



**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
TERRITORIAL DE TOLIMA  
DESPACHO TERRITORIAL

**Radicación:** 11EE2022747300100003240

**Querellante:** MINTRABAJO

**Querellado:** LRJ TEMPORALES S.A.S.

**RESOLUCIÓN N° 767**  
**(Octubre 24 de 2023)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"**  
**ID 15033565**

Agotado el correspondiente trámite de averiguación preliminar procede la **DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO** en uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere las Resoluciones 404 de 2012 y 2143 de 2014, a decidir sobre el presente procedimiento administrativo como sigue:

**I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO**

En las presentes diligencias se adelantaron contra la empresa LJR TEMPORALES S.A.S., identificada con NIT. 901.095.622-7, representada legalmente por LEIDY JOHANNA RODRIGUEZ VERA, con cedula de ciudadanía N° 38.140.134, con domicilio en la Cra 4 D N° 41-38 Macarena parte alta piso 2, en Ibagué – Tolima y, con correo electrónico: temporalesljr@gmail.com.

**II. ANTECEDENTES**

**a. Del reporte del accidente laboral:**

Con oficio del veintiocho (28) de julio del 2022, suscrito por LEIDY JOHANNA RODRIGUEZ VERA, en calidad de representante legal de LJR temporales S.A.S., reporta el accidente grave que compromete a la Sra. FABIOLA MONTEALEGRE MEDINA, identificado con cedula de ciudadanía N° 38.285.803.

En informe del accidente de trabajo, diligenciado y recibido por la ARL AXA Colpatria el veinticinco (25) de marzo del 2022, se describe lo siguiente:

"La trabajadora Fabiola Montealegre Medina en el cargo de auxiliar de enfermería, se encontraba en vacunación el día 24/03/2022 realizando vacunación ella se encontraba hablando con una mamita y otra mama soltó al niño el cual se le metió en medio de las piernas a la trabajadora y cuando ella fue a voltear perdió el equilibrio y se cayó de medio lado, el peso del cuerpo cayó sobre la rodilla derecha y el hombro derecho (sic)

**b. Del trámite adelantado**

Con ocasión al contenido del oficio identificado bajo el radicado 11EE2022747300100003240, en virtud del cual la representante legal de la empresa de servicios temporales, reporta el accidente grave de la Sra. Fabiola Montealegre Medina, la Dirección Territorial Tolima del Ministerio de Trabajo mediante Auto N° 1730 del veintisiete (27) de diciembre de 2022, resuelve avocar conocimiento de la actuación administrativa con el fin de verificar el cumplimiento de las normas en riesgos laborales y, en consecuencia, decretar la inspección, vigilancia y demás pruebas necesarias para la averiguación preliminar.

El Auto N° 1730 de 2022 fue comunicado a la empresa LJR Temporales, con oficio del veintiséis (26) de julio de 2023, el cual fue entregado por correo electrónico el treinta (30) de agosto de 2023, según consta en la trazabilidad de notificación electrónica del sistema de registro del ciclo de comunicación de la empresa 4-72.

En cumplimiento a lo dispuesto en el acto en mención, con oficio del once (11) de septiembre de 2023, se solicita a la empresa las siguientes pruebas: (i) Copia del contrato de la trabajadora, (ii) Copia de la investigación del accidente efectuada por la empresa conforme a la Resolución 1401 de 2007, (iii) Evidencias de las capacitaciones en materia de SG-SST, con asistencia o participación de la Sra. Montealegre Medina, (iv) Evidencia de la implementación de medidas de prevención y control de peligros (corte a la fecha de ocurrencia del accidente).

En correo electrónico del once (11) de octubre de 2023, se aporta la documentación requerida para proceder con el estudio del caso. Conforme a lo expuesto y encontrándose el expediente en averiguación preliminar, corresponde al despacho valorar las pruebas arrimadas al proceso y evaluar la existencia o no de mérito para continuar con el mismo.

### **III. CONSIDERACIONES**

#### **a. De la función coactiva o de Policía Administrativa**

El artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo de Trabajo (modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990 y posteriormente por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) establece que, los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral 1 ibidem y están facultados para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual.

En cuanto al control como autoridades de policía, el numeral 1 del artículo 486 del CST señala que:

"(..) Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical..."

A su turno, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 dispone que las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, tendrán como funciones principales entre otras, la función Coactiva o de Policía Administrativa que en términos de la precitada ley se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

En esta línea, la Ley 1562 de 2012 en su artículo 13 dispuso que, 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, graduales de acuerdo con la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de

actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.

#### **b. De la seguridad y salud en el trabajo**

El trabajo goza de amplia protección constitucional, en tanto su naturaleza jurídica comprende una triple dimensión. Por un lado, en el preámbulo y artículo 1º superior se muestra que, el trabajo es un valor fundante del Estado social de derecho, siendo la base sobre la cual debe orientarse las políticas públicas de empleo, como las iniciativas legislativas que impulsen las condiciones dignas y justas en el ejercicio de una profesión u oficio.

A renglón seguido se tiene que, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que conforma la estructura Social del Estado y, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Por último, el artículo 25 de la Constitución Política consagra el trabajo como un derecho y un deber social que goza, por un lado, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, por otro, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

En cuanto a las condiciones dignas y justas, estas se definen como, el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas, entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. Para proteger a los trabajadores contra las lesiones y enfermedades que pueden surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de prevenir accidentes y enfermedades a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el control de los factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas.

Al respecto, el artículo 56 del CST consagra que, son obligaciones del empleador (entre otras) poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud y, prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.

En relación a la higiene y seguridad en el trabajo, el artículo 348 ibidem preceptúa que, toda empresa está obligada a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, así como adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales, las de proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad (Resolución 2400 de 1979, artículo 2).

En esta línea, el artículo 84 de la Ley 9º de 1979 fija las obligaciones de los empleadores en materia de medidas sanitarias, así:

"a. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción (...)

c. Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones.

d. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y

equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo (...)

g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control"

Con el Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la responsabilidad de los empleadores de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo (Decreto 1295 de 1994, artículo 21). A partir de lo visto, se advierte cómo las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional –hoy Seguridad y Salud en el Trabajo- y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, con la adopción de medidas enfocadas a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (Ley 9 de 1979, artículo 81).

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 reunió las obligaciones de los empleadores en materia de SG-SST, es así que el artículo 2.2.4.6.8 señala las siguientes:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asignar y comunicar Responsabilidades.
3. Rendir de cuentas al interior de la empresa.
4. Definir recursos.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos.
7. Plan de Trabajo Anual en SST.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
9. Participación de los Trabajadores en materia de SG-SST
10. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa.
11. Garantizar personal para la dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST.
12. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
13. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
14. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
15. Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Para los trabajadores, se comprenden las responsabilidades que a continuación se enuncian (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.10):

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos atentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### **c. Accidente de Trabajo**

El accidente de trabajo se define en la Ley 1562 de 2012 como:

"... 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".

La Resolución 1401 de 2017, reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, para lo cual adopta una serie de definiciones que, para el caso objeto de análisis se relatan las siguientes:

"(...) **Investigación de accidente o incidente:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron

**Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva"

#### d. Del caso en concreto

En el reporte del accidente de trabajo (FURAT), el empleador a través del responsable de SG-SST relata que el suceso tuvo lugar cuando la trabajadora se encontraba realizando tareas de vacunación y, con ocasión a la intervención de un tercero (menor) termina con trauma en miembros inferiores.

Para determinar el origen del accidente de trabajo, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> en desarrollo jurisprudencial afirma que,

"El accidente que ocurre con causa del trabajo, se refiere a una relación directa derivada del desarrollo de la labor para la cual se contrató al trabajador y las actividades relacionadas con la misma; mientras que con ocasión del trabajo, plantea una causalidad indirecta, es decir, un vínculo de oportunidad o de circunstancias, entre el hecho y las funciones que desempeña el empleado".

Aplicando lo expuesto en el caso bajo examen, se tiene que, el accidente de trabajo sufrido por la Sra. Montealegre Medina obedece a riesgos propios del desarrollo de actividades como auxiliar de enfermería, en donde es dable atribuir que, parte de la causa que origino el mismo responde a la participación de un tercero; sin embargo, esto no es óbice para desligar la responsabilidad del empleador, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, la corte de cierre en materia laboral enfatizó que,

"... las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, todo ello en perspectiva a que "[...] la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario" (art. 81 Ley 9 de 1979)"

Así las cosas, se efectuó el análisis probatorio partiendo del informe del accidente de trabajo realizado por la empresa LRJ Temporales en el que se describe como causas las siguientes: (1)

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Proceso con radicado 92147, providencia SL3385-2022

Falta de atención a las condiciones del piso, (2) Capacidad de movimiento corporal limitado, (3) Control inadecuado de tráfico de personas, (4) Poco tiempo de reacción.

En cuanto al SG-SST, la empresa aportó las siguientes pruebas que, dan cuenta de las acciones desplegadas para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, así:

(a) Capacitaciones en:

- Definición y reporte de AT (20/01/2022)
- Orden y aseo (07/02/2022)
- Condiciones de seguridad (25/02/2022)
- Actos y condiciones inseguras (10/03/2022)
- Accidente de trabajo (04/2023)
- Prevención y actuación ante posible erupción del volcán nevado (21/04/2023)
- Riesgo psicosocial, manejo de estrés y trabajo en equipo (29/05/2023)
- Riesgo biomecánico (30/03/2023)
- Manejo de paciente agresivo (26/07/2023)
- Riesgo biológico, biomecánico, socialización campaña de accidentes (08/09/2023)
- Sistema globalmente armonizado (31/07/2023)

(b) Formato de inducción (01/01/2022) suscrito por la trabajadora Sr. Fabiola Montealegre Medina. Describe socialización de conceptos básicos en: Seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, reglamento interno, COPASST, política de seguridad y salud en el trabajo, política de seguridad vial, divulgación y factores de riesgo prioritarios, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, reporte de accidente de trabajo.

(c) Evaluación del proceso de inducción (01/01/2022)

Respecto de la respuesta ante el accidente de trabajo se tiene que, la empresa implementó el procedimiento de "Lección aprendida", así se aprecia en el formato aportado al procedo de fecha treinta y uno (31) de marzo de 2022, suscrito por la trabajadora y, en el que se abordaron dos temáticas principales: (1) Capacitaciones sobre riesgo locativo, autocuidado, actos y condiciones inseguras, (2) Recomendaciones.

Adicionalmente, fue allegado el formato de acciones preventivas, correctivas y mejora de fecha treinta y uno (31) de marzo de 2022, en el que se avizora constancia de la coordinadora de Salud Ocupacional, en el que refiere que, las capacitaciones fueron implementadas y eficaces.

A juicio de este despacho, el empleador procuro dar cumplimiento a la normatividad laboral en materia de riesgos laborales, en consecuencia, se estima que no es conducente continuar con el trámite administrativo.

#### IV. DECISIÓN

Dadas las anteriores consideraciones y en mérito de lo expuesto este despacho;

#### RESUELVE

**PRIMERO: ARCHIVAR** la presente Averiguación Preliminar ordenada contra la empresa LJR TEMPORALES S.A.S., identificada con NIT. 901.095.622-7, representada legalmente por LEIDY JOHANNA RODRIGUEZ VERA, con cedula de ciudadanía N° 38.140.134, con domicilio en la Cra 4 D N° 41-38 Macarena parte alta piso 2, en Ibagué – Tolima y, con correo electrónico: temporalesljr@gmail.com

**SEGUNDO: INSTAR** a la empresa, al cumplimiento del marco normativo y reglamentario vigente en materia de Riesgos Laborales.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Ley 491 de 2020 y artículos 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 según corresponda.

**LJR TEMPORALES S.A.S.**, identificada con NIT. 901.095.622-7, representada legalmente por **LEIDY JOHANNA RODRIGUEZ VERA**, con cedula de ciudadanía N° 38.140.134, con domicilio en la Cra 4 D N° 41-38 Macarena parte alta piso 2, en Ibagué – Tolima y, con correo electrónico: temporalesljr@gmail.com

**CUARTO: CONTRA** la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la desfijación del aviso de conformidad con el artículo 76 la Ley 1437 de 2011. Por lo cual los documentos deben ser radicados de manera física y magnética (CD o USB) en la dirección Cra 5 N° 39-56 piso 3 de la ciudad de Ibagué – Tolima en el horario de Lunes a Viernes de 7:00 am a 4:00 pm y/o al correo electrónico: irodriguez@mintrabajo.gov.co.

**QUINTO:** Una vez en firme, archívese el expediente, dejando las anotaciones a que haya lugar.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

TATIANA GARCÍA R.

**JESSICA TATIANA GARCÍA RENZA**  
**DIRECTORA TERRITORIAL TOLIMA**

Elaboró: Ivonne Rodríguez

Revisó: Camilo Posada 

Aprobó: Tatiana García Renza

Febrero 22 de 2024

Señora,  
**LEIDY JOHANNA RODRIGUEZ VERA**  
Representante Legal  
**LJR TEMPORALES SAS**  
E. S. D.

**ASUNTO: Expediente ID 15033565**  
**Radicado: 11EE202274730010003240**  
**Trabajador: Fabiola Montealegre Medina C.C. 38.285.803**

Respetada Señora Rodríguez,

En el marco del proceso de la referencia, esta cartera ministerial agoto los trámites administrativos tendientes a notificarle el contenido de la Resolución N° 767 de 2023 "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar", proferido por la Directora Territorial, sin resultados satisfactorios. Por lo anterior, se procede a la fijación del presente aviso.

Con fundamento en lo descrito, se aporta copia de la resolución en mención. Contra la presente decisión proceden los recursos de ley. Se aclara que el **correo habilitado** para recursos es: [dttolima@mintrabajo.gov.co](mailto:dttolima@mintrabajo.gov.co)

Cordialmente,



**IVONNE ALEXANDRA RODRIGUEZ TORRES**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Ministerio del Trabajo  
Dirección Territorial Tolima