REF: EXP. No.2018- 00292.- LUDY YANETH CORREA CARDENAS Y6 OTROS
CONTRA SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. Y OTRO

INFORME SECRETARIAL: Al Despacho del señor, el proceso ordinario laboral de la referencia, informándole que el señor apoderado de la parte demandante allego el dictamen rendido por la Profesional en Salud Ocupacional- Especialista en Gerencia en Riesgos Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo. Para proveer.

Cúcuta, 30 de julio de 2021.

La Secretaria,

EMILCEN YANETH CABARICO DE OSORIO.

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO.

Cúcuta, treinta de julio de dos mil veintiuno.

Visto el anterior informe Secretarial, se pone a disposición de las partes, el dictamen No. 001 del 27 de julio de 2021, rendido por la doctora MARTA LILIANA SUAREZ JAIMES, por el termino legal de tres (3) días hábiles, para los fines legales.

NOTIFIQUESE.- Se notifica por estado.

El Juez,

TRINIDAD HERNANDO YÁÑEZ PEÑARANDA.

La Secretaria,

EMILCEN YANETH CABARICO DE OSORIO.

DICTAMEN N° 001 DEL 27 DE JULIO DE 2021

Tabla N° 1.

ITEM	NOMBRE	Marta Liliana Suárez Jaimes
1	CEDULA	37.346.801 de El Zulia
2	DIRECCION	Avenida 1 # 20-51 Torre15 Apartamento 102 Conjunto Residencial Reserva de San Luis
3	BARRIO	San Luis
4	TELEFONO	5495709
5	CELULAR	3208021014
6	PROFESION	Profesional en Salud Ocupacional – Especialista en Gerencia en Riesgo Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por medio de la presente, me permito atender las preguntas que se me formulasen con ocasión del accidente sufrido por la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS, resaltándose que, se resolverá el siguiente cuestionario basado en la normatividad vigente para el año 2017 en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Vial en el Trabajo y Promoción y Prevención de Riesgos, y en los documentos que se me remitieron, estos son, copia de la demanda ordinaria laboral junto con sus respectivos anexos que cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta bajo el radicado N° 2018-292, y copia de la contestación de la demanda interpuesta por SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. con sus respectivos anexos.

A continuación, procederé a responder cada una de las preguntas en los siguientes términos:

1. **¿Cuál es la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en el año 2017?**

Rta: La normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo hasta el 31 de mayo de 2017, fue la Resolución 1016 del 31de marzo de 1989, por la cual se reglamentaba la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional a cargo de los patronos o empleadores.

Sin embargo cabe destacar el Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Capitulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual ha sido modificado con los siguientes cambios transicionales

Decreto 0171 del 2016: modifico el "Artículo 2.2.4.6.37. Transición donde se dio plazo a más tardar hasta el 31 de junio de 2017 para sustituir los Programas de Salud Ocupacional por los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 modifico el Artículo 2.2.4.6.37. Transición dando como fecha para la sustitución de los Programas de Salud Ocupacional por los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el 1 de junio de 2017.

Actualmente el ministerio de trabajo regula el seguimiento y plan de mejora del SG-SST mediante los Estándares mínimos dictados en la Resolución 0312 de 2019.

2. ¿Cuáles eran las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo en el 2017? Especifíquelas.

Rta: Las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo hasta el 31 de mayo del 2017 son las siguientes:

1. Implementar el Programa de Salud Ocupacional que consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria
2. Velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
3. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
4. Destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.
5. Designar una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

Sin embargo el 1 de junio de 2017 de acuerdo con lo regulado en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Ley 1072 del 2015, son obligaciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las siguientes:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual, deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual, debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.

3. ¿Cuál era la normatividad vigente en materia de seguridad vial en el trabajo en el año 2017?

Rta: La resolución N° 1565 del 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, por medio de la cual, se dicta la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

4. ¿Cuáles eran las obligaciones del empleador en materia de seguridad vial en el trabajo en el 2017? Especifíquelas.

Rta: Según lo dispuesto en el numeral 7.1 de la Resolución 1565 de 2014. *Roles y funciones de la alta dirección*: el presidente, directivo o gerente de la organización, entidad o empresa, debe:

1. Liderar el proceso de creación e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

2. Involucrar un representante de cada área de la organización, según sea pertinente y que se entiende, participe en la creación y difusión de los objetivos de la seguridad vial.

3. Definir los roles y funciones de cada integrante de la organización, a efectos de cumplir los objetivos trazados en el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

4. Implicarse en su financiación, asegurando el presupuesto necesario para la implantación de las diferentes medidas que se vayan a adoptar.

5. Establecer un proceso ágil, dinámico y eficaz de participación de los trabajadores y de los representantes sindicales, si fuera el caso.

6. Garantizar a los grupos de trabajo el tiempo que precisen para sus reuniones.

7. Adoptar las decisiones oportunas que hagan posible que se lleven a buen término las medidas que se propongan.

8. Garantizar que el personal que labora en cada área cumpla con lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad Vial y los documentos relacionados aplicables.

9. Designación del responsable del Plan Estratégico de Seguridad Vial: La empresa debe garantizar el mecanismo adecuado que permita contar con un responsable idóneo para el diseño, desarrollo, implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial y todas las acciones contempladas en este.

10. Política de seguridad vial: La empresa debe construir y divulgar una política de Seguridad Vial, que se suma a los postulados del Sistema de Gestión Integral, pero con independencia e identidad propia; esta política debe contener los siguientes elementos:

✓ Que sea adecuada al propósito de la organización.
✓ Que proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos y de las metas.
✓ Que incluya el compromiso de cumplir los requisitos aplicables.
✓ Que incluya el compromiso de mejora continua.
✓ La política de seguridad vial debe:
- Estar disponible como información documentada.
- Comunicarse dentro de la organización.
- Estar disponible para las partes interesadas, según sea el caso.
- Informar al personal de la empresa.
- El líder de la organización debe garantizar que sea informada, mediante los mecanismos que se consideren más adecuados, a todos los funcionarios o empleados de la entidad, organización o empresa, la existencia del Plan Estratégico de Seguridad Vial, sus lineamientos, acciones y mecanismos de medición, así como la evolución de sus resultados y planes de mejora.

5. ¿Cuál es la Normatividad vigente en materia de prevención y control de riesgos en el año 2017?

Rta: La normatividad vigente en materia de prevención y control de riesgos hasta el 31 de mayo de 2017 fue la Resolución 1016 de 1989.

Y a partir del 1 de junio de 2017. Es la citada en el Artículo 2.2.4.6.24. Del capítulo 6 del Decreto ley 1072 de 2015.

6. ¿Cuáles eran las obligaciones del empleador en materia prevención y control de riesgos en el año 2017? Especifíquelas

Rta: Las obligaciones del empleador hasta el 31 de mayo de 2017 eran:

1. Implementar el Programa de Salud Ocupacional que consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria
2. Velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
3. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
4. Destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.
5. Designar una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

Y a partir del 1 de junio de 2017. De conformidad con lo regulado en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto Ley 1072 de 2015, las obligaciones del empleador en materia de prevención y control de riesgos son:

1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de estos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

Adicionalmente, teniendo en cuenta el principal factor de riesgo de tránsito, es necesario implementar el desarrollo del plan estratégico de seguridad vial.

7. ¿Cuáles son los factores de riesgo a los que está expuesta una trabajadora que deba manejar vehículos de propiedad de la empresa?

Rta: El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (DUR) 1072 de 2015, menciona que, las empresas están abiertas a aplicar la metodología que consideren, siempre y cuando, se cumpla con la finalidad de realizar una evaluación del riesgo que permita determinar el nivel de probabilidad de que algún riesgo (en este caso, el riesgo de tránsito y/o vial) se concrete y el nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

No obstante, en Colombia, las empresas en la práctica, se basan en la metodología estipulada en la Guía Técnica Colombiana GTC45, como el documento idóneo a aplicar en estos casos, ya que, allí se define la tabla de riesgos a los cuales, está expuesta una trabajadora que deba manejar vehículos de propiedad de la empresa, los cuales, son los siguientes:

a). Condiciones de seguridad: el cual se compone de:

- Accidentes de tránsito, (que incluye todos los actores viales: vehículos, conductores, peatones).
- Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio).
- Locativo superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel).

b). Riesgo Biomecánico: Posturas, Movimientos repetitivos y manejo y/o manipulación de cargas. (se incluye en este peso y tamaño de las herramientas en este caso peso de la motocicleta que estaba siendo manipulada.)

c). Riesgo Biológicos: (exposición con animales existentes en el ambiente) exposición a virus, bacterias y hongos.

d). Riesgos físicos: ruido (de impacto, intermitente o continuo).

e). Riesgo Psicosocial: características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).

f). Riesgos de fenómenos Naturales: precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas).

8. ¿Cuáles son los mecanismos de prevención y control que debe tomar la empresa contra los riesgos a los que esta expuestos una trabajadora que debe manejar vehículos de propiedad de la empresa?

Rta: Los mecanismos de prevención y control que se deben tener con una trabajadora que debe manejar vehículos de propiedad de la empresa, expuesta al riesgo de tránsito, son los contenidos en el ítem 8 de la resolución 1565 de 2014 que dicta la guía metodológica del Plan Estratégico de Seguridad Vial, los cuales, son:

8.1. Comportamiento humano

8.1.1. Procedimiento de selección de conductores. La empresa debe establecer el perfil de sus conductores (propios o terceros), indicando el nivel de competencias requeridas para garantizar la idoneidad en la labor a realizar.

8.1.2. Pruebas de ingreso. Las pruebas que debe realizar la empresa son:

8.1.2.1. Exámenes médicos de acuerdo con lo establecido en la ley,
8.1.2.2. Exámenes psicosensométricos
8.1.2.2.1. Visiometría
8.1.2.2.2. Audiometría
8.1.2.2.3. Exámenes de coordinación motriz
8.1.2.2.4. Examen de psicología

8.1.2.3. Prueba teórica. Esta prueba debe medir el nivel de conocimiento del conductor, sobre los factores propios de la conducción, normatividad, vía y del vehículo que va a conducir.

8.1.2.4. Prueba práctica. La finalidad de esta prueba es que permita conocer los hábitos y habilidades en la conducción, estas pruebas deben estar basadas en el tipo de vehículo que se va a conducir y estas deben ser realizadas, por personal que garantice idoneidad en cada campo, según lo establecido por las leyes que rigen nuestro territorio.

8.1.3. Capacitación en seguridad vial. La empresa debe implementar mecanismos de capacitación en seguridad vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, transito, transporte o movilidad.

La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:

- Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.
- Que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.
- Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.
- Incluir un análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.
- Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.

- Deber de que el programa sea documentado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.

Por otra parte, el programa de capacitación debe establecer lo siguiente:

- La periodicidad parea su ejecución.
- Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.
- El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.
- Establecer la modalidad (presencial-virtual).
- Estar enfocado según el tipo de vehículo que se conduce.
- Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.
- La participación de todos los conductores, bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad.
- En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizar por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimos exigidos.

8.1.4. Control de documentación de conductores. La empresa debe documentar y registrar un mínimo de información de los conductores, de tal manera que permita controlar el cumplimiento de las fechas sobre la documentación de ley requerida, así como el control y trazabilidad de las acciones ejecutadas y definidas dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la empresa.

8.1.5. Políticas de regulación de la empresa. La empresa debe tener establecidas una serie de políticas tales como: política de control de alcohol y drogas, regulación de horas de conducción y descanso, regulación de velocidad, Uso del cinturón de seguridad, política de no uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce.

8.1.6. Elementos de protección. La empresa debe definir los Elementos de Protección Personal (EPP) requeridos para los conductores y sus acompañantes, de tal manera que se garantice seguridad en la conducción. La presente política debe quedar debidamente documentada dentro del documento del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la empresa.

8.1.7. Vehículos seguros.

8.1.7.1. Plan de mantenimiento preventivo
8.1.7.2. Documentación del plan de mantenimiento
8.1.7.3. Idoneidad
8.1.7.4. Procedimientos de inspección diaria de los vehículos.
8.1.7.5. Control de documentación y registro de vehículos y su mantenimiento

8.1.8. Infraestructura segura
8.1.8.1. Rutas internas.

8.1.8.2. Rutas externas donde identifica que ocurrió el evento de la trabajadora que conduce un vehículo de la empresa: se debe incluir criterios como: Planificar los desplazamientos del personal de la empresa, los horarios de llegada y salida en la empresa, jornadas de trabajo, las rutas y los itinerarios, las posibles presiones sobre la conducción y la seguridad en los trabajadores (por ejemplo logro de objetivos, bonificaciones por rapidez, etc.).y las condiciones meteorológicas, también es importante considerar los trayectos seguros, obras en una ruta determinada, señalización de aproximación cuándo se tenga ingreso y salida de vehículos, señalización de lugares dónde se ha producido anteriormente un accidente de tránsito, vías defectuosas o de especial precaución.

8.1.8.3. Apoyo tecnológico.

8.1.8.4. Políticas de socialización y actualización de información

8.1.9. Atención a víctimas. Este aspecto contempla la responsabilidad del protocolo de atención en accidentes de tránsito, registro de histórico de eventos, investigaciones de accidentes ocurridos y se recomienda que la empresa incluya las acciones recomendadas dentro del programa de riesgo psicosocial, en caso de accidentes viales

9. ¿Se le debe practicar algún tipo de examen o exámenes especiales al momento del ingreso a una trabajadora que vaya a manejar vehículos de propiedad de la empresa?

Rta: Si, para el caso en particular de los trabajadores que entre sus funciones deban manejar vehículos de propiedad de la empresa, de acuerdo a lo estipulado en el ítem 8 de la resolución 1565 de 2014 *"Plan estratégico de Seguridad Vial"*, el empleador les debe practicar como mínimo los siguientes exámenes al momento de su ingreso, quedando éste en la facultad de practicar los que adicionalmente considere necesarias para probar la idoneidad del trabajador que va a estar expuesto al riesgo de movilidad vial:

- Exámenes médicos ocupacional
- Exámenes psicosensometricos
- Visiometría
- Audiometría
- Exámenes de coordinación motriz
- Examen de psicología
- Prueba teórica: Esta prueba debe medir el nivel de conocimiento del conductor, sobre los factores propios de la conducción, normatividad, vía y del vehículo que va a conducir.
- Prueba práctica: Realizar una prueba práctica, que permita conocer los hábitos y habilidades en la conducción, estas pruebas deben estar basadas en el tipo de vehículo que se va a conducir.

Las pruebas deben ser realizadas por personal que garantice idoneidad en cada campo, según lo establecido por las leyes que rigen nuestro territorio.

10. ¿Se le debe realizar alguna inducción especial a una trabajadora que va a manejar vehículos propiedad de la empresa?

Rta: Si partimos del aspecto general que, de acuerdo con lo referido en la Resolución 1016 de marzo de 1989 en el Programa de Salud Ocupacional Las principales actividades del subprograma de Higiene y seguridad Industrial son:
Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo. Esto aplicado hasta el 31 de mayo de 2017.

Si, partimos del aspecto general que, de acuerdo con lo referido en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto Ley 1072 de 2015: A partir del 1 de junio de 2017. "El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

Ahora, en el caso particular de una trabajadora que va a manejar vehículos de la empresa, en la inducción que se le vaya a realizar, se deben contemplar los siguientes ítems:

Aspectos específicos:

Socialización de la identificación y el control de peligros y riesgos en:

- Condiciones de seguridad: accidentes de tránsito, (que incluye todos los actores viales: vehículos, conductores, peatones).
- Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público), Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio).
- Locativo superficies de trabajo: (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel).
- Riesgo Biomecánico: Posturas, Movimientos repetitivos y manejo y/o manipulación de cargas. (se incluye en este peso y tamaño de las herramientas y/o equipos en este caso peso de la motocicleta que estaba siendo manipulada.)
- Riesgo Biológicos: (exposición con animales existentes en el ambiente) exposición a virus, bacterias y hongos.
- Riesgos físicos: ruido (de impacto, intermitente o continuo).
- Riesgo Psicosocial: características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).
- Riesgos de fenómenos Naturales: precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas).
- Políticas, normas y reglas de seguridad acorde a las estrategias de intervención que la empresa priorice en la exposición de los peligros y riesgos a los que están expuestos sus colaboradores.
- Procedimiento de reporte de accidente de trabajo.

Aspectos Generales

- Conceptos básicos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Conceptos básicos del Sistema General de Seguridad Social: EPS-ARL FP-CCF.

Se debe poner de presente que, esta inducción es independiente a la socialización del manual de funciones propias del cargo.

11. ¿Que la trabajadora posea licencia de conducción (sea de carro o motocicleta) es prueba irrefutable para la empresa de su idoneidad para manejar un vehículo de su propiedad?

Rta: No se puede considerar irrefutable, pues en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y particularmente, en el Campo de la Seguridad Vial, además, de la licencia de conducción, la empresa está en la obligación de realizar una serie de exámenes y pruebas con el fin de comprobar la idoneidad del trabajador para el manejo de un vehículo (sea carro o moto), tal como lo consagra el ítem 8 de la Resolución 1565 del 2014 *"Plan Estratégico de Seguridad Vial"*.

Lo anterior, ya que la empresa debe establecer el perfil de sus conductores (propios o terceros), indicando el nivel de competencias requeridas para garantizar la idoneidad en la labor a realizar. Así mismo, debe establecer un procedimiento escrito de selección de sus conductores, en este procedimiento, es necesario incluir la realización de pruebas, que cumplan con lo definido en las leyes que rigen el territorio nacional.

Como mínimo deben realizarse las pruebas mencionadas a continuación, en donde adicionalmente, la empresa debe establecer aquellas que sean necesarias a efectos de conocer la aptitud del conductor para asumir la responsabilidad de la conducción:

- Exámenes médicos ocupacional
- Exámenes psicosensométricos
- Visiometría
- Audiometría
- Exámenes de coordinación motriz
- Examen de psicología
- Prueba teórica: Esta prueba debe medir el nivel de conocimiento del conductor, sobre los factores propios de la conducción, normatividad, vía y del vehículo que va a conducir.
- Prueba práctica: Realizar una prueba práctica, que permita conocer los hábitos y habilidades en la conducción, estas pruebas deben estar basadas en el tipo de vehículo que se va a conducir.

Las pruebas deben ser realizadas, por personal que garantice idoneidad en cada campo, según lo establecido por las leyes que rigen nuestro territorio.

12. A pesar de que la trabajadora tenga licencia de conducción (sea de carro o motocicleta) ¿El empleador tiene la obligación de capacitar acerca de los riesgos que se derivan de conducir los vehículos de la empresa?

Rta: Si. Es obligación del empleador capacitar a la trabajadora sobre los riesgos que se deriven de conducir vehículos propiedad de la empresa, de acuerdo con el ítem 8.1.3. de la Resolución 1565 del 2014 *"Plan Estratégico de Seguridad Vial"*, en el que dice: "La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:

- Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.
- Que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.
- Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.
- Incluir un análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.
- Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.
- Deber de que el programa sea documentado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.

Por otra parte, el programa de capacitación debe establecer lo siguiente:

- La periodicidad parea su ejecución.
- Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.
- El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.
- Establecer la modalidad (presencial-virtual).
- Estar enfocado según el tipo de vehículo que se conduce.
- Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.
- La participación de todos los conductores, bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad.
- En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizar por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimos exigidos.

13. ¿Qué responsabilidad asume el empleador que permite que sus trabajadores manejen vehículos de su propiedad sin habérseles realizado los exámenes y pruebas previos pertinentes?

Rta: La omisión de la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos o egreso a los trabajadores que manejen vehículos y/o estén a exposición del riesgo vial, puede configurar un riesgo alto de una eventual ocurrencia de accidentes de trabajo y/o desarrollo de una patología laboral a consecuencia de este, que se hubiese podido detectar, prevenir y/o tratar a tiempo, ya que los exámenes y pruebas al momento de pre- ingreso permiten evaluar las condiciones físicas, mentales, destrezas e idoneidad del trabajador, al igual, que permite detectar si se adaptan a las condiciones laborales, al perfil del cargo, manual de funciones y al medio en el cual se desarrollará la labor.

Lo anterior, de conformidad con lo consagrado en el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo que dice: "Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar

locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo".

14. ¿Qué responsabilidad asume el empleador que le ordena a una trabajadora que maneje un vehículo de su propiedad cuando esto no se encuentra dentro de las funciones propias del cargo para el cual fue contratada?

Rta: La responsabilidad que asume el empleador que ordena a un trabajadora que conduzca vehículos de su propiedad sin estar entre sus funciones o tener la capacitación previa adecuada, es exponerla a un alto riesgo, ya que, si se le asigna una labor que no está dentro de las funciones propias del cargo, no se le realizaron los exámenes médicos que se mencionan en la respuesta N° 11, ni tampoco la inducción y capacitación acorde a los lineamientos de prevención y control de los riesgos, puede llevar al caso de que la empresa no tenga certeza que la trabajadora sea idónea para realizar la función, lo cual, la expone a un alto riesgo de que sucedan eventos o situaciones como accidentes de tránsito, accidentes de trabajo y/ o enfermedades de origen laboral, ya que esta actividad tiene un alto grado de peligrosidad.

15. SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. le practicó a LUDDY YANETH CORREA CARDENAS los exámenes y pruebas pertinentes para determinar su idoneidad para manejar vehículos de su propiedad?

Rta: De acuerdo con el análisis de los documentos que se me remitieron, que tienen que ver con el proceso judicial que hoy se lleva por parte de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS contra SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. y SUPERMOTOS S.A.S, se evidencia que SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. no le practicó a LUDDY YANETH CORREA CARDENAS los exámenes y pruebas pertinentes para determinar su idoneidad frente al riesgo de movilidad vial.

16. SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. le realizó a LUDDY YANETH CORREA CARDENAS una inducción al momento de su ingreso explicando los riesgos específicos para manejar vehículos de propiedad de la empresa?

Rta: De acuerdo con el análisis de los documentos que se me remitieron, que tienen que ver con el proceso judicial que hoy se lleva por parte de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS contra SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. y SUPERMOTOS S.A.S, no se evidenció por parte de SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. el soporte de la inducción acorde a las especificaciones de la norma, esto es, explicando los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar de conducción de vehículos, que incluya entre otros,

la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

17. **SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. tomó con LUDDY YANETH CORREA CARDENAS las medidas de prevención y control de los riesgos idóneas acerca del manejo de vehículos de propiedad de la empresa?**

Rta: De acuerdo con el análisis de los documentos que se me remitieron, que tienen que ver con el proceso judicial que hoy se lleva por parte de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS contra SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. y SUPERMOTOS S.A.S, no se evidencian soportes que acrediten el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. frente a la exposición de LUDDY YANETH CORREA CARDENAS a los riesgos que conlleva el manejo de vehículos.
Lo anterior, de acuerdo con el documento estudiado de la investigación de accidente de trabajo del 12 de junio de 2017 que me fue remitido como parte probatoria del proceso judicial, donde se contempla que la empresa debe implementar y controlar:

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL					
FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN DD - MM - AA
		X	Intensificar los entrenamientos en manejo defensivo para el personal expuesto al riesgo vial.	Equipo SSTGA	junio 30 de 2017
X			Revisar el procedimiento de traslado de motocicletas a las actividades de entrenamiento para clientes tanto comerciales como de seguridad vial, para garantizar la seguridad de los colaboradores, evitando el uso de las motocicletas y usando transporte en vehículos de las mismas.	Gerente del concesionario, Equipo SSTGA.	junio 30 de 2017
X			Actualizar el Plan Estratégico de Seguridad Vial de la empresa para garantizar que queden incluidas y estandarizadas las validaciones del procedimiento mencionadas anteriormente.	Equipo SSTGA	julio 31 de 2017
		X	Realizar inducción, orientación y entrenamiento específico para el desempeño seguro de la labor.	Equipo SSTGA	julio 31 de 2017
		X	Realizar formación teórica practica con los trabajadores sobre los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos y encaminada a la prevención de incidentes y accidentes por causa del riesgo presente en su labor.	Equipo SSTGA	julio 31 de 2017

Claramente se identifica que la empresa estaba fallando en sus controles para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades a consecuencia de estos, durante la exposición al riego de transito o riesgo vial de los trabajadores que conduzcan vehículos de propiedad de la empresa. Controles que, además, están establecidos en la normatividad legal vigente, es decir, en el Decreto 1072 de 2015 (Articulo 2.2.4.6.24) y la Resolución 1565 de 2014 *"Plan Estratégico de Seguridad Vial"*.

18. **SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. tomó con LUDDY YANETH CORREA CARDENAS Las medidas preventivas en materia de riegos laborales teniendo en cuenta la exposición con el manejo de vehículos de propiedad de la empresa?**

Rta: De acuerdo con el análisis de los documentos que se me remitieron, que tienen que ver con el proceso judicial que hoy se lleva por parte de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS contra SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. y SUPERMOTOS S.A.S, la empresa no tomó con LUDDY YANETH CORREA CARDENAS las medidas preventivas a las cuales se hace referencia el la Resolución 1016 de 1989 hasta el 31 de mayo de 2017 y el Decreto 1072 de 2015 desde el 1 de junio de 2017, ya que, en el análisis de la documentación no se evidencian los soportes que acrediten los lineamientos del cumplimiento de la Norma.

Todo lo contrario, paso a relacionar las omisiones específicas que se pudieron evidenciar en el presente caso:

Resolución 1016 de 1989 Programa de Salud Ocupacional
Subprograma de Medicina Preventiva
Subprograma de Medicina del Trabajo
Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Decreto 1072 de 2015

- **Artículo 2.2.4.6.5.** ***Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).*** No se evidenció documento.

- **Artículo 2.2.4.6.6.** ***Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).*** No se evidenció soporte del documento ni de la socialización.

- **Artículo 2.2.4.6.7.** ***Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).*** No se evidenció soporte del documento ni de la socialización.
- **Artículo 2.2.4.6.8.** ***Obligaciones de los empleadores.*** No se evidenció soportes de las acciones tomadas por el empleador ante la exposición de los riesgos inherentes de la movilidad vial.
- **PARÁGRAFO 2. Artículo 2.2.4.6.11.** ***Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.*** No se evidenciaron soportes de inducción de SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S a la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS acorde a las especificaciones de la norma con la socialización de los riesgos específicos inherentes de la actividad de conducción de vehículos, así como tampoco se evidencian las demás capacitaciones del plan de trabajo anual teniendo en cuenta la prevención de los riesgos identificados.

- **Artículo 2.2.4.6.12.** ***Documentación.*** No se evidenció entrega de los documentos que se deben tener a disposición en mención de la norma.

- **Artículo 2.2.4.6.15.** ***Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*** No se evidenció en los documentos analizados el soporte de la Matriz de peligros o

metodología de SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. donde se determine la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos a los que se encontraba expuesta la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS.

- **Artículo 2.2.4.6.23.** ***Gestión de los peligros y riesgos.*** No se evidencian soportes que acrediten por parte de la empresa la gestión de los peligros y riesgos existentes a consecuencia de la movilidad vial. Si bien es cierto, se menciona que se está implementado el PESV, pero en la investigación de accidentes de trabajo presentada por la empresa se contradice la versión al dejar como recomendación, la actualización de este.

- **Artículo 2.2.4.6.24.** ***Medidas de prevención y control.*** De acuerdo con la investigación del accidente de trabajo presentada por la empresa, se observa que no se cumplieron las medidas de prevención acorde al riesgo expuesto, teniendo en cuenta el esquema de jerarquización.

- De los documentos entregados, se pudo evidenciar que la empresa refiere haber hecho la entrega de un casco, pero no existe soporte de la entrega de dicho elemento por parte de la empresa con recibido de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS donde se especifique, además, el cumplimento de acuerdo con el marco jurídico en Colombia, esto es, que fuera certificado con estándares NTC 4533 o superior y se entrega de acuerdo con la fecha de vencimiento del casco.

- No se evidenciaron soportes de la entrega o reposición de los elementos de protección personal ni las acciones necesarias para enseñar a la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS acerca de la forma correcta de utilizarlos, su buen funcionamiento y reposición o recambio.

- Falta de soporte de las inspecciones, pre operacionales del vehículo antes de iniciar el uso.

- No se evidenciaron los soportes de la empresa SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. donde se demuestre la realización de los exámenes y pruebas a la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS que acrediten la idoneidad y/o responsabilidad frente a la exposición del riesgo de la movilidad vial.

- No se evidenciaron soportes que demuestren que SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. tenga un análisis de las condiciones inseguras presentes en sus lugares de trabajo específicamente en el Riesgo de movilidad Vial o Transito, ya que no se encontró la matriz de peligros. donde se determine la identificación de Peligros, evaluación y Valoración de los Riesgos.

- **Artículo 2.2.4.6.31.** ***Revisión por la alta dirección.***

Se evidenció en el análisis de la documentación que, si bien es cierto, la empresa dice contar con un porcentaje de cumplimiento del SG-SST, este no queda claro con las acciones que

se deben tomar por parte de la gerencia, ya que es obligación evaluarse mínimo 1 vez al año para tomar las acciones correctivas a que haya lugar y no esperar a la ocurrencia de eventos no deseados que como accidentes de trabajo y/o enfermedades que ocasionen lesiones en la salud de los trabajadores. Soporte de documento que no se evidencia por parte de SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S.

19. SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. tomó con LUDDY YANETH CORREA CARDENAS las medidas del Plan Estratégico de Seguridad Vial en el Trabajo idóneas acerca del manejo de vehículos de propiedad de la empresa?

Rta: SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S. no tomó con LUDDY YANETH CORREA CARDENAS las medidas necesarias para la mitigación de la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales provenientes del manejo de vehículos de la empresa, teniendo en cuenta que, no se evidenciaron los soportes de los planes de acción que contempla el Plan Estratégico de Seguridad Vial (Resolución 1565 de 2014), los cuales, son los siguientes:

8.1. COMPORTAMIENTO HUMANO
8.1.1. Procedimiento de selección de conductores
8.1.2. Pruebas de ingreso:

- Exámenes psicosensométricos
- Visiometría
- Audiometría
- Exámenes de coordinación motriz
- Examen de psicología
- Prueba teórica
- Prueba práctica

Exámenes y pruebas específicas acorde al riesgo de movilidad vial al cual, se encontraba expuesta la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS y la empresa SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S no presentó soporte de estos.

8.1.3. Capacitación en seguridad vial
8.1.4. Control de documentación de conductores
8.1.5. Políticas de regulación de la empresa
Políticas de control de alcohol y drogas
Regulación de horas de conducción y descanso
Regulación de la velocidad
Política de no uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce
8.1.6. Elementos de protección

8.2. VEHÍCULOS SEGUROS
8.2.1. Plan de mantenimiento preventivo
8.2.2. Documentación del plan de mantenimiento
8.2.3. Idoneidad

8.2.4. Procedimientos de inspección diaria de los vehículos
8.2.5. Control de documentación y registro de vehículos y su mantenimiento

8.3. INFRAESTRUCTURASEGURA
Rutas externas
Políticas de socialización y actualización de información

8.4. ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Se concluye de acuerdo con los soportes analizados, que por parte de SUPER MOTOS DEL ORIENTE S.A.S existieron una serie de incumplimientos a las normas legales vigentes, dadas por el Ministerio de Transporte en la Resolución 1565 de 2014 y en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, que desencadenaron la ocurrencia del accidente de trabajo vial de la señora LUDDY YANETH CORREA CARDENAS, puesto que los aspectos contemplados en la legislación, son mecanismos de prevención que permiten implementar y evaluar el comportamiento del plan estratégico de seguridad vial y a su vez permite aplicar nuevas estrategias o planes de acción que mitiguen el riesgo de la ocurrencia de los eventos no deseados como accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales o por consecuencia de los mismos.

VERIFICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 226 DEL CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO

A continuación, respetuosamente analizare cada uno de los requisitos que debe llevar el dictamen a rendir, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 226 del Código General del Proceso, que refiere soporte en el siguiente cuestionario:

1. **La identidad de quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración**.

   Rta: Se presenta en la tabla N° 1 Ítem 1. Adicionalmente se anexa a este informe fotocopia de cedula de ciudadanía.

2. **La dirección, el número de teléfono, número de identificación y los demás datos que faciliten la localización del perito.**

   Rta: Se presenta en el cuadro N° 1 Ítem 2,3 y 4.

3. **La profesión, oficio, arte o actividad especial ejercida por quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración. Deberán anexarse los documentos idóneos que lo habilitan para su ejercicio, los títulos académicos y los documentos que certifiquen la respectiva experiencia profesional, técnica o artística.**

   Rta: Los documentos que demuestran la idoneidad que habilita para mi ejercicio profesional se anexan a este informe (diploma de grado, licencia y tarjeta profesionales)

4. La lista de publicaciones, relacionadas con la materia del peritaje, que el perito haya realizado en los últimos diez (10) años, si las tuviere.

Rta: A continuación, se presenta en la tabla N° 2.

Tabla N°2 Historial de los casos investigados.

HISTORIAL DE CASOS INVESTIGADOS			
EMPRESA	**CASO**	**AÑO**	**PRESENTADO A:**
INMOBILIARIA Y CONSTRUCCIONES GRUPO HOGAR S.A.S.	Análisis de la investigación de Accidente Grave **PEDRO JULIO RODRIGUEZ - C.C. 5.500.448**	2016	ARL POSITIVA – MINISTERIO DE TRABAJO
SEVERO BOADA PALENCIA	Análisis de la investigación de Accidente Grave **JOSE DEL CARMEN SERRANO MELO - C.C. 88.179.102**	2017	ARL POSITIVA – MINISTERIO DE TRABAJO
MULTIMAQ HR. S.A.S.	Análisis de la investigación de Accidente Grave **MARLON MAURICIO MATAJIRA BOHORQUEZ – C.C. 88.251.140**	2017	ARL SURA - MINISTERIO DE TRABAJO
ALCALDIA SAN JOSE DE CUCUTA	Análisis de la investigación de Accidente Mortal **NELSON GEOVANNY CASTELLANOS LEON - C.C. 88.211.787**	2019	ARL POSITIVA - MINISTERIO DE TRABAJO
ALCALDIA SAN JOSE DE CUCUTA	Análisis de la investigación de Accidente Grave **LUIS EULOGIO VELOZA SANDOVAL -C.C. 88.219.982**	2019	ARL POSITIVA - MINISTERIO DE TRABAJO
INTER-ELECTRICOS GROUP S.A.S.	Análisis de la investigación de Accidentes Leves	2017-2018-2019	ARL SURA - MINISTERIO DE TRABAJO
AXA COLPATRIA	Análisis de la investigación de Accidente Grave	2016-2017-2018-2019-2020	ARL AXA COLPATRIA - MINISTERIO DE TRABAJO

5. La lista de casos en los que haya sido designado como perito o en los que haya participado en la elaboración de un dictamen pericial en los últimos cuatro (4) años. Dicha lista deberá incluir el juzgado o despacho en donde se presentó, el nombre de las partes, de los apoderados de las partes y la materia sobre la cual versó el dictamen.

Rta: Todos los casos investigados han sido presentados a la Aseguradora de Riesgos Laborales y en el caso de graves y mortales al Ministerio de Trabajo según se presenta en la Tabla N°2.

6. **Si ha sido designado en procesos anteriores o en curso por la misma parte o por el mismo apoderado de la parte, indicando el objeto del dictamen.**

   Rta: No he sido designada por la misma parte ni por el apoderado de la parte.

7. **Si se encuentra incurso en las causales de exclusión contenidas en el artículo 50 del Código General del proceso, en lo pertinente.**

   Rta: No me encuentro incurso en las causales del artículo 50 del código general del proceso.

8. **Declarar si los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuados son diferentes respecto de los que ha utilizado en peritajes rendidos en anteriores procesos que versen sobre las mismas materias. En caso de que sea diferente, deberá explicar la justificación de la variación.**

   Rta: Los métodos utilizados son los lineamientos establecidos en las normas colombianas en materia de Riesgos Laborales y Seguridad Vial.

9. **Declarar si los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuados son diferentes respecto de aquellos que utiliza en el ejercicio regular de su profesión u oficio. En caso de que sea diferente, deberá explicar la justificación de la variación.**

   Rta: Los métodos utilizados son los lineamientos establecidos en las normas colombianas en materia de Riesgos Labores, los cuales, no son diferentes respecto a los que utilizo en el ejercicio regular de mi profesión

10. **Relacionar y adjuntar los documentos e información utilizados para la elaboración del dictamen.**

    Rta: Se anexa a este informe copia de la normatividad aplicada en el dictamen y la copia de la demanda ordinaria laboral junto con sus respectivos anexos que cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta bajo el radicado N° 2018-292, y copia de la contestación de la demanda interpuesta por SUPERMOTOS DEL ORIENTE S.A.S. con sus respectivos anexos.

En constancia se firma el día 27 del mes julio del año 2021.

Cordialmente,

Marta Liliana Suárez Jaimes
Profesional en Salud Ocupacional
Licencia N° 0866 del 16 de marzo del 2016.
Celular: 320 8021014

REF .EJECUTIVO LABORAL RDO. No. 540013105001-2020-00267-00
DTE. ANDRES ESTEBAN JAIMES GRIMALDOS.
DDO. COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER –COOPVIGSAN C.T.A.-

INFORME SECRETARIAL: Al Despacho del señor Juez, informándole que la presente demanda Ejecutiva Laboral fue enviada por la Oficina de Apoyo Judicial y correspondió por reparto a éste Juzgado, encontrándose radicada. PROVEA.-

Cúcuta, julio 29 de 2021.

La Secretaria,

EMILCEN YANETH CABARICO DE OSORIO.

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
Cúcuta, veintinueve de julio de dos mil veintiuno.

Estudiada el expediente que nos ocupa, se observa que inicialmente la demanda fue repartida al Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Cúcuta, Despacho que la inadmite y ordena subsanar los defectos señalados, mediante auto de junio 18 de 2019 (folio 50); luego con auto de julio 08 de 2019 (folio 60), se rechaza la demanda, auto éste que es recurrido y apelado, negándose la reposición con auto de septiembre 27 de 2019 (folio 88); conocida la apelación por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta con auto de diciembre 11 de 2019, confirma la decisión proferida por el Juzgado Municipal el 08 de julio de 2019, ordenando éste el archivo del expediente.

Posteriormente mediante fallo de tutela de fecha octubre 06 de 2020 (folios 117-122) proferido por la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Cúcuta, Magistrado Ponente MANUEL FLECHAS RODRÍGUEZ, se ordena dejar sin efecto los autos proferidos el 18 de junio, 08 de julio y 27 de septiembre de 2019, proferidos por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cúcuta, y el del 11 de diciembre de 2019, por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta, dentro del radicado No. 54001-4003-007-2019-00531-00, ordenando al Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cúcuta que, dentro de 48 horas siguientes a la notificación, vuelva a estudiar la demanda conforme la relación material y las consideraciones hechas en la Sentencia de tutela, situación que concluyó con decisión de octubre 21 de 2020 (folio 131) del Juzgado Séptimo Civil Municipal de rechazar la demanda por falta de competencia, y ordenando el reparto a los Juzgados Laborales del Circuito, correspondiendo por reparto a este Juzgado.

Estando los autos al Despacho para resolver sobre la admisión de la demanda, se establece que la demanda no está dirigida al Juez competente, requisito que exige el numeral 1 del artículo 25.- del C.P.T. y de la S.S. Modificado. Ley 712 de 2011, art. 12, debiéndose ajustar tal situación, así como la clase de proceso, lo que se pretenda expresado con claridad y precisión, los fundamentos y razones de derecho, entre otros, **es decir adecuar la demanda en general a la especialidad laboral conforme el artículo 25 del C.P.T. de la S.S.**.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la demanda no reúne los requisitos del artículo 25 del C.P.T. y de la S.S., se devolverá, como se dirá en la parte resolutiva del presente auto, para que subsane dentro del término de cinco (05) días las deficiencias señaladas, conforme el inciso primero del artículo 28.- del C.P.T. y de la S.S.. Modificado. Ley 712 de 2001, art. 15.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CUCUTA,

R E S U E L V E

PRIMERO. Reconózcase personería jurídica al Dr. ANDRES ESTEBAN JAIMES GRIMALDOS, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.279.890 y T.P. 163.074 del C.S. de la J., demandante, quien actúa en causa propia.

SEGUNDO. Devolver la demanda presentada por el Doctor ANDRES ESTEBAN JAIMES GRIMALDOS, otorgándose el término de cinco (5) días para que subsane las deficiencias señaladas, conforme la parte motiva del presente proveído.

NOTIFÍQUESE

El Juez,

TRINIDAD HERNANDO YÁÑEZ PEÑARANDA

La Secretaria,

EMILCEN YANETH CABARICO DE OSORIO.