



TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

**NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES
LEGALES EN RIESGOS LABORALES**



SER
MIRAR
VIVIR
SALUD
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AGRADECER
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
SERVICIAL

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



**LA EDUCACIÓN ES EL ARMA MÁS
PODEROSA PARA EL
MUNDO**





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

**Normatividad y Actualizaciones Legales en Riesgos
Laborales**



EXPERTO LÍDER

DE LA COMUNIDAD

Jesús Palomino Cervantes

- Abogado
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
- Director “Academia Virtual JP”
- E-mail: jesus.palomino@hotmail.com
- Contacto: 310 640 3928



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

01

Fundamento legal de la SST

Análisis de las principales normas legales colombianas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo

20

Actualización Legal en RRL

Análisis de la legislación colombiana en Riesgos Laborales expedida durante el año 2021

19

Responsabilidad legal del empleador en Riesgos Laborales

Elementos de la responsabilidad; generadores de culpa; sanciones; jurisprudencias de las Altas Cortes.

18

Auditoría al SG-SST

Definiciones; Programa de Auditoría; perfil del Auditor en SST;

17

Revisión por la Alta Dirección al SG-SST

Estudio y análisis de cada uno de los ítems que debe revisar la Alta Dirección, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.

16

Obligaciones del trabajador en SST

¿Cuáles son las obligaciones en SST que la legislación colombiana le impone al trabajador?. En esta clase se analizarán.

02

La SST en el CST

¿De qué manera se contempla la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Código Sustantivo del Trabajo? En esta clase lo descubriremos.

03

Sistema General de Riesgos Laborales

Definición, estructura, administración, obligaciones y sanciones.

04

Prestaciones económicas en el SG-SST

Clase y monto de las prestaciones económicas derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad laboral.

05

Decreto 1072: Impacto en el SG-SST

Abordaje de los aspectos más importantes del SG-SST y manera de implementarlo.

06

Obligaciones del empleador en el SG-SST

Estudio de cada una de las obligaciones impuestas al empleador por el Decreto 1072 de 2015.

07

Documentación del SG-SST

Análisis de los documentos que contentivos del SG-SST

08

Importancia del COPASST en el SG-SST

¿De qué manera el COPASST contribuye al éxito del SG-SST?. En esta clase lo explicaremos.

09

¿Cómo vamos con el Plan de Mejoramiento derivado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos?

Conversatorio con las empresas obligadas a la implementación del Plan de Mejoramiento derivado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST.

10

Evaluaciones médicas ocupacionales

Aspectos jurídico-administrativos de las evaluaciones médicas ocupacionales

11

Estabilidad ocupacional reforzada

Manejo jurídico del trabajador con fuero de salud.

15

Actualización Matriz Legal SST

Pautas para al revisión y actualización de la Matriz Legal SST, por sectores económicos.

14

Del trabajador independiente-Contratistas

Contratación trabajador independiente; Control de proveedores y contratistas; Afiliaciones.

13

Incapacidades médicas laborales

Definición, Prórroga de incapacidades, Trámites para obtener su pago, Transcripción.

12

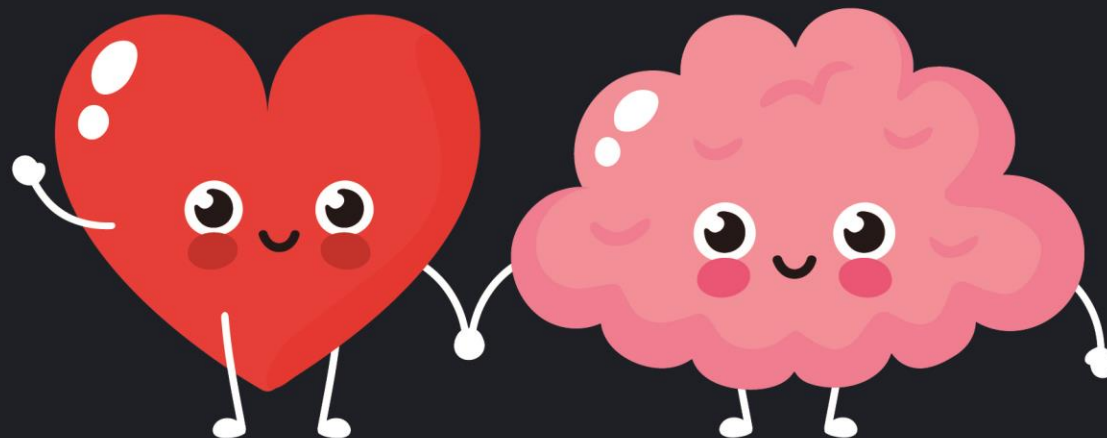
Reporte e investigación del accidente de trabajo

¿A qué entidades se hace el reporte del accidente de trabajo? ¿Cuántos días se dispone para ello?

¿Cómo se conforma el equipo investigador?



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



RUTA DE CONOCIMIENTO



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

EVALUÉMONOS

Sondeo



ESTABILIDAD OCUPACIONAL - FUERO

- Mujeres en estado de embarazo.



- Trabajadores aforados.



- Personas limitadas por la debilidad manifiesta.



- Personas próximas a pensionarse.



- Víctimas denunciando y testigos acoso laboral



LEY 361 DE 1997

(febrero 7)

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

. . . ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario . . .

(Ley 361 de 1997, art. 26)

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

“ . . .la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. “.

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

“ . . . En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. ”

(Subrayas fuera de texto)

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

- **la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda**
- **la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional**
- **la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo, sino también a los contratos de prestación de servicios y contratos de aprendizaje.**

Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 1917

Requisitos Corte Suprema de Justicia

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis:
 - a) con una limitación “moderada”= pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%,
 - b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o
 - c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;
2. que el empleador conozca de dicho estado de salud; y
3. que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

**Corte Suprema de Justicia, M.P Dr. Gerardo Botero Zuluaga,
Sentencia SL 5163-2017 de Febrero 22 de 2017.**

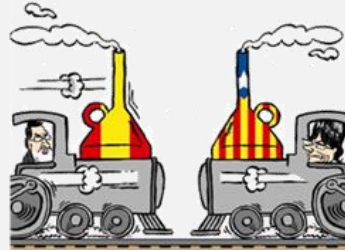
CORTE CONSTITUCIONAL

La estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral

- moderada,
- severa o
- profunda,

sino a

todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta.. “.



Corte Constitucional.
Sentencia SU-049 de 2017
Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis:
 - limitación “moderada” (PCL entre 15% y 25%),
 - “severa”, (PCL mayor al 25% pero inferior al 50%), o
 - “profunda” (PCL supera el 50%);
2. que el empleador conozca de dicho estado de salud; y
3. que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Corte Suprema de Justicia,
M.P Dr. Gerardo Botero Zuluaga,
Sentencia SL 5163-2017 de Febrero 22 de 2017.

CORTE CONSTITUCIONAL	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
<ul style="list-style-type: none"> • No requiere calificación de origen ni PCL 	<ul style="list-style-type: none"> • Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: <ul style="list-style-type: none"> - PCL entre 15% y 25%:, limitación “moderada” - PCL mayor al 25% pero inferior al 50%: “severa”, - PCL supera el 50%: limitación “profunda”
<ul style="list-style-type: none"> • Permiso obligatorio del Inspector del Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso del Inspector del Trabajo no es obligatorio cuando existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Orden de reintegro (vía Acción de Tutela) 	<ul style="list-style-type: none"> • Orden de reintegro mediante proceso ordinario laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Generalmente no se reconoce indemnización 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por vía jurisdiccional ordinaria
<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere conocimiento previo del empleador sobre estado de salud del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere conocimiento previo del empleador sobre estado de salud del trabajador

REINCORPORACION - REUBICACION

Reincorporación al trabajo.

Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

(Ley 776 de 2002, art. 4°)

Reubicación del trabajador.

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

(Ley 776 de 2002, art. 8°)

Situaciones de abuso del derecho.

Decreto 780 de 2016, artículo 2.2.3.4.1.

1. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
4. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
6. Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
8. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

Suspensión de las prestaciones

Ley 776 de 2002, art. 17

Las ARL suspenderán el pago de las prestaciones económicas cuando el afiliado o el pensionado

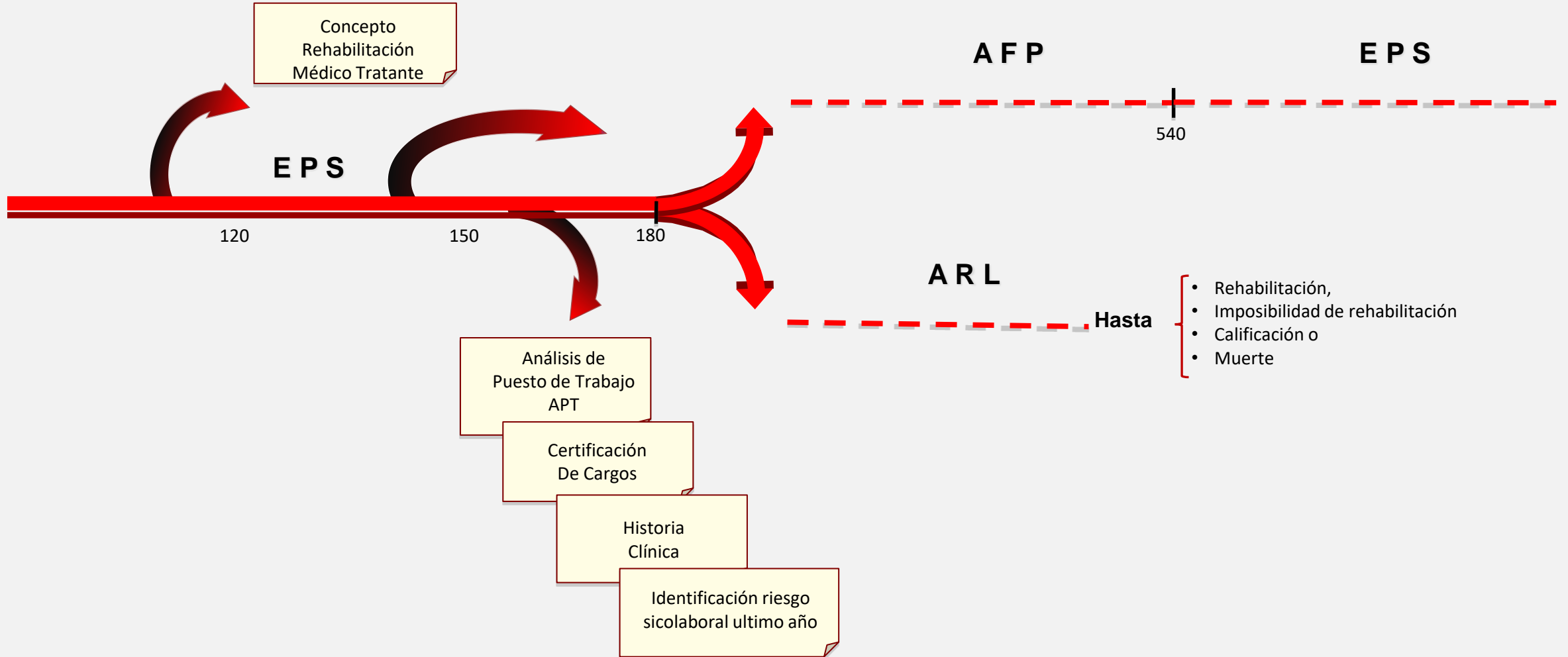
- no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados;
- o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.

El pago de estas prestaciones se reiniciará, si hay lugar a ello, cuando el pensionado o el afiliado se someta a los exámenes, controles y prescripciones que le sean ordenados o a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.

NO

- crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- reconocer bonos, premios, por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- levantar, suspender las incapacidades.
- crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del
 - trabajador,
 - del médico tratante y
 - sin que exista un programa de rehabilitación conforme a parámetros y guías establecidas por MinTrabajo.

(Resolución 0312 de 2019, art 30)



Persona en situación de debilidad manifiesta

- **TERMINACION UNILATERAL CONTRATO DE TRABAJO?**
No aconsejable
- **CONCILIAR?**
Recomendable
- **TERMINACION CONTRATO CON JUSTA CAUSA?**
PELIGROSO!!
- **SOLICITAR PERMISO MINPROTECCION?**
Aconsejable
- **RECUPERAR TRABAJADOR?**
Lo mejor!!

Por justa causa de terminación del contrato de trabajo	Por causa objetiva de terminación	Por enfermedad insuperable e incompatible con el cargo desempeñado
Derecho al debido proceso y a la defensa	Empleador debe presentar documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.	Demostrar ajustes administrativos y organizacionales en la rehabilitación
Inmediatez y razonabilidad del tiempo transcurrido	Aquellas no atribuibles al empleador o trabajador	Implementación del SGSST al interior de la empresa
Empleador debe señalar específicamente la justa causa de despido	Si se invoca causal de expiración de plazo fijo pactado o terminación de obra se debe oficiar a EPS y ARL.	Informe de la ARL sobre asistencia del trabajador a procesos terapéuticos y tratamientos médicos
Si la justa causa es bajo rendimiento o rendimiento deficiente, debe demostrarse la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo	Si se invoca causal de expiración de plazo fijo pactado o terminación de obra se debe oficiar a EPS y ARL.	Acatamiento de las Decisiones Médico laborales por el empleador
		Discriminación de cargos en la empresa, APT, re inducción y re entrenamiento
		Adaptación del puesto de trabajo y garantías de reubicación y re incorporación.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

EVALUÉMONOS

Sondeo





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

GRACIAS

Jesús Palomino Cervantes

www.facebook.com/jesus.palomino.372

e-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel. 310 - 640 39 28

Barranquilla, Colombia



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

CONSULTA

TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

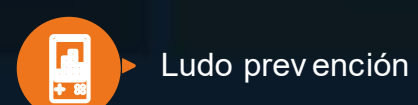
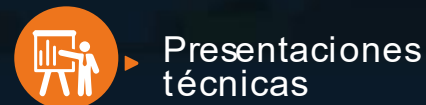
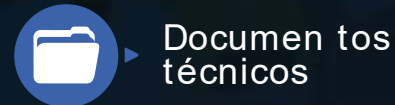
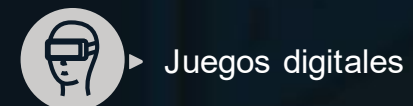
www.positivatravesia.co

+1.000 Acciones educativas

- ✓ Cursos
- ✓ Seminarios
- ✓ Workshop
- ✓ Talleres
- ✓ Simposios
- ✓ Paneles
- ✓ Congresos
- ✓ Lanzamientos
- ✓ Coloquios



RECUERDA QUE POSITIVA — TIENE PARA TI —





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN

Positiva Educa

SENTIR
SONREIR
CAMINAR
RESPIRAR
FELICIDAD
ENAMORARSE
APRENDER
SOÑAR
ALCANZAR
HABLAR
FELIZ
DESPERTAR
AGRADECER
FAMILIA





TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

**NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES
LEGALES EN RIESGOS LABORALES**



SER
MIRAR
VIVIR
SALUD
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AGRADECER
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
SERVICIAL

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol



Positiva Colombia



El emprendimiento es de todos

Minhacienda