



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros en el
sector hoteles y restaurantes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el
Sector Hoteles y Restaurantes**

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST



Experto Líder

de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

Hilda Janice Velasco Alarcón

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: consultoriarucsgi@gmail.com

Contacto: 315-8875972

Ruta de conocimiento

01

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

02

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

03

EL COPASST COMO EQUIPO GARANTE DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

04

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO EQUIPO GARANTE DE LA ARMONIA Y EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO

05

ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON LOS LINEAMIENTOS LABORALES VIGENTES DE CONOCIMIENTO DEL SG-SST

06

GUIA PARA LA ELABORACION DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

07

PROTOCOLO DE ATENCION DE QUEJAS Y ALERTAS PREVENTIVAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

08

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

09

HABILIDADES GERENCIALES DEL SG-SST

10

ADMINISTRACION EN TAREAS DE ALTO RIESGO

Completa la siguiente frase:

Hoy quiero **RECONOCERME**
por...



Tabla de contenidos



Bienvenida y
contexto general

Momento 1



Fueros de
protección laboral
de conocimiento
para el SGSST

Momento 2



Recomendaciones
Cumplimiento legal

Momento 3

Objetivo general

Orientar lineamientos prácticos relacionados con los fueros de protección laboral por estabilidad laboral reforzada, de interés de conocimiento para el SGSST.



Objetivos específicos



Objetivo 1

Comprender el contexto legal de los fueros de protección laboral y constitucional



Objetivo 2

Determinar lineamientos de los fueros de salud, maternidad, pre-pensionados y acoso laboral



Objetivo 3

Alinear esta información de interés con los lineamientos legales del SGSST.

¿QUÉ ES UN FUERO DE PROTECCIÓN LABORAL?

Los fueros y las protecciones **constitucionales**, son **mecanismos de protección** concedidos por el Estado, a fin de buscar la **protección de los derechos laborales** del trabajador

Estas circunstancias pueden ser ocasionadas de manera transitoria o permanente.



ES EL PRINCIPIO GENERAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO



Art 25. CPC.:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

Art. 11. CST. DERECHO AL TRABAJO.

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley dignas y justas.



PRINCIPIOS MINIMOS FUNDAMENTALES LABORALES (Art. 53 CPC)

- ✓ Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- ✓ Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- ✓ Estabilidad en el empleo
- ✓ Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
- ✓ Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
- ✓ Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho
- ✓ Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
- ✓ Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
- ✓ Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

LA ESTABILIDAD LABORAL es la garantía que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo, a menos que exista una **justa causa** o una **causa legal** para la terminación del contrato.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Constitución Política de 1991

ARTICULO 13. Todas las personas **nacen libres e iguales** ante la ley, recibirán la **misma protección y trato** de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades **sin ninguna discriminación** por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Fueros de estabilidad laboral reforzada

1. Fuero de pre-pensionado.
2. Fuero de salud.
3. Fuero de maternidad.
4. Fuero por acoso laboral.
5. Fuero de paternidad.
6. Fuero de madre o padre cabeza de hogar.

Un Fuero Laboral es un mecanismo que protege el derecho del trabajador de no ser despedido por situaciones que generan estabilidad en la relación laboral, y no permiten la terminación del contrato aunque exista una causa justa o legal, o se pague la indemnización de ley.

Fuero por maternidad



Este fuero **protege a la mujer embarazada de una posible terminación del contrato laboral**, por el término comprendido desde la gestación hasta la finalización del período de lactancia -6 meses posterior al parto.

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de su embarazo o lactancia.* .

(2). <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, **cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.**

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el **fuero de paternidad'**, publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

Fuero de Salud

(Debilidad manifiesta)



Es la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan trabajadores con limitaciones o con pérdida de capacidad laboral.

Esta protección se encuentra consagrada desde la Ley 361 de 1997 –Ley Clopatofsky-, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones

Busca la integración social de personas con limitación. Vea también. Frente a periodo de debilidad manifiesta, Ley Clopatofsky dice que despido es ineficaz (inexistente).

Fuero de Salud

(Debilidad manifiesta)



Es la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan trabajadores con limitaciones o con pérdida de capacidad laboral.

Esta protección se encuentra consagrada desde la Ley 361 de 1997 –Ley Clopatofsky-, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones

Busca la integración social de personas con limitación. Vea también. Frente a periodo de debilidad manifiesta, Ley Clopatofsky dice que despido es ineficaz (inexistente).

Caso

Accidente de Trabajo- fractura tibia y peroné con osteosíntesis con incapacidad de más de 180 días, atención ARL-

“ La empresa culmina mi contrato de obra o labor, sigo con afectación y mucho dolor, no hubo permiso del Ministerio de Trabajo. ¿Qué puedo hacer? ¿Puedo presentar una tutela contra la empresa? ¿Solicito indemnización? Tengo una calificación de 13,05% por ARL”.



Si en estos momentos el empleado todavía está haciendo terapia, no está en condiciones físicas para reintegrarse a su trabajo o está incapacitado, todavía está en un periodo de **estabilidad laboral reforzada**.

En ese caso el empleador necesita el **permiso del inspector de trabajo** para dar como terminado el contrato, según el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su **limitación** <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una **indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario**, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.



Debilidad manifiesta

La Corte Constitucional en diversos pronunciamientos ha indicado que la debilidad manifiesta se presenta en los siguientes casos:

- ✓ Por incapacidad temporal.
- ✓ Durante el proceso para la calificación de invalidez.
 - ✓ Por invalidez.
- ✓ Enfermedades catastróficas o ruinosas.
- ✓ Enfermedad manifiesta y en tratamiento.



Fuero Acoso Laboral

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS/ Ley 1010 de 2006.

A fin de evitar actos de represalia contra **quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias** de acoso laboral o sirvan de **testigos** en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, **carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja**, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Fuero Prepensionado



- ✓ La **estabilidad laboral reforzada** por fuero de prepensionados nació en el sector público y, posteriormente, se hizo extensiva al sector privado.
- ✓ Tiene especial relevancia en el derecho constitucional y laboral, pues protege expectativas legítimas de los adultos mayores.
- ✓ Según la **Sentencia T-357 de 2016** se considera prepensionado al trabajador que le **falten 3 años o menos para acceder a la pensión de vejez**, sin importar el régimen de pensión al cual esté afiliado.

El fuero de prepensionado y la estabilidad laboral reforzada no operan cuando el único requisito es la edad. Así las cosas, el mecanismo para evitar el despido del trabajador al que le faltaren las **semanas de cotización y la edad** es la protección por estabilidad reforzada.

BIBLIOGRAFIA

- 1 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html
- 2 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html#239

PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

