbito de su competencia, ejerciendo la coordinación, seguimiento y complemento de la gestión de los municipios para la eficiente prestación de los servicios a su cargo.
Ámbito de aplicación	El estado por ser de orden primario debe imponer las normas y por medio de decretos lograr que estas se acaten en todo el país sin importar el orden es decir gobernación y municipalidad.
Profesión	Administrador de empresas

Alcance de la obligación	Este decreto nos ayuda ampliar el conocimiento acerca del impacto y la normatividad administrativa de carácter regional y su influencia.
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	Se deben cumplir los requerimientos solicitados a nivel nacional en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	Esta norma rige para todos los miembros que conforman la anda para unificar criterios en la toma d decisiones
Entidad que expide la norma	La ANDI
Jerarquía de la norma	Resolución 957
Fecha de entrada en vigencia	23 de septiembre de 2005
Título de la norma	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Tomado de http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/DECRETO%201188%20de%202003.pdf Artículo 6.- El personal que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, deberá gozar de independencia profesional, respecto del empleador así como de los trabajadores y de sus representantes.
Ámbito de aplicación	Al ser el copilado de información sobre la seguridad y salud en el trabajo de los países que conforman la ANDI estamos inmersos por pertenecer a ella
Profesión	Administrador de empresas
Alcance de la obligación	La aplicación dela norma incluye los países que se encuentran en la comunidad andina

Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	Se debe cumplir con los reglamentos establecidos en los países que conforman la CAN, la resoluciones especifica punto a punto los requerimientos necesarios para cumplir con la seguridad y salud en el trabajo de Colombia, Perú ,ecuador y Bolivia
---	--

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	El decreto es una norma de nivel jerárquico medio y al ser nueva ira sujeta a las disposiciones que tome el estado sin dejar a un lado la ley que regula el sector trabajo en Colombia
Entidad que expide la norma	Ministerio de trabajo
Jerarquía de la norma	Decreto 1072
Fecha de entrada en vigencia	26 de mayo de 2015
Título de la norma	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Libro / capitulo / artículo / numeral / literal	TOMADO DE http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506 capítulo 11, articulo2.2.2.11.3 criterios de graduación de las multas por infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo
Ámbito de aplicación	Este decreto acerca que está actualmente funcionando recopila todo el tema de seguridad y salud en el trabajo especificando las multas que se deben cancelar por incurrir en hechos que vayan en contra de este.
Profesión	Administrador d empresas
Alcance de la obligación	Este decreto nos ayuda a saber cuál es el valor de las mulas que actualmente rigen tanto para el sector privado como para el sector publico si se incumple las directrices del decreto 1072

Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	Pues la norma específica los montos según el tamaño de la empresa , pero no especifica si el profesional de seguridad y salud en trabajo debe responder económicamente aunque las empresas de carácter público si se hace replica en la persona encargada de la actividad
---	---

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	El homicidio culposo en Colombia es tratado por el código penal
Entidad que expide la norma	Congreso de Colombia
Jerarquía de la norma	LEY
Fecha de entrada en vigencia	Julio 24 de 2000
Título de la norma	código penal- homicidio culposo
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	artículo periódico el espectador 26 de abril de 2014 https://www.elespectador.com/noticias/bogota/batalla-los-21-angeles-articulo-489089
Ámbito de aplicación	Este artículo del periódico el espectador trae a colación el homicidio culposo como hecho de generador en el caso de la muerte de 21 niños del colegio Agustiniانو Norte ,donde estaba vinculados una entidad contratante del estado
Profesión	Administrador de empresas
Alcance de la obligación	Es un artículo relacionado con la muerte de los 21 ángeles del Agustiniانو Norte en el año 2001, refiere a la responsabilidad que tuvieron cada uno y que al final nadie termino por responder
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	Pues a los personas que declararon culpables les dieron 30 meses de prisión, excarcelable y unas multas millonarias pero ellos no tienen como responder es decir no hubo quien pagara es decir quedo impune.

Ficha de revisión documental	
Investigador	Yuly Paola Alarcon Molina
Identificación general	Se describe la responsabilidad del estado con la falla del servicio
Entidad que expide la norma	Tesis universidad Javeriana
Jerarquía de la norma	Derecho administrativo
Fecha de entrada en vigencia	Inicia después de la constitución 1991 art 90
Título de la norma	responsabilidad del estado por daño especial
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	tomado de http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere2/Tesis46.pdf capítulo 1 y 2 hoja 20 -25
Ámbito de aplicación	La falla del servicio se ocasiona por la falla en la prestación de un servicio público donde se le da una carga más fuerte de lo normal a un grupo de personas específico
Profesión	Administrador de empresas
Alcance de la obligación	Especifica las responsabilidades del estado
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de	No es específico pero hace referencia a la culpa in vigilando y culpa in vigilando del estado falla del servicio , responsabilidad directa

Ficha de revisión documental	
Investigador	Nelsy Milena Naiza Manzanares
Identificación general	El Decreto 614 de 1984 determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país con el fin de la mejora de las condiciones de trabajo.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Presidencia de la republica
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	14 de marzo 1984
Título de la norma	Decreto 614 de 1984
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 614 de 1984/Capitulo 11 – Responsabilidades de las actividades de Salud Ocupacional contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional./ artículos 24 al 26
Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Empleadores, administradores, comités de Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	<p>Los patronos, empleadores y comités, en concordancia con el Artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:</p> <p>a) Responder por el programa de Salud Ocupacional.</p> <p>b) Comprobar con las autoridades competentes de Salud Ocupacional los estudios evaluativos.</p> <p>c) Permitir la constitución de los Comité de Medicina, Higiene y Seguridad industrial.</p> <p>d) Notificar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>

	<p>e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos.</p> <p>f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos de riesgos profesionales.</p> <p>g) Permitir que trabajadores participen en visitas e inspecciones.</p> <p>h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros y actas.</p> <p>i) Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis la muestra de sustancias.</p> <p>j) Proporcionar a las autoridades competentes información necesaria sobre procesos de las sustancias.</p>
Fecha de revisión	<p>24 de febrero de 2018 (Bogotá, 1984) Alcaldía mayor/recuperado en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357</p>

Ficha de revisión documental	
Investigador	Nelsy Milena Naiza Manzanares
Identificación general	El Decreto 614 de 1984 determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país con el fin de la mejora de las condiciones de trabajo.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Presidencia de la republica
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	14 de marzo 1984
Título de la norma	Decreto 614 de 1984
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 614 de 1984/Capitulo 11 –contratación de servicios de salud ocupacional/ artículos 34

Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Contratistas o empleados contratados por el empleador.
Alcance de la obligación	Encargados de Salud Ocupacional
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	La contratación, por parte del patrono, de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, o empleados contratados directamente por el empleador no implica, en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono al encargado de esta función al igual que el patrono tendrá que rendir cuentas a las autoridades competentes sobre la ejecución de los programas.
Fecha de revisión	24 de febrero de 2018 (Bogotá, 1984) Alcaldía mayor/recuperado en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357

Ficha de revisión documental	
Investigador	Nelsy Milena Naiza Manzanares
Identificación general	Resolución 1016 de 1989 se encuentra reglamentando el funcionamiento y la organización de los programas de salud ocupacional en las empresas; en la cual participaran tanto empleados como empleadores del país.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Ministerios del trabajo y seguridad social y de salud
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	Marzo 31 1989
Título de la norma	Decreto 1016 de 1989
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 1016 de 1989/ artículos 9

Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Empleadores, administradores, comités de Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	Los patronos no podrán en ningún momento trasladar las responsabilidades a los contratistas o empleados que hagan la función de encargado de salud ocupacional.
Fecha de revisión	24 de febrero de 2018 (Bogotá, 1989) Alcaldía mayor/recuperado en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412

Ficha de revisión documental	
Investigador	Nelsy Milena Naiza Manzanares
Identificación general	Resolución 1016 de 1989 se encuentra reglamentando el funcionamiento y la organización de los programas de salud ocupacional en las empresas; en la cual participaran tanto empleados como empleadores del país.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Ministerios del trabajo y seguridad social y de salud
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	Marzo 31 1989
Título de la norma	Decreto 1016 de 1989
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 1016 de 1989/ artículos 9

Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Empleadores, administradores, comités de Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	Los patronos no podrán en ningún momento trasladar las responsabilidades a los contratistas o empleados que hagan la función de encargado de salud ocupacional.
Fecha de revisión	24 de febrero de 2018 (Bogotá, 1989) Alcaldía mayor/recuperado en http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412

Ficha de revisión documental	
Investigador	Nelsy Milena Naiza Manzanares
Identificación general	Resolución 1016 de 1989 se encuentra reglamentando el funcionamiento y la organización de los programas de salud ocupacional en las empresas; en la cual participaran tanto empleados como empleadores del país.
Línea de investigación	Administrativa
Entidad que expide la norma	Ministerios del trabajo y seguridad social y de salud
Jerarquía de la norma	Nivel Legal-Ley Orgánica
Fecha de entrada en vigencia	Marzo 31 1989
Título de la norma	Decreto 1016 de 1989
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	Decreto 1016 de 1989/ artículos 9

Ámbito de aplicación	Sector trabajo y seguridad social
Profesión	Empleadores, administradores, comités de Salud Ocupacional
Alcance de la obligación	Todo tipo de trabajadores
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de Salud Ocupacional	Los patronos no podrán en ningún momento trasladar las responsabilidades a los contratistas o empleados que hagan la función de encargado de salud ocupacional.
Fecha de revisión	24 de febrero de 2018 (Bogotá, 1989) Alcaldía mayor/recuperado en http://http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412

Anexo 1: Formato de ficha documental

Fuente: los autores

Ficha de revisión documental	
Investigador	
Identificación general	Describa la norma según sus características de existencia jurídica en el sistema normativo local.
Entidad que expide la norma	
Jerarquía de la norma	
Fecha de entrada en vigencia	
Título de la norma	
Libro / capítulo / artículo / numeral / literal	
Ámbito de aplicación	Describa el alcance de aplicación según la profesión del investigador y su experticia
Profesión	
Alcance de la obligación	
Descripción del requisito legal, según el ámbito de aplicación por el alcance de la licencia de salud ocupacional	
Fecha de revisión	

Referencias

Andrade Marín, I., & Luciano, F. (s.f. de s.f. de 2010). Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por la acción u omisión de sus funcionarios. Quito, Ecuador: Universidad de las Américas. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/543>

Asamblea Legislativa del Distrito Federal. (26 de mayo de 1928). Código Civil para el Distrito Federal. Mexico, Mexico. Recuperado el 21 de noviembre de 2017, de <http://www.sedema.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/577/43c/9e9/57743c9e92b12920970032.pdf>

Asamblea Nacional. (26 de julio de 2005). Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. *Resolución 011 de 2005*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 14 de noviembre de 2017, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de diciembre de 1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, Número 36.860*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Venezuela/ven1999.html>

Asamblea Nacional República del Ecuador. (10 de febrero de 2014). Código organico integral penal. *Oficio No. SAN-2014-0138*. Quito, Ecuador. Recuperado el 14 de noviembre de 2017, de <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/document.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (14 de agosto de 1931). Código Penal Federal. *Última reforma publicada DOF 26-06-2008*. Mexico, Mexico. Recuperado el 9 de noviembre de 2017, de <https://www.oas.org/dil/esp/C%C3%B3digo%20Penal%20Federal%20Mexico.pdf>

Comunidad Andina. (7 de mayo de 2004). Decisión 584. *Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 17 de noviembre de 2017, de <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>

Congreso de Colombia. (1887). Ley 57. *Ley 57 de 1887, art. 4o. Con arreglo al artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (arts. 19-52) de la misma Constitución. Sancionado el 26 de mayo de 1873*. Congreso de Colombia. Recuperado el 18 de noviembre de 2017, de Régimen Legal de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39535#>

Congreso de Colombia. (19 de enero de 2011). Ley 1438. *Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Declarada EXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-791 de 2011, por el cargo examinado*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 47957 de Enero 19 de 2011. Recuperado el 2017 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41355>

Congreso de Colombia. (11 de 07 de 2012). Ley 1562. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012. Recuperado el 16 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de Colombia. (2 de enero de 2013). Ley 1610. *Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 24 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51147#0>

Congreso de la Republica. (24 de 01 de 1979). *Ley 9. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.*

Bogotá, Colombia. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Congreso de la República. (19 de agosto de 2011). *Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud*

en el Trabajo. Lima, Perú. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29783.pdf>

Congreso de la república de Guatemala. (05 de julio de 1973). Decreto Número 17-73. *Código*

Penal. Ciudad de Guatemala, Guatemala. Recuperado el 12 de noviembre de 2017, de http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales/expedientes/01_CodigoPenal.pdf

Constitución . (6 de diciembre de 1883). *Presidencia de la República de el Salvador.* El

Salvador. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-el-salvador-de-1883/html/af225698-35fb-4a20-bd10-eac8223baa5d_2.html

Constitución política de Colombia. (4 de julio de 1991). Colombia . Recuperado el 25 de

noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Constituyente, A. N. (11 de enero de 1982). La Constitución de Honduras. *Decreto número No*

131. Tegucigalpa, Honduras. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_de_Honduras.pdf

Delgado Schneider, V. (01 de julio de 2012). La responsabilidad civil extracontractual por el

daño ambiental causado en la construcción u operación de las carreteras. *Revista de*

Derecho (Valdivia), XXV (1 julio 2012), 47-76. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Revista de Derecho (Valdivia) [en línea] 2012 XXV: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v25n1/art03.pdf>

Departamento de Trabajo de los EE. UU. (s.f de s.f. de 2016). *Todo sobre la OSHA*. Recuperado el 12 de noviembre de 2017, de OSHA: <https://www.osha.gov/Publications/osha3173.pdf>

Díazgranados Mesa , S. (agosto de 2001). Responsabilidad del Estado por daño especial. Bogotá: Universidad Javeriana. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere2/Tesis46.pdf>

El Senado y la Cámara de Representantes. (24 de marzo de 2014). Ley N° 19.196. *Accidentes Laborales, Se establece la responsabilidad penal del empleador cuando incumpliere con las normas de seguridad y salud*. Montevideo, Uruguay. Recuperado el 11 de noviembre de 2017, de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2609597.htm>

Gobierno de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). Decreto 1295. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

La Asamblea Legislativa de la República de el Salvador. (20 de abril de 1998). Decreto N° 1030. *Código Penal*. El Salvador. Recuperado el 12 de noviembre de 2017, de https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_Penal_El_Salvador.pdf

La Asamblea Nacional Constituyente. (5 de junio de 1998). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado el 17 de noviembre de 2017, de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>

Larroumet, C. (2 de marzo de 2000). *La evolución reciente de la responsabilidad en el derecho civil francés*. Obtenido de Revista Estudios Socio-Jurídicos: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73320103>

Ministerio de justicia. (3 de octubre de 1995). Ley N°24.557. *Riesgos del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 14 de noviembre de 2017, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/#!DetalleNormaBusquedaAvanzada/7153783/19951004>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (02 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación. *Aprobado por ley 26.994. Promulgado según decreto 1795/2014*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 22 de noviembre de 2017, de http://www.saij.gob.ar/docs-f/codigo/Codigo_Civil_y_Comercial_de_la_Nacion.pdf

Ministerio de minas y energía. (25 de noviembre de 2005). Decreto 4299. *por el cual se reglamenta el artículo 61 de la Ley 812 de 2003 y se establecen otras disposiciones*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18314>

Ministerio de relaciones exteriores. (24 de febrero de 2016). Decreto 325. *Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)*”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio 2011. Bogotá, Colombia: Diario oficial. Año CLI. N. 49796. 24, Febrero, 2016. Pág. 4. Recuperado el 18 de noviembre

de 2017, de [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30021659?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30021659?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Ministerio de salud y protección social. (28 de 12 de 2012). Resolución 4502. *Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_4502_de_2012_ReglamentaLey1562_Licencia_SO.PDF

Ministerio de Trabajo. (31 de marzo de 1989). Resolución 1016. *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 18 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Ministerio de Trabajo. (12 de enero de 2017). Decreto 052. *Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).* Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (06 de junio de 1986). Resolución 2013. *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 1 de

noviembre de 2017, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (26 de agosto de 1996). Decreto 1530 . *Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804>

Ministerio del poder popular para el proceso social del trabajo. (18 de enero de 2016). Resolución 9588. *Norma técnica de los servicios de seguridad y salud en el trabajo*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/NT_HMO_ANEXO_Y_CMVPM_2016/NORMA_TECNICA_DEL_SERVICIO_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

Ministerio del poder popular para el trabajo y seguridad social. (01 de diciembre de 2008). Resolución N° 6227. *Se aprueba en todas sus partes y para que surta efectos, la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/NOR_TEC_PRO_SEG_SAL_TRA.pdf

Ministerio del trabajo. (27 de 03 de 2017). Resolución 1111. *Estandares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 12 de noviembre de 2017, de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Ministerio Secretaria General de la Presidencia. (21 de octubre de 1980). Constitución Política de la República de Chile. *Decreto supremo N° 1.150*. Santiago, Chile: Editorial jurídica

de Chile. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de file:///C:/Users/Familiar/Downloads/132632.pdf

Naciones Unidas. (16 de enero de 1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.* Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Patiño, H. (enero-junio de 2011). Las causales exonerativas de la responsabilidad extracontractual. *Revista de Derecho Privado*(20), 371-398. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de file:///C:/Users/Familiar/Downloads/2898-9707-1-PB.pdf

Presidencia de la República. (11 de julio de 2014). Ley N° 30222. *Ley que modifica la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo.* Lima. Recuperado el 1 de noviembre de 2017, de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

Presidencia de la república de Colombia. (14 de 03 de 1984). Decreto 614. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 02 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Presidencia de la república de Colombia. (31 de 07 de 2014). Decreto 1443. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).* Bogotá, Colombia. Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

Presidencia de la república de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá, Colombia.

Recuperado el 21 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Presidencia de la República de Colombia. (17 de 03 de 2015). Decreto 472. *Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales*. Bogotá, Colombia. Recuperado

el 31 de octubre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61117>

Quiñones Gomez, C. E., & Quiñones Gomez , M. M. (14 de agosto de 2001). La caducidad como causal para el no pago de la indemnización en el contrato de seguro. *Revista de derecho, 1*. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <file:///C:/Users/Familiar/Downloads/2926-9464-1-PB.pdf>

Senado de la Republica de Colombia. (05 de 08 de 1950). Ley 2663. *Código sustantivo del trabajo*. Bogotá, Colombia: alcaldia de bogota. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Unión Europea. (30 de marzo de 2010). Tratado de funcionamiento de la Unión Europea. Roma, Italia. Recuperado el 14 de noviembre de 2017, de <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Arenas Mendoza, H.G. (2013). *El régimen de responsabilidad objetiva*. (1. Edición)Bogotá. Legis.

Bernal Torres, C. A. (2006). Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.

Decreto 2663 de 1950, de 5 de agosto. *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo"*. 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. Recuperado el 11 de julio de 2017 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Fischer, H.A. (2005). *Los daños civiles y su reparación*. (1 Edición). Bogotá. Leyer

Gherssi, C.A. (2013). *Teoría general de reparación de daños*. (1. Edición). Bogotá. Astrea.

Gil Botero, E. (2014). *La constitucionalización del derecho de daños*. (1. Edición). Bogotá. Temis.

Ley 599 de 2000, de 24 de julio. *Por la cual se expide el Código Penal*. Publicado en el Diario Oficial No. 44097 del 24 de julio de 2000. Recuperado el 11 de julio de 2017 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6388>

Norma Técnica Colombiana NTC-OSHAS 18001:2007. Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos (2007).

Saavedra Becerra, R. (2011). *La responsabilidad extracontractual de la administración pública*. (1. Edición) Bogotá. Ibañez.

Tamayo Lombana, A. (2009). *La responsabilidad civil extracontractual y la contractual*. (3. Edición). Bogotá. Doctrina y ley ltda.

Taruffo, M. (2009). *La prueba de los hechos*. (3. Edición) Madrid. Trotta.

Van Dijk, T.A. (1998). *Ideología, análisis del discurso*. (1. Edición). Sevilla. Gedisa.