

II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

APOYO TÉCNICO DE



LA SUPRANACIONALIDAD DE LAS DECISIONES DE LA CAN .



CARLOS LUIS AYALA CACERES

Abogado U. Santo Tomas, especialista en derecho laboral U. Nacional, especialista en SST. U. Rosario, Maestría en Derecho del Trabajo y Doctor en Derecho en la Universidad Alfonso X El Sabio (Madrid, España).

Autor de la obra Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, vinculado al Ministerio del Trabajo como Coordinador Medicina Laboral, catedrático de Maestría y Postgrado en las universidades Nacional, Sergio Arboleda, Rosario, Nariño y U. Cartagena, entre otras.

CONTENIDOS

- 1** **Antecedentes de la CAN.**
- 2** **Conformación de la CAN.**
- 3** **Supranacionalidad.**
- 4** **Organismos Supranacionales.**
- 5** **Bloque de Constitucionalidad.**
- 6** **Supranacionalidad de la CAN en Colombia.**



1. Antecedentes Comunidad Andina

La Comunidad Andina, integrada por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú es un organismo internacional líder en integración en el continente, que trabaja por el mejoramiento de la calidad de vida de 115 millones de ciudadanos andinos.

La CAN cuenta con diversos órganos e instituciones que integran el Sistema Andino de Integración (SAI), cuyo objetivo es alcanzar un desarrollo integral, equilibrado y autónomo, mediante la unión de la cooperación andina.

Antecedentes

Desde el 26 de mayo de 1969, se suscribió en Colombia, el Acuerdo de Cartagena, Tratado Constitutivo que fija los objetivos de la integración andina, define su sistema institucional y establece sus mecanismos y políticas, se puso en marcha el proceso andino de integración, conocido en ese entonces como Pacto Andino, hoy Comunidad Andina.



Antecedentes



- Sentencia **C-858** de 2006, declaró inexecutable los artículos 9º y 10º del Decreto Ley 1295 de 1994, Concepto accidente de trabajo.
- El concepto de enfermedad laboral es declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-1155-08** de 26 de noviembre de 2008.
- Boletín de Prensa No 055 de 2007 de 20 de junio de 2007: Colombia de acoge a la definición de ATEL de la Decisión 584 de 2004.

2. CONFORMACIÓ CAN

<p>ORGANIZACIONES DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Presidencial Andino • Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores • Comisión de la Comunidad Andina 	
<p>ÓRGANOS E INSTITUCIONES COMUNITARIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCA). • Parlamento Andino. • Secretaría General. • Banco de Desarrollo de América Latina- CAF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo Latinoamericano de Reservas • Organismo Andino de Salud • Universidad Andina Simón Bolívar • Convenio Simón Rodríguez
<p>INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTIVAS DE LA SOCIEDAD CIVIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Consultivo Empresarial. • Consejo Consultivo Laboral. • Consejo Consultivo de Pueblos Indígenas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Consultivo Andino de Autoridades Municipales • Mesa del Pueblo Afrodescendiente de la CAN • Mesa Andina de Consumidores

3. SUPRANACIONALIDAD.

Es la transferencia de determinadas atribuciones de los países miembros a un organismo supranacional a través de un tratado internacional.

Este organismo, a su vez, adquiere la competencia de regular de manera uniforme para todos los países miembros sobre las materias que le han sido trasladadas, con el objetivo de lograr procesos de integración económica de carácter subregional.

Las normas supranacionales tienen efectos especiales y directos sobre los ordenamientos internos de los países miembros del tratado de integración.



SUPRANACIONALIDAD

La legislación expedida por la Comunidad Andina como organismo supranacional goza de un efecto de prevalencia sobre las normas nacionales que regulan la misma materia y, por lo tanto, en caso de conflicto, la norma supranacional desplaza (que no deroga) - dentro del efecto conocido como **preemption** (prevalencia- primacía) - a la norma nacional.



SUPRANACIONALIDAD

La legislación expedida por la Comunidad Andina como organismo supranacional goza de un efecto de prevalencia sobre las normas nacionales que regulan la misma materia y, por lo tanto, en caso de conflicto, la norma supranacional desplaza (que no deroga) - dentro del efecto conocido como **preemption** (prevalencia- primacía) - a la norma nacional.



CARACTERÍSTICAS DE LA SUPRANACIONALIDAD

- 1. Delegación de Soberanía:** Los Estados miembros delegan parte de su soberanía en la organización supranacional. Esto significa que aceptan que ciertas decisiones se tomen a nivel supranacional y no nacional.
- 2. Normas Obligatorias:** Las decisiones y normativas adoptadas por la entidad supranacional son obligatorias y directamente aplicables en los Estados miembros, prevaleciendo sobre las leyes nacionales.

CARACTERÍSTICAS DE LA SUPRANACIONALIDAD

3. Instituciones Independientes: Las organizaciones supranacionales cuentan con instituciones propias que representan los intereses colectivos de los Estados miembros y no de cada Estado individualmente.

4. Mecanismos de Control y Sanción: Existen mecanismos para garantizar que los Estados miembros cumplan con las normativas y decisiones supranacionales.

4. ORGANISMOS SUPRANACIONALES

1. Organización Mundial de la Salud (OMS)
2. Organización Panamericana de la Salud (OPS)
3. Organización de las Naciones Unidas (ONU)
4. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
5. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
6. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
7. Organización de Estados Americanos (OEA)
8. Comunidad Andina (CAN)



5. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

Normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

En la Constitución esta representado el bloque de constitucionalidad principalmente en:

1. En el artículo 9^o sobre relaciones exteriores.
2. El artículo 93 y 94 sobre la prevalencia de tratados de derechos humanos.
3. En el artículo 214 sobre derechos humanos en estados de excepción.
4. El artículo 53 sobre convenios internacionales del trabajo.
5. El artículo 102 sobre la modificación de límites territoriales mediante tratados.

DIFERENCIAS

	SUPRANACIONALIDAD	BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD
Naturaleza y Origen	Delegación de soberanía a una entidad internacional	Normas internacionales complementarios a la Constitución de un país.
Jerarquía Normativa	Tienen una jerarquía superior a las leyes nacionales.	Las normas que forman parte del bloque tienen la misma jerarquía que la Constitución
Instituciones y Control	Instituciones independientes con autoridad decisoria y sancionatoria sobre los Estados	Garantiza la conformidad de las leyes con la Constitución y normas del bloque jurídico.
Aplicación	Se aplica a través de las decisiones y normativas de dicha organización.	Se aplica en el ámbito interno para garantizar la supremacía de la Constitución

LA SUPRANACIONALIDAD EN SST.

La Supranacionalidad en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia:

- a) Decisión 584 de 2004: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Resolución 957 de 2005: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.



6. LA LEGISLACION COLOMBIANA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEPENDE DE LA CAN.

- Ley 1562 de 2012. Base de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015. Norma compilado en S.S.T
- Resolucion 3077 de 2022. establece el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.

SENTENCIAS DE LA SUPRANACIONALIDAD DE LA CAN.

1. Sentencia: C-228 DE 1995.
2. Sentencia: C-137 DE 1996.
3. Sentencia: C-231 DE 1997.
4. Sentencia: C-227 DE 1999.
5. Sentencia: C-254 DE 2014.
6. Sentencia: C-234 DE 2019.



Por su atención
MUCHAS GRACIAS



II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

APOYO TÉCNICO DE





Desarrollo de competencias en salud y seguridad en el Ejército, una estrategia de protección de la salud mental



Experto

Teniente Coronel Edna Margarita Santamaría Barrios Colombia.

- Oficial del Ejército Nacional
- Directora Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército Nacional.
- Psicóloga Magister en Neuropsicología clínica.
- Especialista en Psicología organizacional y de la salud y seguridad en el trabajo.



Contenidos



Estructura general de competencias del Ejército Nacional





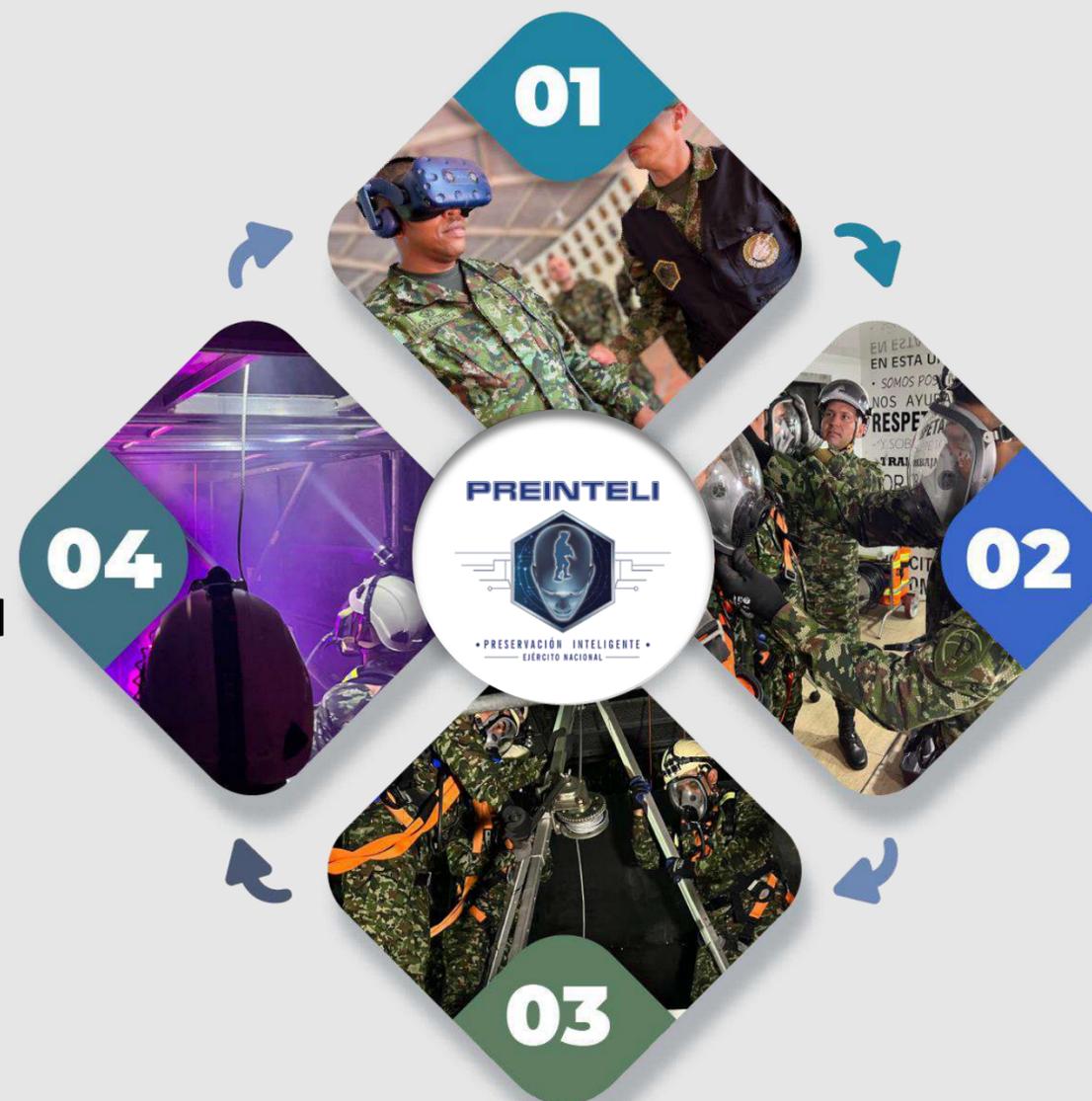
EJÉRCITO NACIONAL

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fortalecimiento de capacidades de todo el personal

Modelo de gestión de preservación inteligente en SST



Generar ambientes de trabajo seguros.

Diseño y desarrollo de acciones novedosas de intervención: mejorando las condiciones de trabajo.

EJES DE LA ESTRATEGIA PREINTELI

PREINTELI



• PRESERVACIÓN INTELIGENTE •
EJÉRCITO NACIONAL





EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

PREINTELI EJE DE LIDERAZGO





EJÉRCITO NACIONAL

PREINTELI EJE DE LIDERAZGO

01

“El liderazgo” como factor que moviliza los esfuerzos y recursos institucionales para la prevención

02

Líderes que fortalecen sinergias entre las unidades institucionales.

03

Líderes que desarrollan a sus equipos de trabajo.

04

Líderes que desarrollan sus competencias en SST y apoyan las de sus equipos de trabajo

05

Líderes que orientan el desarrollo y los resultados del proceso de SST.

PREINTELI



• PRESERVACIÓN INTELIGENTE •
EJÉRCITO NACIONAL



EJÉRCITO NACIONAL

PREINTELI
EJE DE ESTANDARIZACIÓN DE
PROCESOS Y MEJORAMIENTO DE
CONDICIONES DE TRABAJO





EJÉRCITO NACIONAL

Buscar

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Defensa

Atención y Servicio a la Ciudadanía

SIG

Transpar

Conózcenos

Informes y Noticias

Trámites

Inicio > SIG > Políticas SIG >

Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas en el ámbito Laboral

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

POLÍTICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Definición de acciones y estándares de seguridad para 23 tareas críticas propias de la operación de labores militares y administrativas





EJÉRCITO NACIONAL

PREINTELI

• PRESERVACIÓN INTELIGENTE •
EJÉRCITO NACIONAL



TAREAS CRÍTICAS

DIPSE

Tarea Crítica 1 Trabajo Seguro en Alturas

Tarea 1 - 1/4

1. Identifique la altura a la cual se realizará la actividad, si supera a 1.5 mts respecto al nivel más bajo, se considerará trabajo en altura.
2. Identifique los peligros, riesgos y amenazas.
3. Realice el "análisis de trabajo seguro" (ATS) con el formato Anexo 10 del Manual de Trabajo Seguro (MOTSG) y determine la forma como mitigará los riesgos a los que estará expuesto.
4. Diligencie y valide los datos del formulario de trabajo en altura (FC-COPES-CIPSE-464).
5. Verifique el cumplimiento de la totalidad de parámetros de verificación: equipos de protección, medidas de protección contra caídas, aptitud médica, competencias, habilidades de trabajo en altura, elementos de protección personal como cascos y protección.

Tarea Crítica 12 Empleo Granadas de Mano

Tarea 12 - 1/2

1. Espalde e inicie la instrucción de lanzamiento de granadas de mano con maniobras de práctica, ejecución de forma repetitiva y hasta que el soldado manifieste el correcto lanzamiento.
2. Verifique el estado general del material que va a ser utilizado antes del lanzamiento de granadas de mano, que sea: seguro, sin daños y de lotes vigentes.
3. Práctica con la práctica utilizando granadas de guerra, previa demostración de un oficial o suboficial instructor.
4. Sea drástico en buen estado para parte de granadas.

Tarea Crítica 3 Uso de Estufa a Gasolina

Tarea 3 - 1/2

1. Adapte a un oficial o suboficial para que controle la actividad de acuerdo con los reglamentos vigentes.
2. Disponga de una estufa nueva o en buen estado, repuestos y herramientas básicas recomendadas por el fabricante antes de salir a cumplir la misión.
3. Ubique la estufa en un lugar con buena ventilación, lejos de fogatas, fumos y otros elementos que puedan afectar el funcionamiento.
4. Tanquee con la estufa apropiada, tubo flexible, cerrojo y compáctelo con el tubo para evitar fugas y escapes.
5. Use la parte de la capacidad del tanque con gasolina y el cuarto restante con aire (22 a 30 bombazos por segundo a 25 litros de presión).

Tarea Crítica 18 Uso de armamento en tareas tácticas

Tarea 18 - 1/2

1. Inspeccione el estado y las condiciones de seguridad de las armas antes de la operación, comprobando y guardando, una estufa, agua presurizada, viento guía y otros elementos, como: seguro, disparador, tubo de gases, accionamiento, disparador, guardamonte, culata, alojamiento del proyectil, silenciador, cañón y perilla.
2. Inspeccione las condiciones de seguridad de los municiónes, antes de lanzar la operación, munición seca, sin oxidar y de lotes vigentes.
3. Defina del servicio de munición y armas que no cumplan con las condiciones de seguridad y repone a la biblioteca de combate.



TAREAS CRÍTICAS

Definición de acciones y estándares de seguridad para 23 tareas críticas propias de la operación de labores militares y administrativas

Tareas críticas son aquellas que por su naturaleza o lugar donde se realizan, tienen mayor potencial o pueden causar accidentes graves o fatales. Por ejem. Trabajos en altura, aseo de armamento, uso de estufas a gasolina, uso de granadas de mano, y otras en labores de mantenimiento.



EJÉRCITO NACIONAL

**PREINTELI
EJE DE FORMACIÓN Y
DESARROLLO DE HABILIDADES Y
COMPETENCIAS**



PATRIA HONOR LEALTAD



EJÉRCITO NACIONAL

**PREINTELI
EJE DE SEGUIMIENTO**



PATRIA HONOR LEALTAD



EJÉRCITO NACIONAL

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

04 - Seguimiento

Evaluación periódica y socialización de resultados a las unidades.

03 – Acciones de mejora

Intervención en unidades pareto. Formación y acompañamiento específico a las áreas.



01 – Indicadores proactivos

Impacto de las acciones de Prevención en los indicadores de accidentalidad y ausentismo.

02 – indicadores reactivos

Información de frecuencias y tasas



EJÉRCITO NACIONAL

COMPETENCIAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL



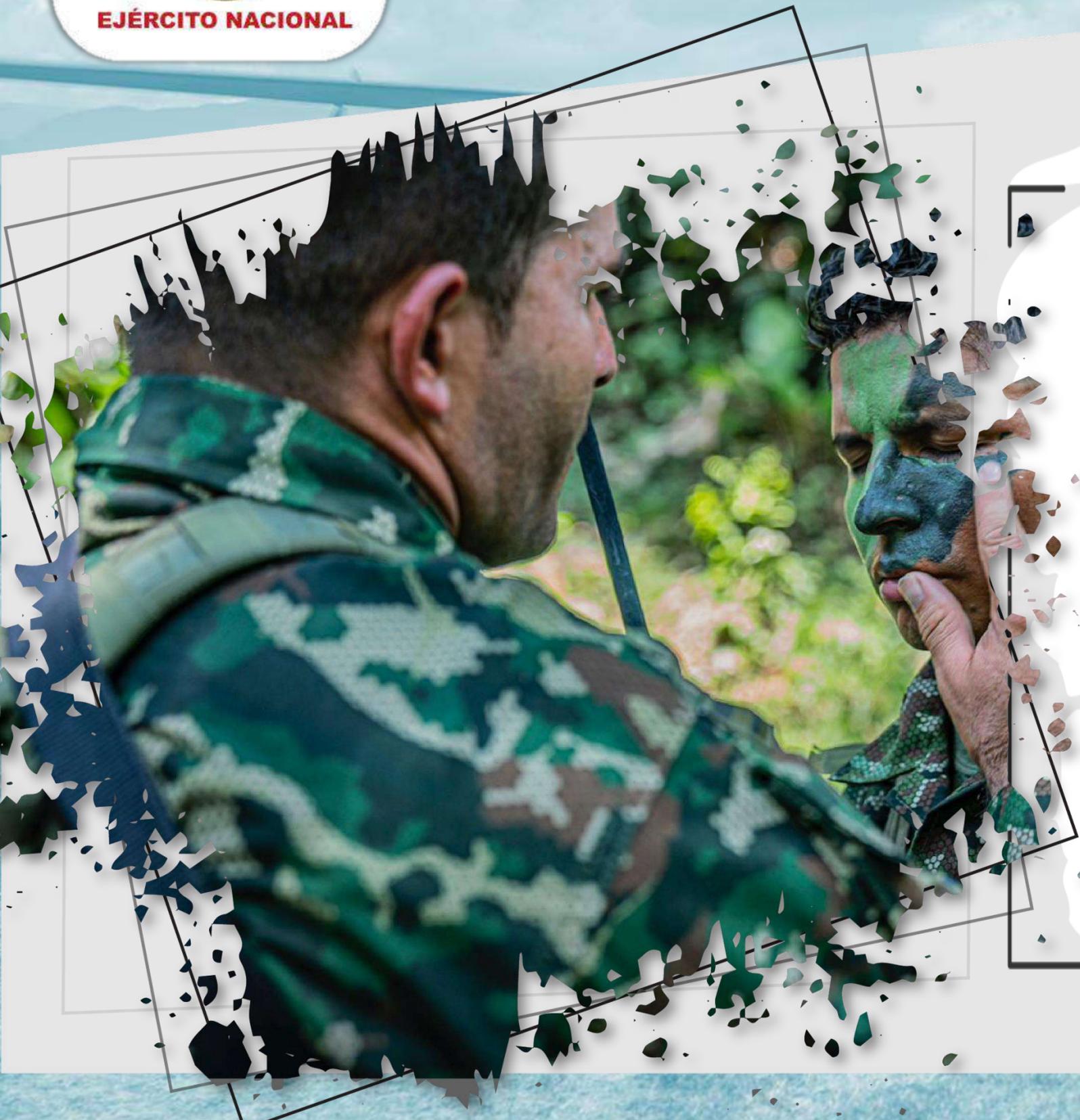
La competencia es la aplicación del conocimiento, las destrezas y las habilidades para lograr los resultados deseados.

Las competencias que trabaja el Ejército Nacional son **comportamentales** y ellas hacen referencia al conjunto de atributos personales que caracterizan la conducta del uniformado y que favorecen el desempeño exitoso de las misiones asignadas.



EJÉRCITO NACIONAL

SALUD MENTAL



Es “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

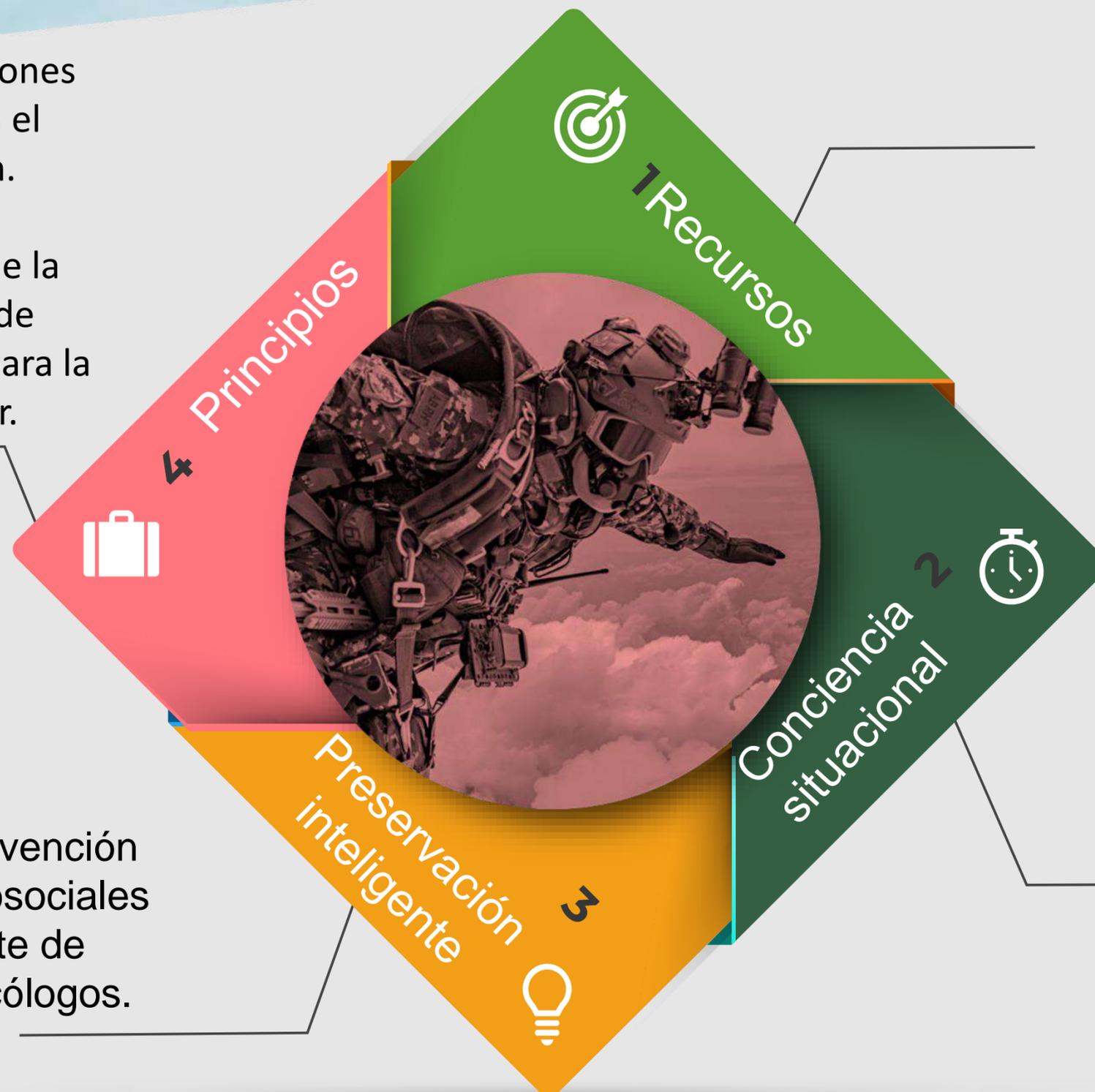
Ley 1616. Ministerio de Salud y protección Social, Colombia, Bogotá, Colombia, 21 de enero, 2013.



EJÉRCITO NACIONAL

COMPETENCIAS EN SST Y SALUD MENTAL

- Mantenimiento de las condiciones psicológicas favorables para el cumplimiento de la misión.
- Énfasis en el mejoramiento de la calidad de vida y fomento de comportamientos saludables para la adaptación a la vida militar.



Identificación e intervención de condiciones psicosociales adversas por parte de comandantes y psicólogos.

- Equipo de psicólogos guiados por el Plan Maestro Integral de Salud Mental.
 - Servicios asistenciales
 - Apoyo social
 - Línea de defensa por la vida.

Desarrollo de habilidades en los comandantes para reconocer tempranamente señales de alerta psicosocial en el personal



EJÉRCITO NACIONAL

DESAFIOS Y LOGROS



PATRIA HONOR LEALTAD



EJÉRCITO NACIONAL

DESAFÍOS



1

Ampliar coberturas de formación

2

Impactar el comportamiento del soldado regular

3

Integrar la salud mental en la gestión de SST

4

Avanzar en el desarrollo de las capacidades de liderazgo en SST



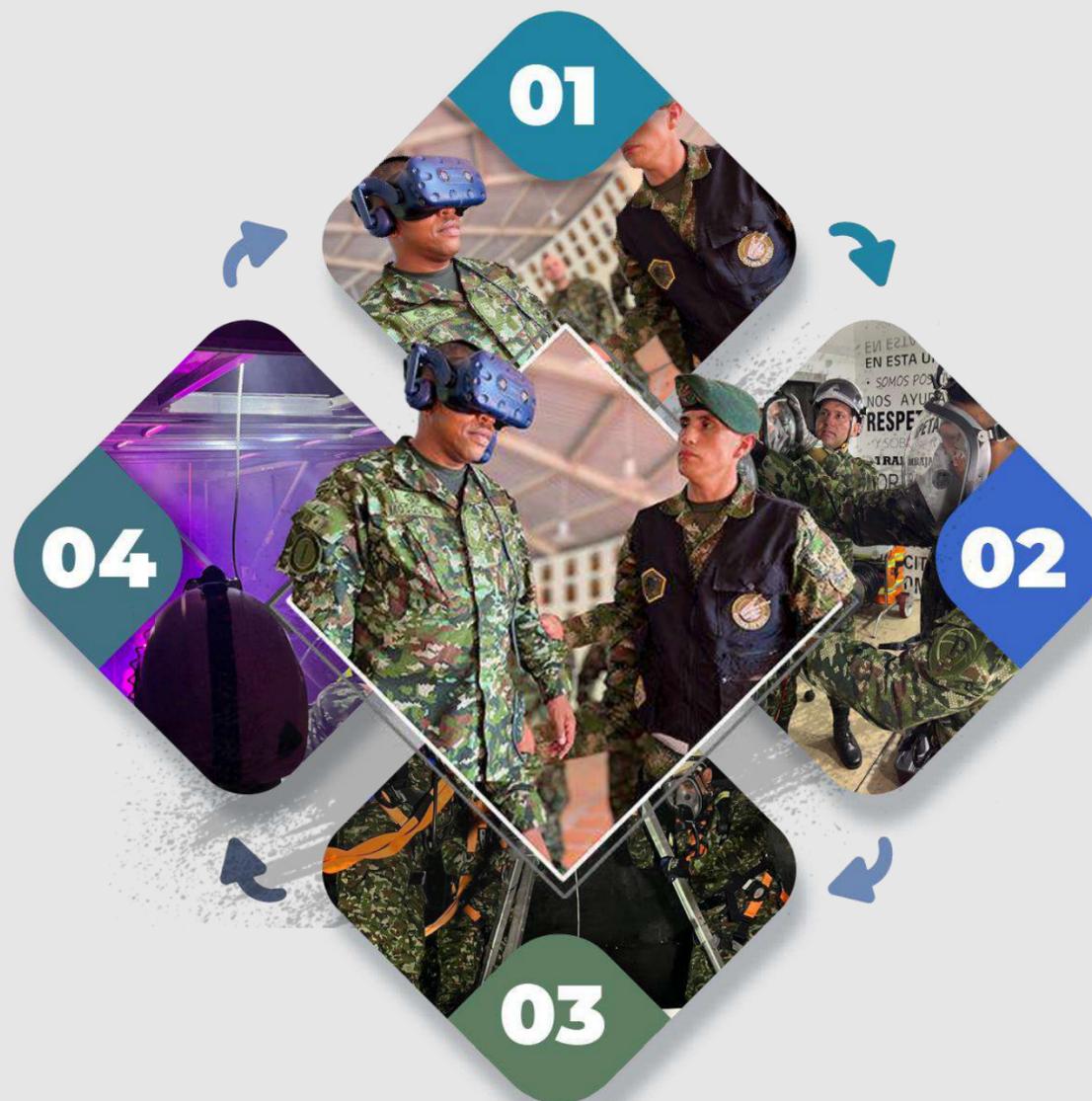


EJÉRCITO NACIONAL

LOGROS EN DESARROLLO DE COMPETENCIAS

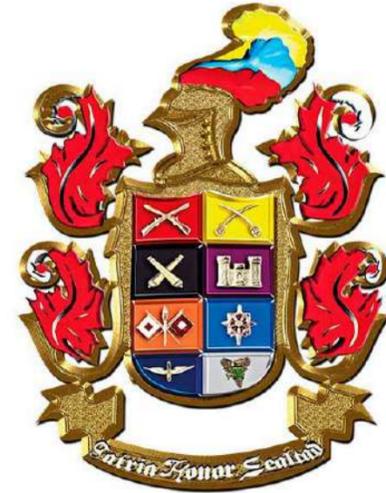
Evaluación de competencias en grupos de comandantes.

Acompañamiento individualizado a los comandantes para aplicación de las competencias en la gestión del día a día



Evaluación de la gestión de SST en las unidades.

Formación en las competencias de SST



EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

 Ejercito Nacional de Colombia  Ejercito Nacional de Colombia  @ejercitonacionalcolombia  @ejercitonacionalcolombia  @ejercitonacionalcol  @COL_EJERCITO  PodcastEJC

II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



APOYO TÉCNICO DE



La competencia laboral del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina

Íñigo Salvador Crespo

Magistrado Presidente

Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina

(Tribunal o TJCA)

Quito, 26 de julio de 2024



CONTENIDO

I. Introducción

- El ordenamiento jurídico comunitario andino
- Las fuentes del derecho comunitario andino
- La jerarquía del derecho comunitario andino
- Los principios del ordenamiento jurídico comunitario andino

II. El TJCA como órgano supranacional de solución de controversias

- Creación y objeto
- Competencias

III. La competencia laboral del TJCA

- Base normativa comunitaria
- Principios del derecho laboral comunitario
- Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



Introducción



○ El ordenamiento jurídico comunitario andino:

El derecho andino está conformado por:

«**Artículo 1.-** El ordenamiento jurídico de la Comunidad Andina, comprende:

- a) El Acuerdo de Cartagena, sus Protocolos e Instrumentos adicionales;
- b) El presente Tratado y sus Protocolos Modificatorios;
- c) Las Decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Comisión de la Comunidad Andina;
- d) Las Resoluciones de la Secretaría General de la Comunidad Andina; y
- e) Los Convenios de Complementación Industrial y otros que adopten los Países Miembros entre sí y en el marco del proceso de la integración subregional andina.»

- ❖ Artículo 1 del Tratado de Creación del TJCA, codificado mediante Decisión 472 de la Comisión de la Comunidad Andina, publicado en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena número 483 del 17 de septiembre de 1999. Disponible en:

<https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/gace483.pdf>



Introducción



○ Las fuentes del derecho comunitario andino:

- ✓ Fuentes típicas: fuentes detalladas en el artículo 1 del Tratado de Creación del TJCA.
- ✓ Fuentes atípicas: fuentes que, a pesar de no estar listadas en el artículo 1 del Tratado de Creación del TJCA, forman parte del ordenamiento jurídico andino y están sujetas al control de legalidad del Tribunal (*v.g.* el Reglamento General del Parlamento Andino*).

❖ Auto de admisión del 27 de septiembre de 2017, emitido dentro del proceso 03-AN-2017



Introducción



○ La jerarquía del derecho comunitario andino:

El Tribunal ha explicado que el derecho andino se conforma por:

Normas de derecho primario: Corresponden a esta categoría el Acuerdo de Cartagena y el Tratado de Creación del TJCA.

Normas de derecho secundario: normas derivadas de las normas fundamentales.

- ❖ Artículo 2 del **Estatuto del TJCA**, aprobado mediante Decisión 500 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, publicado en la GOAC número 680 del 28 de junio del 2001.

Disponible en: <https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/GACE680.PDF>

- ❖ **Sentencia del TJCA** del 19 de enero de 2017, recaída en el proceso número 01-AN-2014, publicada en la GOAC número 2922 del 8 de febrero de 2017. Disponible en:

<https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/GACE2922.pdf>



Introducción



○ Los principios del ordenamiento jurídico comunitario andino:

El derecho andino se guía por una serie de principios que han sido desarrollados por el Tribunal. Entre ellos se destaca:

- El principio de preeminencia
 - El principio de aplicación inmediata
 - El principio de efecto directo
 - El principio de complemento indispensable
- ❖ Interpretación Prejudicial recaída en el proceso número 259-IP-2021 del 7 de diciembre de 2021, publicada en la GOAC número 4373 del 9 de diciembre de 2021.

Disponible en:

<https://www.tribunalandino.org.ec/decisiones/IP/259-IP-2021.pdf>



El TJCA como órgano supranacional de solución de controversias



○ Creación y objeto:

- Se creó mediante su Tratado de Creación el 28 de mayo de 1979.
- Es un órgano jurisdiccional supranacional de carácter comunitario.
- Se encarga de declarar el derecho andino, asegurar su aplicación e interpretación.
- Soluciona controversias suscitadas por la aplicación del derecho andino.
- Sus acciones y el respeto de sus decisiones conducen a consolidar el derecho supranacional y el Estado de derecho comunitario.
- Su actividad fortalece el sistema de integración subregional.



El TJCA como órgano supranacional de solución de controversias



○ Competencias:

- Acción de nulidad
- Acción de incumplimiento
- Interpretación prejudicial.
- Cuestión prejudicial de validez.

Competencias originarias

- Recurso por omisión.
- Función arbitral.
- Jurisdicción laboral.

Nuevas competencias
(Protocolo de Cochabamba 28/5/1996)





La competencia en materia laboral del TJCA

○ Base normativa comunitaria:

Sobre la competencia laboral el Tratado de Creación del TJCA establece lo siguiente:

«**Artículo 40.-** El Tribunal es competente para conocer las controversias laborales que se susciten en los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración.»

El artículo 136 del Estatuto del TJCA se refiere al objeto y finalidad de la acción laboral:

«Artículo 136.- Objeto y finalidad

Las acciones laborales que se propongan ante el Tribunal tienen por objeto dirimir las controversias que, originadas en una relación de trabajo, se susciten entre los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración y sus respectivos funcionarios o empleados, de conformidad con el Convenio de Sede que resulte aplicable.»



La competencia en materia laboral del TJCA



○ Principios del derecho laboral comunitario:

El artículo 135 del Estatuto del TJCA dispone lo siguiente:

«Artículo 135.- Principios

En su sentencia, el Tribunal aplicará los principios generales del derecho laboral reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo y aquellos que sean comunes a los Países Miembros.»



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2013 del 28/11/2014, GOAC 2465 del 5/3/2015**

Demandante: Julio Garrett Aillón

Demandada: Universidad Andina Simón Bolívar, sede Central, Sucre, Bolivia

Motivo: Pago de diferencia de beneficios sociales

Sentencia disponible en:

GACE2465.pdf (comunidadandina.org)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



○ Proceso 01-DL-2013 del 28/11/2014, GOAC 2465 del 5/3/2015

En su sentencia el TJCA se pronunció sobre el **principio de goce continuado del derecho a la vacación:**

«El derecho a la vacación está regido por el principio de goce continuado, “Esto significa que la ley se pronuncia por la continuidad del periodo de vacaciones, desechando, en principio, su fraccionamiento y acumulabilidad con periodos posteriores»

Y, además, sobre el **principio de la primacía de la relación laboral** expresó lo siguiente:

«La primacía de la relación laboral tiene por objeto equilibrar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, de tal manera que el primero no vulnere los derechos del segundo. Dicho supuesto, no se da en el presente caso, dado que el demandante era trabajador y empleador al mismo tiempo y, consiguientemente, debió haber programado sus vacaciones y gozar de las mismas.»



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2018 del 8/4/2019, GOAC 3597 del 26/4/2019**

Demandante: Nancy Florentina Torrez Orozco

Demandada: Universidad Andina Simón Bolívar, sede Central, Sucre, Bolivia

Motivo: Pago de diferencia de beneficios sociales

Sentencia disponible en:

[*Gaceta 3597.pdf \(comunidadandina.org\)*](#)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2018 del 8/4/2019, GOAC 3597 del 26/4/2019**

En su sentencia el TJCA reconoció y se pronunció sobre el **derecho a la estabilidad laboral** en los siguientes términos:

«...La estabilidad laboral en el ámbito internacional fue reconocida en el marco del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 1982. Este instrumento ha considerado los graves problemas que se plantean en esta esfera y en su Artículo 4 establece que:

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio”.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



○ Proceso 01-DL-2018 del 8/4/2019, GOAC 3597 del 26/4/2019

Por otra parte, este Convenio en su Artículo 8 reconoce el derecho que tiene el trabajador de recurrir ante la autoridad competente cuando considere que la terminación de su relación de trabajo es injustificada. En ese sentido, según el Artículo 10 de dicho Convenio:

“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada (...)”»



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2021 del 9/5/2022, GOAC 4466 del 12/5/2022**

Demandante: Carlos Javier Suárez Cornejo

Demandada: Secretaría General de la Comunidad Andina

Motivo: Despido intempestivo

Sentencia disponible en:

[Gaceta 4466.pdf \(comunidadandina.org\)](#)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2021 del 9/5/2022, GOAC 4466 del 12/5/2022**

En esta sentencia el Tribunal explicó que:

- Los funcionarios internacionales poseen una relación laboral de naturaleza estatutaria, regulada por las normas comunitarias estatutarias o reglamentarias aplicables al ejercicio de sus funciones, así como los principios laborales reconocidos en instrumentos internacionales y sus respectivos contratos.
- Los contratos constituyen únicamente mecanismos o instrumentos de incorporación del personal a la SGCA.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2021 del 9/5/2022, GOAC 4466 del 12/5/2022**
 - Las cláusulas contractuales deben interpretarse en concordancia con los instrumentos internacionales de protección de derechos laborales, tales como los convenios de la OIT.
 - En aplicación del principio de primacía de la realidad y verdad material, el único escenario en que la SGCA podía negar la renovación laboral y finiquitar el contrato era ante una evaluación de desempeño negativa o si existían causales objetivas para la extinción del vínculo de trabajo.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



○ Proceso 01-DL-2021 del 9/5/2022, GOAC 4466 del 12/5/2022

El Tribunal destacó las siguientes condiciones de trabajo previstas en las normas comunitarias reglamentarias o estatutarias:

- (i) Un plazo razonable de designación o contratación;
- (ii) El reconocimiento de derechos y beneficios económicos y sociales a cargo del presupuesto del organismo pertinente;
- (iii) La asignación expresa de responsabilidades y deberes que desempeñará el funcionario en ejercicio de su cargo; y,
- (iv) Un detalle objetivo y justificado de las causales de desvinculación y su proceso.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 01-DL-2020**

Demandante: Pamela Alejandra Aguirre Zambonino

Demandada: Parlamento Andino

Motivo: Vulneración del derecho a licencia por maternidad



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Auto Proceso 01-DL-2020 del 28/4/2021, GOAC 4219 del 28/4/2021**

A través de esta providencia el TJCA analizó y se declaró competente frente a la excepción previa de falta de competencia del Tribunal planteada por el Parlamento Andino. En su análisis se pronunció y se refirió al principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, la diferenciación entre relación laboral y relación de dependencia o subordinación, y sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral de los parlamentarios andinos.

En cuanto a la naturaleza de la relación laboral de los parlamentarios andinos, el TJCA expresó no están sujetos a una relación de dependencia o subordinación, pero no significa que no existan una relación laboral ni que no sean titulares de derechos laborales.

Auto disponible en:

[Gaceta 4219.pdf \(comunidadandina.org\)](#)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Sentencia Proceso 01-DL-2020 del 27/4/2023, GOAC 5161 del 3/5/2023**

El Tribunal estableció que el **derecho de protección a la maternidad** ha sido reconocido en tratados internacionales de derechos humanos, así como en las constituciones de todos los países miembros.

Este derecho humano implica el otorgamiento de un periodo de **licencia remunerada** en el momento de alumbramiento y en el periodo posparto, con el objetivo de garantizar la salud y la vida del niño y de la madre. Asimismo, está íntimamente relacionado con la **igualdad de género**.

Sentencia disponible en:

[Gaceta 5161.pdf \(comunidadandina.org\)](#)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



○ Sentencia Proceso 01-DL-2020 del 27/4/2023, GOAC 5161 del 3/5/2023

En el caso del **periodo de lactancia**, el Tribunal también lo reconoció como un derecho humano cuyo goce no puede ser restringido ante la ausencia de una normativa específica que lo reconozca.

En aplicación del artículo 135 del Estatuto del TJCA, el derecho de protección a la maternidad en el trabajo, que incluye el derecho de licencia de maternidad y periodo de lactancia, es un principio general del derecho laboral reconocido por la OIT y constituye, además, un principio de protección de derechos común en todos los Países Miembros. Adicionalmente, se determinó que para el ejercicio del derecho de licencia por maternidad resulta determinante la legislación del lugar donde la madre ejerce su descanso.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 2-IP-2020 del 19/10/2022, GOAC 5066 del 3/11/2022**

Demandante: Halliburton Latin America S.R.L.

Demandados:

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la República del Ecuador (IESS)

Procurador General del Estado de la República del Ecuador

Tercera interesada: Susana Elizabeth Cifuentes Vázquez (esposa del fallecido señor Carlos Patricio Cárdenas Espinoza)

Motivo: Accidente laboral

Sentencia disponible en:

[Gaceta 5066.pdf \(comunidadandina.org\)](#)



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 2-IP-2020 del 19/10/2022, GOAC 5066 del 3/11/2022**

A través de esta sentencia de interpretación prejudicial el TJCA interpretó el alcance de la Decisión 584: Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, emitida por el del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores*, cuya finalidad es establecer las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

* Publicada en la GOAC 1067 del 13 de mayo de 2004.

Disponible en:

<https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/Gace1067.pdf>



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 2-IP-2020 del 19/10/2022, GOAC 5066 del 3/11/2022**

El TJCA ratificó de forma expresa lo siguiente:

La obligación de los Países Miembros de adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo de la subregión andina y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores.

La finalidad de esta norma comunitaria: Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de la búsqueda continua de un empleo decente cuyo objetivo sea la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Los Países Miembros deben procurar la adopción de medidas para el mejoramiento de las condiciones de seguridad laboral en los centros de trabajo mediante la eliminación de riesgos laborales, como accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.



Principios y derechos en materia laboral reconocidos por el TJCA



- **Proceso 2-IP-2020 del 19/10/2022, GOAC 5066 del 3/11/2022**

A fin de evitar situaciones que afecten la salud y seguridad de los trabajadores, bien sea por lesión o enfermedad, el artículo 4 de la Decisión 584 establece la obligación para los centros de trabajo de implementar y mantener una política de prevención de riesgos laborales.

Para cumplir dicha obligación, cada País Miembro deberá elaborar, implementar — adoptar medidas concretas— y revisar periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.





Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina

¡Muchas gracias!

www.tribunalandino.org.ec

II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



APOYO TÉCNICO DE



CRL EP MANUEL JESÚS CHAPARRO BACA

PERFIL PROFESIONAL:

- JEFE DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL VRAEM AÑO 2019.
- JEFE DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL COE AÑO 2020.
- OFICIAL IMPLEMENTADOR DEL MINISTERIO DE DEFENSA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2021.
- ASESOR DEL INSPECTOR GRAL DEL EJÉRCITO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2021.
- DIRECTOR DEL POLICLINICO MILITAR DE CHORILLOS, OBTENCION DEL ISO 45001 AÑO 2023.
- REPRESENTANTE DEL CMDTE GRAL DEL EJÉRCITO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO PONENTE EN LA CONFERENCIA POR EL DIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, AÑO 2021.
- ACTUALMENTE PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO DE GESTIÓN DE RIESGO Y DESASTRE.
- EJECUTIVO COORDINADOR DE LA DIRECCIÓN DE SALUD DEL EJÉRCITO.



GÉNESIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA AUDITORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

CRL EP MANUEL JESÚS CHAPARRO BACA



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.

SUMARIO

1. **NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE AUDITORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

2. **SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL EJÉRCITO.**

3. **LECCIONES APRENDIDAS EN EL EJÉRCITO PERUANO.**





DIRECTIVA N° 020 DIPERE/A-5.d/02.00

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO.

1. OBJETO

Establecer normas y procedimientos técnicos administrativos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército (SIGESSTE) de conformidad con las normativas legales vigentes.



2. FINALIDAD

Implementar de manera eficiente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército (SIGESSTE) a fin de prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales en el Instituto, mediante la asignación de funciones y responsabilidades a las diferentes dependencias y reparticiones.

Preservar el capital humano del Ejército promoviendo a nivel institucional una cultura de prevención de riesgos laborales en el personal militar y civil (accidentes y daños para la salud) a consecuencia del trabajo o en relación con la actividad laboral en el Instituto.

3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva serán de conocimiento, aplicación y cumplimiento obligatorio de todos los Núcleos de Desconcentración (NNDD) y Divisiones de Ejército (DDEE).

4. BASE LEGAL

- a. La Constitución Política del Perú con respecto a los Artículos 1°, Artículo 7°, y Artículo 11°, Artículos que hacen referencia al Derecho a la vida, a la cobertura de salud y pensiones.
- b. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del 20 Ago 11.
- c. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 24 Abr 12.



UN DÍA SEGURO,
¡SEGURO QUE ES
UN GRAN DÍA!

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

WOORKER.COM

WOORKER.COM



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.



1. **NORMATIVA DEL VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



LEY N° 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PODER LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY N° 29783 EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA: POR CUANTO: El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente: EL CONGRESO DE LA REPUBLICA: Ha dado la Ley siguiente:	III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo. IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL Todo empleador promueve e integra la gestión
---	--

21 de Agosto del 2011

Artículo 2: Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las **Fuerzas Armadas** y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

DECRETO SUPREMO
N° 005-2012-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

25 de Abril del 2012

Artículo 1:

El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo **promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país**, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.



ROL DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL



ESTADO

“Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”

EMPLEADOR

TRABAJADORES

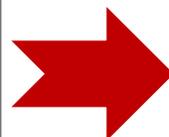
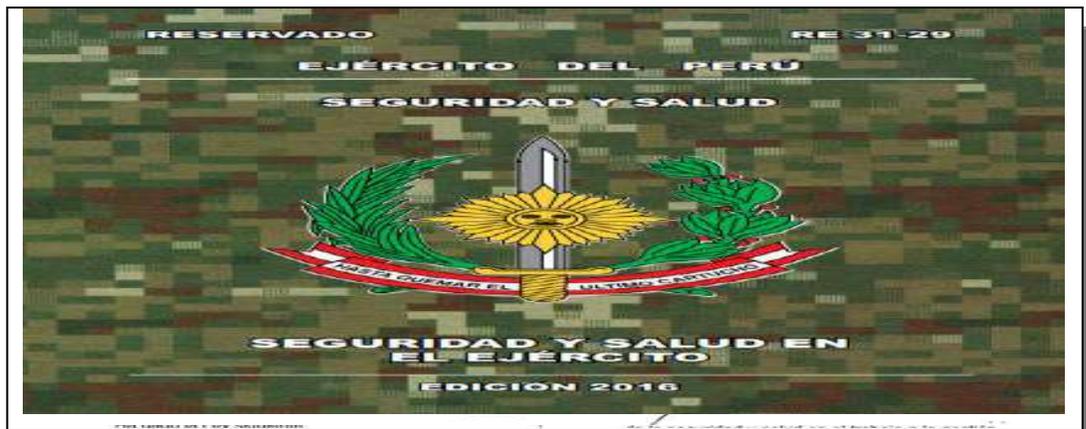
DEBER DE PREVENCIÓN

VELAR POR LA PROMOCION, DIFUSION Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA





**Resolución de la Comandancia General del Ejército
N° 187 CGE/COEDE/U-6.c.1/27.00, de 26 Febrero 2016.**



2.3 Ámbito de aplicación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Ejército

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Ejército, es aplicable en todas Dependencias del Ejército (CGE, DDEE, GGUU, UU, Escuelas de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento), siendo los comandos respectivos responsables de su aplicación.

**Resolución de la Comandancia General del Ejército
N° 543 CGE/DIPERE, de 05 Agosto 2020.**

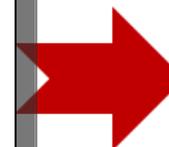
CGE
JEMGE
DIPERE
SAN BORJA
MAY 2020

DIRECTIVA N° 020 DIPERE/A-5.d/02.00

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO.

1. OBJETO

Establecer normas y procedimientos técnicos administrativos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército (SIGESSTE) de conformidad con las normativas legales vigentes.



1. OBJETO

Establecer normas y procedimientos técnicos administrativos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército (SIGESSTE) de conformidad con las normativas legales vigentes.





2. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL EJÉRCITO.

.



“Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Peruano”

Ley N° 29783, RE 31 – 29, Dva 020 DIPERE/A-5.d/02.00



Organización
Internacional
Del Trabajo



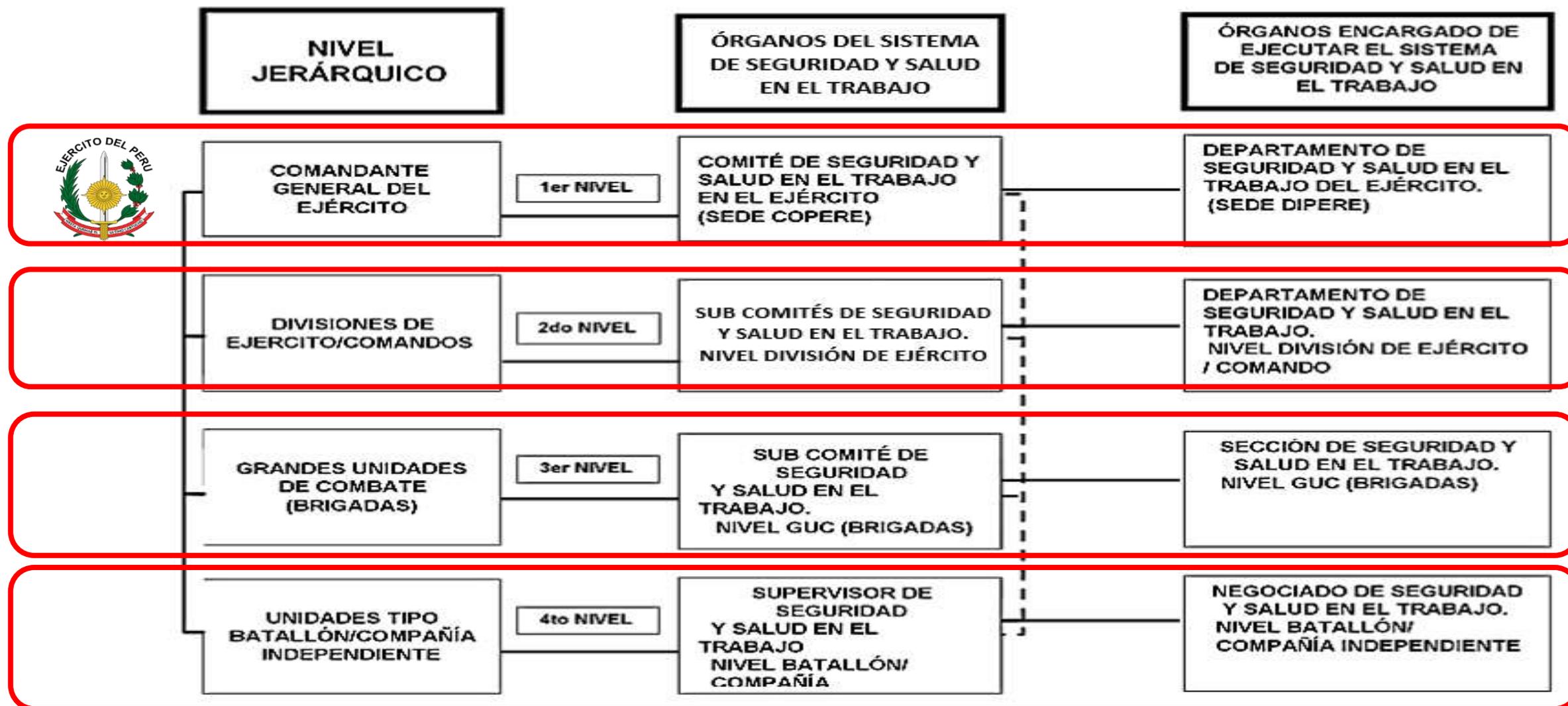
Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.

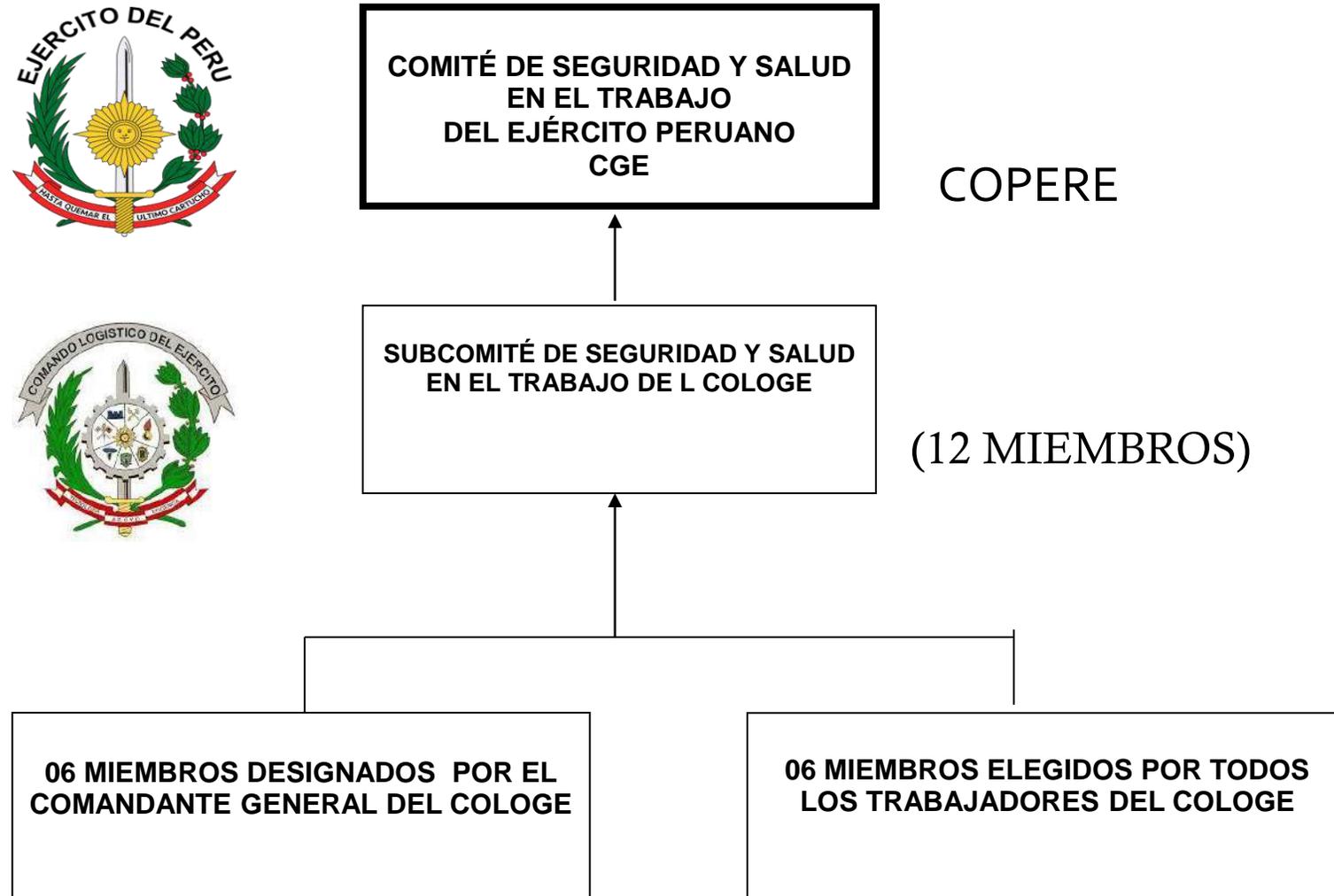


1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL EJÉRCITO





ORGANIZACIÓN DEL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO





¿Accidentes laborales





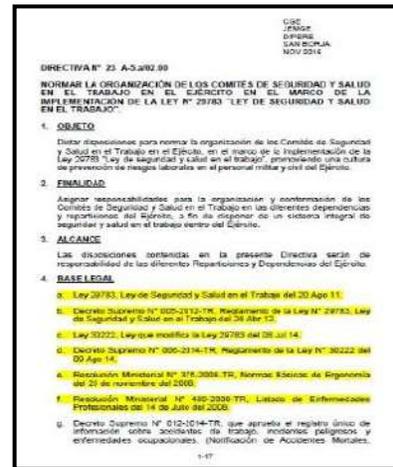
¿Enfermedades Ocupacionales / profesionales ?





NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

- **RE 31 – 29, Seguridad y Salud en el Ejército - Edición 2016.**
- **DIRECTIVA N° 020 DIPERE/A-5.d/02.00 “Normas y Procedimientos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, de mayo 2020.**
- **Fax N° 44 IGE/K-2.b/20.02.02, “Lista de verificación de las medidas de Bioseguridad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército” del 12 octubre 2020 .**



LISTA DE VERIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO

DEPENDENCIA: CODES/IGUDDUPPUU
 RESPONSABLE: _____
 FECHA: _____

ALCANCE: Esta lista de verificación aplica a todo el personal militar y civil que trabaje en el Ejército del Perú, según corresponda.

ITEM	INDICADORES (ACCIONES DE CONTROL)	CUMPLE		Evidencia de Gestión (Documento, Foto, etc.)
		SI	NO	
A. PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL EJÉRCITO				
LINEAMIENTOS PRELIMINARES				
1	Se formó el Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19, alineado al Plan General del Ejército.			
2	El Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 está aprobado por el Comité/Subcomité Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo de apoyo correspondiente.			
3	El Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 es accesible focalizado y accesible interna y externa.			
4	El personal ha firmado la declaración jurada de factores de riesgo COVID-19 para ingresar al trabajo (Anexo N° 5 del Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 en el Ejército).			
5	El personal ha firmado la declaración jurada de factores de riesgo COVID-19 en el Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 en el Ejército.			
6	El personal militar y civil que trabaja en riesgo COVID-19, establecido por el MINSA, realiza trabajo remoto.			
7	Se formalizó el mapa de riesgo para la identificación de riesgo COVID-19 en el área de responsabilidad.			
8	Se formalizó la matriz de riesgos de Política, Evaluación de Riesgo y sus medidas de Control (PERC) para COVID-19.			
9	Las medidas de contingencia han sido adoptadas para prevenir el riesgo COVID-19.			
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LOS AMBIENTES LABORALES				
10	Antes y después de iniciar actividades los espacios de trabajo y superficies de los ambientes de trabajo de acuerdo con el protocolo establecido.			
11	Se ha establecido protocolos de limpieza y desinfección de los puntos críticos de alto riesgo como: baños, pasillos, cocinas, parrillas, comedor de puertas, etc.			
12	Se cuenta con los insumos para la adecuada limpieza y desinfección de acuerdo a los protocolos de limpieza establecidos.			





OBJETIVOS, PRINCIPIOS, LIDERAZGO Y POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL EJÉRCITO

Sección I. OBJETO y ÁMBITO

2.1 Objeto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales, estableciendo el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del dialogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

2.3 Ámbito de aplicación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Ejército

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Ejército, es aplicable en todas Dependencias del Ejército (CGE, DDEE, GGUU, UU, Escuelas de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento), siendo los comandos respectivos responsables de su aplicación.





SISTEMA DE
GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO DEL
EJÉRCITO:

SIGESSTE





Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.



El SIGESSTE es responsabilidad del Comando (empleador), quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización.

INFORMACIÓN DOCUMENTADA DEL SIGESSTE :

- a) **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército AF 2023 (Art. 22)**
- b) RE 31 -29 – [RISST](#) (Art. 34)
- c) **IPERC. (Art. 19-d)**
- d) **Mapa de riesgos (Art. 35-e)**
- e) Plan Anual de SST
- f) Programa Anual de SST (Reg. Art.32-f)
- g) 8 Registros obligatorios del SGSST(Art. 28)
- h) Comité/Subcomité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo – CSST (Art. 29)
- i) Libro de Actas de elecciones de representantes de trabajadores ante el Comité/Subcomite/Supervisor de SST
- j) Libro de Actas del Comité/Supervisor de SST

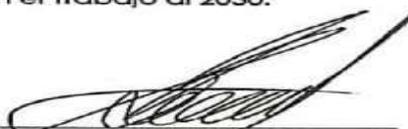


"POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO AF 2024."

El Ejército del Perú, tiene como Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, velar por la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales originadas en el trabajo a fin de evitarlos; además de contribuir al bienestar físico y mental de sus empleados, controlando los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos y gestionando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército, mediante el cumplimiento de los requisitos legales dados por la institución; por ello se compromete en cumplir con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército mediante los siguientes objetivos:

1. Fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército.
2. Propiciar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de acciones preventivas que permitan evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
3. Promover actividades que permitan proteger la vida, la salud y bienestar del personal en el ámbito laboral.
4. Fomentar en el personal una cultura de prevención en materia de riesgos laborales, en todos los niveles de la institución.
5. Establecer actividades de vigilancia de la salud al personal de la institución.
6. Cumplir con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispuesto por la institución y de acuerdo o lo establecido en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

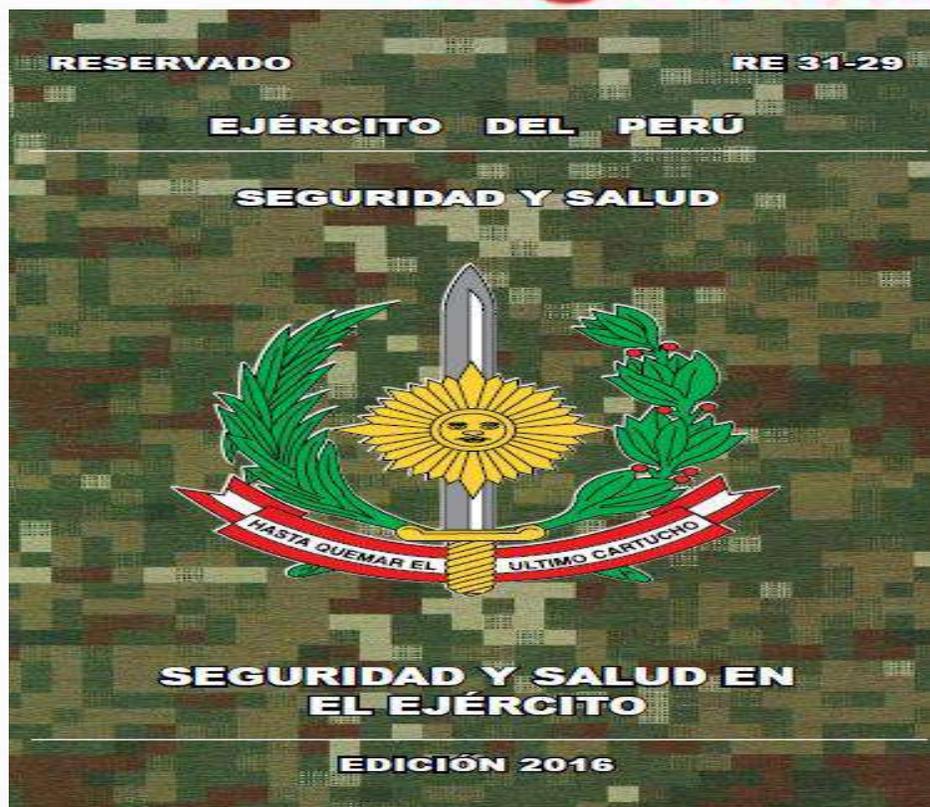



O - 241156054 - O+
CESAR AUGUSTO BRICEÑO VALDIVIA
General de Ejército
Comandante General del Ejército





Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo



- I. OBJETIVOS Y ALCANCES.
- II. LIDERAZGO Y COMPROMISOS, POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD.
- III. ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.
- IV. ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES.
- V. ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS.
- VI. PREPARACION Y RESPUESTA A EMERGENCIAS.





IPERC

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y SUS MEDIDAS DE CONTROL





Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.



JERARQUÍAS DE CONTROLES DE RIESGOS





PARED EN MAL ESTADO

- DERRUMBE
- APLASTAMIENTO

MEDIDAS DE CONTROL





	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Inspectoría General del Ejército	
	Codificación de la Información Documentada : FT-SST-IGE-005	
	Estandar: NTP ISO 45001:2018 / RM N° 050-2013-TR / NTP 399.010-1-2016 / RES 1-25 / DIRECTIVA N° 020 DIPER/EA-S.DM2.00	
<h2>MAPA DE RIESGOS</h2>		Fecha de elaboración : 08 Agosto 2020
		Versión : 01
Lugar de Trabajo: Departamento de Planeamiento y Estadística (AREA 1,2,3,4,5,6,7,8)		N° de Páginas : 1 de 16
		Organos de Planeamiento y Asesoramiento



LEYENDA DE SEÑALES DE SEGURIDAD NTP 399.010-1-2016

CRP

PR.	PLANO 01 FOR	CONSEJO SUPERIOR	PLANO 02 FOR	PLANO 03 FOR
PR.				
PR.				
PR.				

PLANO 04 FOR: PLANO N° 002-2020-00

Promoviendo una Cultura de Prevención en materia de "GESTION DE SEGURIDAD Y RIESGOS"

Ley N° 29783 - Ley N° 29664 - Ley N° 27933





SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



PLAN Y PROGRAMA ANUAL DEL SGSST

DATOS DEL EMPLEADOR :													Actividad Económica	N° de trabajadores en el centro de labores				
Razón Social o Denominación Social		RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento ,provincia)															
Objetivo General 1		Organizar e Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo																
Objetivos específicos		Estudio Línea Base/ Plan y Programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo																
Meta		Cumplimiento: 03 mes																
Indicador		(N° Actividades realizadas / N° Actividades Propuestas) x 100%																
Presupuesto		S/. 30,000 nuevos soles																
Recursos		Ley 29783, D.S. 005-2012-TR, Guías, Plan y Programas, Procedimientos...																
N°	Descripción de la Actividad	Responsable De ejecución	Área	AÑO 2014												Fecha de Verificación dd/mm/aa	Estado (R/P/EP)	Observaciones
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Estudio Línea Base	Equipo SGSST	todos	x	x											28-02-2014	R	90% logrado
2	Iperc	Dpto. IPER / Eq	todos		x	x	x	x								28-04-2014	P	Pendiente
3	Plan	Empleador	todos		x	x										15-03-2014	R	100 % logrado
Objetivo General 2		Implementación del Plan y Programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo																
Objetivos específicos		Política / Objetivos / Alcances																
Meta		Cumplimiento a 12 meses																
Indicador		(N° Actividades realizadas / N° Actividades Propuestas) x 100%,																
Presupuesto																		
Recursos		Recurso Humano, Guías, Normas en SST																
N°	Descripción de la Actividad	Responsable De ejecución	Área	AÑO 2014												Fecha de Verificación dd/mm/aa	Estado R/P/EP	Observaciones
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Política	Emplead/Comité	todos			x												
2	Objetivos	Emplead/Comité	todos			X												
3	Comité de SST	Empleador	todos				X											

PLAN Y PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, R.M. 050-2013-TR



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.



Menos de 20
trabajadores

Supervisor de
Seguridad y Salud
en el Trabajo



20 a más
trabajadores

Comité de
Seguridad y Salud
en el Trabajo

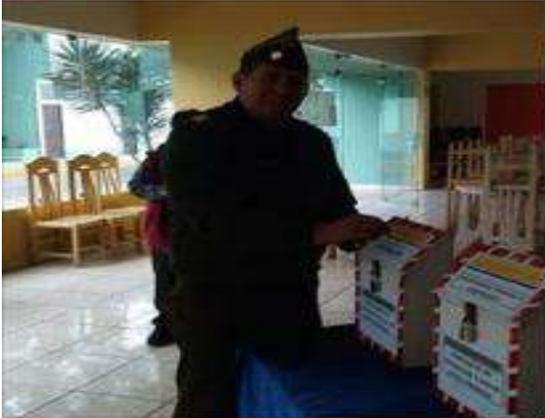




Alas Seguras AE está con Cemae Ae y 6 personas más en Aviación del Ejército Del Perú.

5 de julio a las 19:11 · Callao · 🌐

El día de hoy Jueves 05 de julio se llevo a cabo en manera simultanea en la AE Callao, el desto AE Chorrillos y en la Escue La de Aviación - Moquegua, el proceso electoral para la conformación del sub comité de seguridad y salud en el trabajo de la Aviacion del Ejército conforme ley 29783 y directiva 23 del CGE.



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.





REGISTROS MINIMOS OBLIGATORIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO:

Asimismo, detalla los registros obligatorios que se debe tener:

- 1) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- 2) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- 3) Registro de Monitoreo de Agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y Factores de riesgo disergonómicos.
- 4) Registro de inspecciones internas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 5) Registro de estadísticas de Seguridad y Salud.
- 6) Registro de equipos de Seguridad o Emergencia.
- 7) Registro de Inducción, capacitación entrenamiento y simulacros.
- 8) Registro de auditorías.

Los registros deberán contener la información mínima establecida en los formatos establecidos en la Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR.



Bicentenario de las Batallas de Junín y Ayacucho.



INCORPORACIÓN DE LA FIGURA PENAL DEL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIALES



DELITO	PENA
El que no adopte las medidas preventivas de SST poniendo en riesgo su vida y salud así como de los trabajadores.	No menos de 1 años Ni mayor de 4 años
Por inobservancia de las normas de SST ocurre un accidente mortal o con lesiones graves	No menos de 4 años Ni mayor de 8 años
En caso de lesión grave	no menor de 3 años Ni mayor de 6 años



LISTA DE VERIFICACIÓN

MINISTERIO DE DEFENSA Ejército del Perú Inspectoría General del Ejército		
FECHA : 12 OCTUBRE DEL 2020		
FAX N° 44 IGE/K-2.b/20.02.02		
DE : GRAL DIV IGE		
A:	GRAL BRIG COREMOVE GRAL BRIG COTE GRAL BRIG COADNE GRAL BRIG COGAE GRAL BRIG AE	GRAL DIV I DE GRAL DIV II DE GRAL DIV III DE GRAL DIV IV DE GRAL DIV V DE
ASUNTO: REMITE LISTA DE VERIFICACION DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO		
REF : A. PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL COVID-19 EN EL EJÉRCITO DE JULIO 2020. B. DVA, N° 020 DIPERE/A-5.D/02.00 DE MAYO 2020.		
<p>TENGO EL HONOR/AGRADO DE DIRIGIRME A UD., PARA SALUDARLO CORDIALMENTE Y REMITIRLE LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD CONFORME AL DOCUMENTO DE LA REFERENCIA "A", ASI COMO, LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CONFORMIDAD AL DOCUMENTO DE LA REFERENCIA "B" LAS MISMAS QUE DEBERAN SER SUPERVISADAS Y VERIFICADAS POR EL SISTEMA DE INSPECTORIA CORRESPONDIENTE ATRAVÉS DEL DEPARTAMENTO/SECCIÓN/NEGOCIADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE SUS RESPECTIVAS DEPENDENCIAS, DDEE, GU Y JU/PPUU. A FIN DE EVITAR Y PREVENIR CUALQUIER FACTOR DE RIESGO QUE AFECTE LA INTEGRIDAD Y SALUD DE NUESTRO PERSONAL MILITAR Y CIVIL.</p> <p>ES PROPICIA LA OPORTUNIDAD PARA EXPRESARLE LOS SENTIMIENTOS DE MI ESPECIAL CONSIDERACION Y DEFERENTE ESTIMA PERSONAL.</p>		
 0-2135143-0- PROSPERO OTÁÑEZ DÍAZ ARRUE General de División Inspector General del Ejército		
RVS/crp 12 OCT 20		

LISTA DE VERIFICACION DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO				
CÓDIGO: FO- SGSST-IGE-005 VERSIÓN: 0.1				
DEPENDENCIA/DDEE/GU/UU/PPUU:				
RESPONSABLE:				
FECHA:				
ALCANCE: Esta lista de verificación aplica a todo el personal militar y civil que trabaja en el Ejército del Perú, según corresponda.				
ITEM	INDICADORES (ACCIONES DE CONTROL)	CUMPLE		Evidencia de Gestión (Documento, foto, etc.)
		SI	NO	
A. PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL EJÉRCITO				
LINEAMIENTOS PRELIMINARES				
1	Se formuló el Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19, alineado al Plan General del Ejército			
2	El Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 está aprobado por el Comité/Subcomité/ Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda..			
3	El Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 es accesible fiscalización y supervisión interna y externa			
4	El personal ha llenado la declaración jurada de factores de riesgo a COVID - 19 para regreso al trabajo (Anexo N° 5 del Plan para la Vigilancia prevención y control de COVID-19 en el Ejército)			
5	El personal ha llenado la declaración jurada de ficha sintomatología COVID-19 (Anexo N° 4 del Plan para la Vigilancia prevención y control de COVID-19 en el Ejército)			
6	El personal militar y civil con factores de riesgo al COVID-19 establecido por el MINSA, realizan trabajo remoto			
7	Ha formulado el mapa de riesgo para la identificar zonas de riesgo a COVID-19 en el área de responsabilidad			
8	Ha formulado la matriz Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y sus medidas de Control (IPERC) para COVID-19			
9	Qué medidas de contingencia ha adoptado para prevenir el contagio por COVID-19			
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LOS AMBIENTES LABORALES				
10	Antes y durante las labores diarias hay supervisión de limpieza y desinfección de los ambientes de trabajo de acuerdo con el protocolo establecido			
11	Se ha establecido protocolos de limpieza y desinfección de los espacios comunes de alto tránsito como baños, pasadizos, escaleras, pasamanos, manubrio de puertas, etc			
12	Se cuenta con los insumos para la adecuada limpieza y desinfección de acuerdo a los protocolos de limpieza establecido			

Se encuentran registrados los Accidentes de Trabajo, conforme al formato del Anexo N° 09, de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrados las enfermedades ocupacionales, conforme al formato del Anexo N° 09, de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrados los incidentes peligrosos e incidentes, conforme al formato del Anexo N° 09, de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Cuenta con el registro de Exámenes Medicos Ocupacionales, según formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Gestiono y/o realizó el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, conforme al formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrados las inspecciones internas de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrados las estadística de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrados los Equipos de Seguridad y emergencia, según formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Se encuentran registrado la inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia del personal militar y civil, conforme al formato del Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Gestiono o realizó la auditoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Anexo N° 09 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Utiliza las abreviaturas y glosario de terminos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los documentos que ha elaborado, conforme al Anexo N° 11 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020.			
Tiene las actas de las reuniones ordinarias y/o extraordinarias del Subcomite/Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, conforme al Anexo N° 10 de la Dva N° 20 DIPERE/ A-5.d/02.00 MAY 2020 (Formato N° 10 Acta de instalación del SSST			
Elaboró: Carlos Torres Chóllez Pérez Jefe de la Oficina de Implementación del SSST Inspectoría General del Ejército	Revisó: Raúl Enrique Salazar y Salazar Jefe de la Oficina de Implementación del SSST Inspectoría General del Ejército	Aprobó: Prospero Otáñez Díaz Arrue General de División Inspector General del Ejército	Código FO- SGSST-IGE-005 Fecha de elaboración: 18 de octubre de 2020



**NADA ES TAN
IMPORTANTE, NI
TAN URGENTE,
QUE NO SE
PUEDA HACER
CON SEGURIDAD**

@inspiraseguridad



3. LECCIONES APRENDIDAS EN EL EJÉRCITO PERUANO



1. IPERC



IPERC



2. RESOLUCIÓN PARA TODOS LOS INTEGRANTES DEL SISTEMA DE SST



Resolución del Núcleo de Desconcentración N° 12 de la IV División de Ejército

Huamanga, 17 de enero 2019

RND N° _____ / 2020/DSST/28.00

VISTO: La Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", que tiene por objeto dictar disposiciones para normar la organización de los Comités de Seguridad en el Trabajo, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en el personal militar y civil de la IV DE.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", La presente Ley es aplicable en todo los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia;

Que, la Directiva N° 23 A-5.a/02.00 de Nov 16, ítem 5, Disposiciones Generales, párrafo "i", numeral (2) los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército tendrán como funciones las mismas establecidas para los Comités y Sub comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército; sin embargo, deberán adecuarse al nivel jerárquico y ámbito de responsabilidad correspondiente;

Que, la Directiva N° 23 A-5.a/02.00 de Nov 16 en el ítem 5, Disposiciones Generales, párrafo "h", del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IV DE, numeral (1). Los Comandantes de GGUU, Dependencias, de la IV DE, designaran como Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo a los oficiales de las Oficinas de Seguridad y Salud de la IV DE, nombrados por su respectivo Comando y refrendado por Resolución de su Gran Unidad, para cumplir con las normas vigentes del escalón superior;

Estando, a lo recomendado por el jefe del Departamento de Personal de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IV DE y con el visado de la Oficina de Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Designar a los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IV DE, para el AF-2020 al puesto de SSST, del Estado mayor y de las pequeñas Unidades de la IV DE, conforme al detalle siguiente:

1. CRL EP CHAPARRO BACA Manuel Jesús	CG - IV DE
2. TTE EP VARGAS GIRON Carlo	CG - IV DE
3. TCO1 EP RAMOS CHINCHAY Lucio Alejandro	CG - IV DE
4. TCO3 EP ARANA TORRES Jorge	CG - IV DE
5. TCO3 EP CAMACHO CAMACHO Jorge	CIA CMDO N° 4
6. SO1 EP AGUILAR VILLANUEVA Wilfredo	CIA COM N° 4
7. SO3 EP NOE GUTIERREZ Meyzer	CIA INTG N° 114
8. SO2 EP MAMANI CHAMBI Neftali	CIA ING 115

Artículo 2.- Poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IV DE (anexo único del DSST del Ejército), la presente Resolución para los fines consiguientes y publíquese en la Orden de la IV DE.

Regístrese, comuníquese y archívese.

O-11767164 - O+
CARLOS ORLANDO RIOS AGUILAR
General de División
Comandante General de la IV División de Ejército



3. UTILIZAR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN (WHATSAPP)





4. CAPACITACIONES CON INSTITUCIONES DEL ESTADO





CURSO INTERNACIONAL EN AUDITORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AF-2024



SE REALIZO CON LA DIRECCIÓN DE PRESERVACIÓN DE LA INTEGRIDAD Y SEGURIDAD DEL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA Y **EL COLEGIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y RIESGOS**, EL CURSO INTERNACIONAL DONDE SE INTERCAMBIAO EXPERIENCIAS Y METODOLOGÍA DE **“AUDITORÍA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SST”** EN BASE A LA ISO 19011: 2018.





INSPECTORÍA GENERAL DEL EJÉRCITO Y EL COLEGIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y RIESGOS
I CURSO DE AUDITORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES
PROMOCIÓN "GRAL DIV NICOLAS LINDLEY LOPEZ"
 SIENDO INSPECTOR GENERAL DEL EJÉRCITO
 GRAL DIV CARLOS ORLANDO RIOS AGUILAR
 PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y RIESGOS
 DR. MANUEL JESUS CHAPARRO BACA

DOCENTES

Dr. Juan Mariano NAVARRO FANFIO.	Mg. María Elena LLANCAHI KACHUCA.
Dr. Pío Marino CHEZ RODRIGUEZ.	Mg. Sheila Susana GUERRERO MORALES.
Mg. Ing. Ruy Genaro GRIMALVA SANTOS.	Lic. GSR Mateo Dilsman MORENO RIMALDO.
Mg. Ing. Melito RODRIGUEZ MINCHOLA.	Lic. GSR Madallo Arturo PACHECO VERA.
Mg. Raúl Enrique VILLALTA SALAZARREY.	Auditor Victor Edgar VILLEGAS PRADO.

INTEGRANTES

GRAL DIV Carlos Orlando RIOS AGUILAR
 GRAL BRIG Carlos Fortuna ESQUILERO SOTOMAYOR
 GRAL BRIG Victor Jesús BAUTISTA VALLE
 CRL DIV Víctor Martín BECERRA NOBLECILLA
 CRL CAB. Manuel Jesús CHAPARRO BACA
 CRL ART Néstor Tomás BERGHO SEDANO
 CRL INF María Inés CACERES SOLÍS
 CRL INF Elmer Raúl ZELADA VALDIVIESO
 TTE CRL INF Wilmar Ricardo GUINPE VALDIVIA
 TTE CRL INF Ramón Antonio LOZANO BLANCO
 TCO3 MSAR. Carlos Tony RODRIGUEZ PÉREZ.

SAN TORIBAY, 14 MARZO 2022





5. MEJORA CONTÍNUA (INTERES POR LA SEGURIDAD Y BIENESTAR DE NUESTRO PERSONAL).



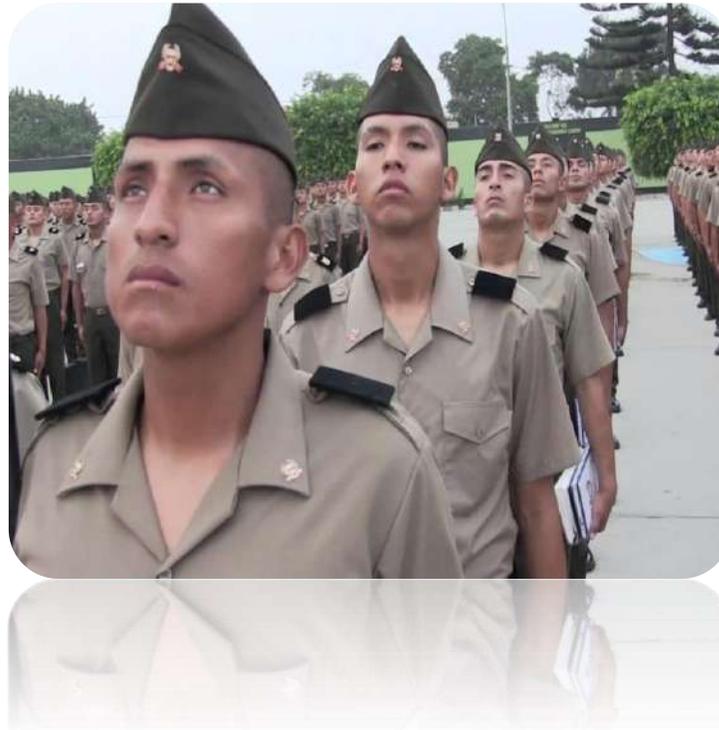


6. IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN





7. RECOMENDACIÓN PARA CREAR LA CARRERA DE TÉCNICO EN GSR





8. UNIFORMIDAD PARA TODOS LOS INTEGRANTES DEL SST





9. IMPULSAR LA CARRERA DE GSR (2DA ESPECIALIDAD)



COEDE, EJEMPLO DEL EJÉRCITO

COEDE EJEMPLO DEL EJÉRCITO.



10. CAPTACIÓN DE MÉDICOS OCUPACIONALES





11. UN ÉXITO EL INVOLUCRAR A LA CABEZA DE LA INSTITUCIÓN





12. EL CONTROL Y LA SUPERVISIÓN ES EL FACTOR MAS IMPORTANTE

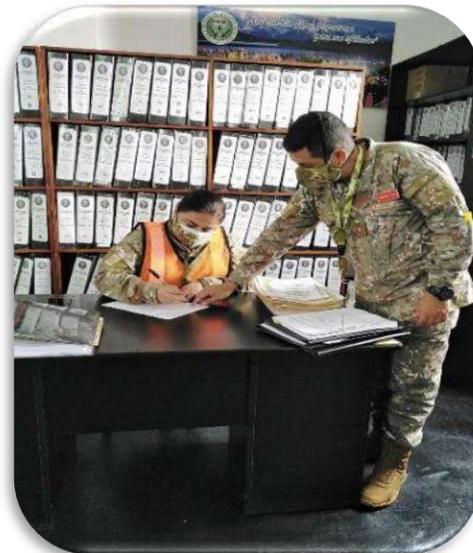




AUDITORÍA INTERNA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA INSPECTORÍA GENERAL DEL EJÉRCITO

Mediante Resolución de la Inspectoría General del Ejército N° 02 IGE/K-2.a/20.02, del 16 de octubre de 2020, se resuelve nombrar a los **primeros** Auditores de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se ha auditado desde el año 2020 al 2024 a todas las DDEE, AE, CITELE Direcciones de la JEMGE y Comandos, **siendo un referente a nivel Fuerzas Armadas en auditoría de cumplimiento** del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército (SIGESSTE), de conformidad a las normas y disposiciones vigentes del Estado y del Escalón Superior.





RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE “AUDITORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ”





¡MUCHAS
GRACIAS!

II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

APOYO TÉCNICO DE



**IMPORTANCIA QUE TIENE EL BUEN
ESTADO DE SALUD MENTAL PARA
MANTENER ALTA LA MORAL Y EL
ESPÍRITU DE SERVICIO EN EL
PERSONAL MILITAR**

Dr. D. Rafael Ruiz Calatrava. HC

PERFIL PROFESIONAL:

- Miembro de la Junta Directiva y Líder del GT Cultura Preventiva, Salud y Bienestar Laboral de la Plataforma Tecnológica Española de Seguridad Industrial (PESI). Unión Europea
- Director de la Cátedra Universitaria “Agenda 2030 “del Instituto Universitario de Desarrollo Universidad Empresa de la Universidad a Distancia de Madrid IDUE-UDIMA.
- Subdirector del Comité Docente de la Cátedra Internacional de SST Internacional de SST de la UNAB.
- Presidente del Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España y Vicepresidente del Consejo General de Profesionales para la Seguridad y Salud en el Trabajo de España
- Presidente Vitalicio de la Fundación Internacional de SST “Rafael Ruiz Calatrava”
- Presidente Provincial de Córdoba de la Agrupación Nacional de Legionarios de Honor “Jose Ortega Munilla”



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA CONSTITUCIÓN COLOMBIANA



Artículo 104.1: Las Fuerzas y Cuerpos de seguridad tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana

Aprox. 0,6% de (48') 278.000 aprox. (fuerzas de seguridad)



Art. 217. (...) Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional.

Aprox. 0,75% de (52') 400.000 aprox. (fuerzas de seguridad)



Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT, es decir:



la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;



la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;



la abolición efectiva del trabajo infantil;



la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y



UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.

Colombia: Promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Ejército Nacional

El Ministerio de Trabajo y el Ejército Nacional suscribieron un acuerdo para promover dicho Sistema



22 Abril 2018 | Gestión, Colaboración, Competencias, Colombia



Ejecutivo de Seguridad y Salud

Hogar Noticias **Guía** Sobre HSE Libros Actualizaciones gratuitas Con

HSE > Guía > Industrias > Servicios públicos > Ministerio de Defensa (MOD) y Fuerzas Armadas

BETA Esta es una nueva forma de mostrar orientación: [sus comentarios](#) nos ayudarán a mejorarla.

Organización de MOD

Fuerzas Armadas

- Organización MOD
- Interacción de HSE con MOD
- Preguntas frecuentes
- Posición de HSE sobre la formación realista
- Aplicación de la legislación

MOD es un gran empleador, que emplea a aproximadamente 180.000 militares y 86.000 funcionarios. El MOD tiene siete comandos: Ejército, Armada, RAF, Operaciones conjuntas MOD, Organización de la infraestructura de defensa y Equipo y apoyo de defensa. MOD también tiene varias agencias que incluyen aquellas que se ocupan del mantenimiento y almacenamiento de equipos.

MOD tiene una variedad de áreas de alto riesgo que incluyen seguridad nuclear, explosivos, aeronavegabilidad y seguridad marítima. El MOD también tiene que gestionar los riesgos asociados con la formación de personal militar; equiparlos para operar en entornos hostiles / de alto riesgo; y hacer frente a la reintegración de las tropas en el Reino Unido después de las giras operativas. En otros aspectos, los problemas y desafíos de salud y seguridad que enfrenta MOD son muy similares a los de otras grandes organizaciones, incluido el control de contratistas, la gestión del asbesto, resbalones y viajes, transporte en el lugar de trabajo y una variedad de problemas de salud ocupacional.

BIENVENIDO | BENVINGUTS | BENVIDOS | ONGLI ETORRI | BENVINGUTS | WELCOME

inicio | contacto | mapa web | enlaces

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE DEFENSA

#OperaciónBalmis

Ejército de Tierra

PERSONAL UNIDADES ESTRUCTURA MATERIALES EJÉRCITO PROFESIONAL MISIONES INTERNACIONALES PUBLICACIONES MULTIMEDIA

Conoce el Centro Geográfico del Ejército de Tierra

Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de PRL, así como de los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa

web JEME

Página del JEME

Medios Sociales

Oficiales de seguridad y salud ambiental

Agricultura, alimentos y recursos naturales

Sucursales de servicios

Ambiente de trabajo

Los oficiales de salud y seguridad ambiental normalmente trabajan en oficinas o laboratorios de investigación. Trabajan al aire libre mientras realizan estudios y encuestas ambientales o inspeccionan instalaciones.

Los profesionales de la Fuerzas Armadas tiene derecho a una protección eficaz de su salud y su seguridad en el desarrollo de su actividad.

DE LA SEGURIDAD
HIGIENE EN EL
TRABAJO

A LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO

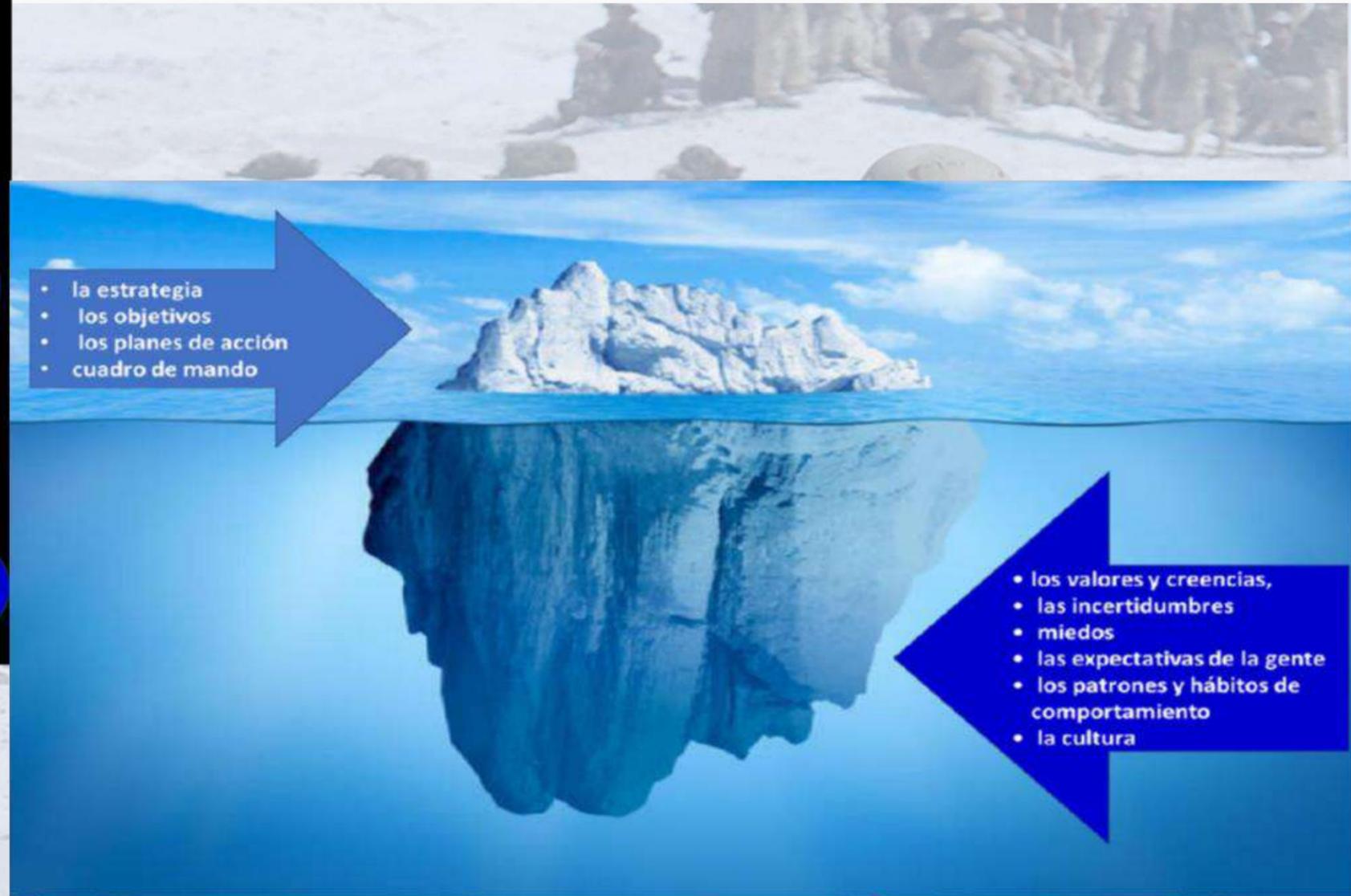
**BIENESTAR
LABORAL**

MAYOR
EFICACIA, EFICIENCIA
Y
SATISFACCIÓN LABORAL
(mayor moral)
DE LA ORGANIZACIÓN
EN ENTORNOS
F.A.N.I.P

Cultura preventiva, es el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos de la organización sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas a implementar

DESDE LOS AÑOS 90
HASTA LA PANDEMIA

DESDE 2020
HASTA LA FECHA

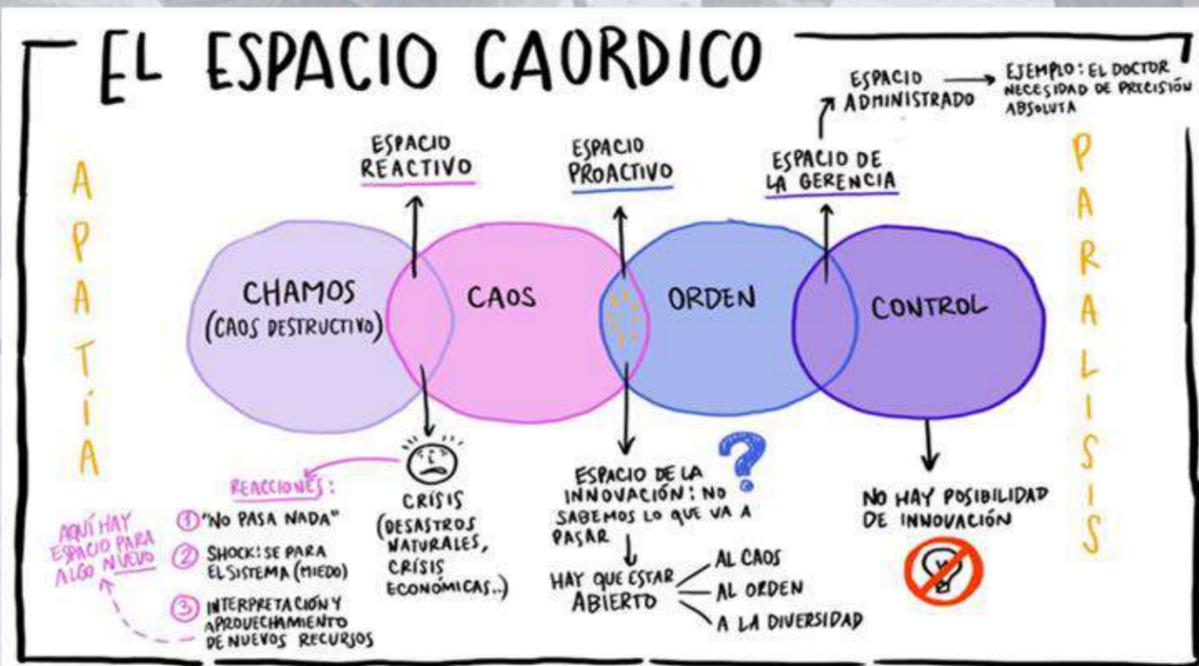


Liderazgo jerárquicos vs. Liderazgo descentralizado.

Flexibilidad y creatividad vs. Orden y disciplina

Complejidad vs simplicidad.

Liderazgo distante vs. Liderazgo cercano



Papel específico que desempeñan las FF.AA

- La estructura formal jerarquizada y la centralización de la autoridad moldean las prácticas del liderazgo en función del rango y la cadena de mando.
- A menudo las actividades de la unidad se realizan en contextos peligrosos (situaciones de combate) o en misiones de paz y de esfuerzo humanitario que también entrañan situaciones de peligro.
- En ocasiones las condiciones ambientales en las que se lleva a cabo la misión son estresantes (temperaturas extremas, espacios demasiado abiertos o demasiado cerrados, etcétera).
- La dependencia de los miembros con respecto al líder es mayor que en otras organizaciones, ya que las organizaciones militares se caracterizan por un régimen jurídico y reglamentario especial, en el que sus miembros tienen limitados ciertos derechos.
- El líder militar debe tomar decisiones importantes mientras los miembros de su equipo están dispersos en un área territorial amplia y es posible que las instrucciones no lleguen a todos los implicados a la vez.



Aquellos principios de orden espiritual – no jurídico – que deben regular la actividad de los miembros de la Institución militar para el mejor cumplimiento de los fines de ésta última que son la defensa militar de la nación

Ethos
militar

Moral Militar

Disposición de ánimo de las tropas que se manifiesta en el impulso psicológico con que se acometen los combates. Ese espíritu psicológico que hay que mantener en las fuerzas Armadas y que estas se exigen así mismas

Seguridad Operaciones

Sistema que garantiza la eficacia de las operaciones a través de procesos, procedimientos y acciones específicas contra amenazas provenientes de adversarios, los peligros naturales y humanos, con el fin de mantener libertad y seguridad de una maniobra, teniendo presente el ambiente, la seguridad y salud en las operaciones y la seguridad de los materiales y equipos.

Seguridad y salud

Es la ciencia y técnica multidisciplinar que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades producto de las condiciones trabajo del trabajo, cuyo fin es el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.

Misión fundamental & Prevención de Riesgos Laborales

Riesgos laborales en las Fuerzas Armadas



Seguridad del personal

- Mecánicos
- Locativos
- Eléctricos
- Incendios
- Otros



Higiénicos

- Contaminantes del ambiente físico
- Contaminantes químicos
- Contaminantes biológicos



Ergonómicos

- Fatiga física
- Riesgos posturales y repetitivos
- Movimiento y manipulación de cargas
- Deficiente ergonomía diseño equipos, vehículos, etc.



Psicosociales laborales

- Fatiga Psíquica
- Exposición a situaciones de peligro y violencia
- Presión por cumplimiento del deber
- Horarios de trabajo irregulares y largas jornadas
- Carga emocional
- Discriminación y hostigamiento laboral

Riesgos Seguridad



Impacto por armas de fuego en operaciones contra el terrorismo o guerra



Lesiones o muerte causada por el manejo inadecuado de herramientas, equipos o armamento.



Desgaste o falla de equipos de protección personal (chalecos antibalas, cascos, botas tácticas, etc.).



Mal funcionamiento de armas de fuego, equipos tácticos o vehículos militares, lo que puede resultar en accidentes o lesiones.



Caídas desde alturas debido a escaleras, plataformas o estructuras defectuosas.



Condiciones inseguras como escaleras en mal estado, pisos resbaladizos o áreas de trabajo congestionadas.



Riesgo de colapso de edificaciones durante operaciones de búsqueda y rescate, especialmente en áreas afectadas por desastres naturales o conflictos armados.



Participación operaciones de combate de incendios forestales.



Descargas eléctricas causadas por equipos o instalaciones defectuosas



Riesgo de electrocución durante operaciones de rescate en áreas con cables eléctricos caídos o dañados.

Riesgos higiénicos



Ruido, plataformas de vuelo, bandas de músicos, tiro con armas pesadas, tiro con armas de fuego



Iluminación, falta de iluminación, fatiga visual y disminución del rendimiento, accidentes por patrullaje nocturno, deficiencia en identificación de amenazas



Radiaciones ionizantes y no ionizantes, Salas de rayos X, uso de densímetros nucleares, radiación solar, exposición en incendios, radiación en soldas



Vibraciones, maquinaria, tanques, vehículos tácticos, aeronaves helicópteros



Temperaturas extremas, Temperaturas altas o demasiado bajas relacionada con equipo o ropa inadecuada



Sustancias químicas, plomo, pinturas, manipulación permanente de municiones



Humos y gases, soldaduras en talleres industriales, falta de equipos de protección



Virus y bacterias, exposición durante el entrenamiento y operaciones, fuentes de agua



Hongos, uso permanente de botas, falta de aireación, clima desfavorable



Parásitos, patrullajes operaciones en áreas rurales



Agentes patógenos transmitidos por animales, empleo de canes y otros animales de granja

Riesgos ergonómicos



Cargas pesadas, levantar, transportar y manipular equipo táctico, armamento, municiones y suministros, puede provocar lesiones musculoesqueléticas, como distensiones, esguinces, hernias y lesiones en la espalda.



Equipo y uniformes pesados, uso de chalecos antibalas, cascos, equipos de comunicación y mochilas tácticas, puede causar fatiga muscular, sobrecarga en las articulaciones y molestias en la espalda y los hombros.



Posturas forzadas, largos períodos de pie durante patrullajes, ceremonias, posiciones de espera durante operaciones tácticas, puede causar dolor muscular, rigidez articular y lesiones.



Movimientos repetitivos, descargar equipo, manejar armas de fuego, puede aumentar el riesgo de lesiones por esfuerzo repetitivo, como el síndrome del túnel carpiano y la tendinitis.



Ergonomía del equipo y vehículos, El diseño inadecuado de equipos y vehículos militares y policiales puede contribuir a la incomodidad y la fatiga del operador, así como aumentar el riesgo de lesiones debido a una postura de trabajo inadecuada o a la falta de ajustes ergonómicos.

Riesgos psicosociales



Exposición a situaciones de peligro y violencia, enfrentamientos armados, enfrentamientos con delincuentes, disturbios civiles o acciones terroristas. Puede generar estrés agudo y traumas psicológicos.



Presión por cumplimiento del deber, abordaje de objetivos, éxito o no en misiones, puede generar estrés laboral, ansiedad, especialmente si se enfrentan con recursos limitados o expectativas poco realistas.



Horarios de trabajo irregulares y largas jornadas, lo que puede afectar negativamente su vida personal, su salud física y mental, así como su calidad de sueño.



Estrés postraumático: exposición a eventos traumáticos, violencia, muerte de compañeros, la participación en combates o el enfrentamiento con situaciones de emergencia, puede provocar trastorno de estrés postraumático u otros problemas de salud mental.



Carga emocional: situaciones emocionalmente intensas, como la confrontación con delincuentes, situaciones de crisis, lo que puede generar fatiga emocional y agotamiento.



Discriminación y hostigamiento laboral: situaciones de discriminación, acoso o mobbing dentro de sus organizaciones, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar psicológico y su moral.

ENTORNOS F.A.N.I.P

Desarrollo de:

- Protección soberanía Nacional
- Misiones ordinarias y trabajo rutinario
- Misiones Especiales
- Misiones de Paz internacionales
- Misiones humanitarias
- Misiones de Interposición ONU
- Catástrofes
- Contrainsurgencia
- Terrorismo,
- Narcotráfico,
- Etc.

FRÁGIL

ANSIOSO

NO LINEAL

INCOMPRENSIBLE

PELIGROSOS

Organización centrada en la persona

estrategia
ORGANIZACIONAL
orientada a la
persona

¿CON QUÉ
RECURSOS
CUENTO?

COMUNICACIÓN

LIDERAZGO

Organización centrada en la persona

Analiza la situación real de la Unidad, optimiza los recursos disponibles y revisa los procedimientos de trabajo y las tareas que pueden verse afectadas por la nueva situación. Las estrategias y los recursos **orientados al bienestar psicosocial** favorecen y ayudan a la conservación y mejora de la **salud física y mental** de los uniformados

estrategia
ORGANIZACIONAL
orientada a la
persona



Salario Emocional: que su esfuerzo se vea apreciado, fomentar la buena relación entre compañeros y si es posible un buen equilibrio entre su vida personal y militar.



Fomentar planes de carrera profesional Planes y Programas de Promoción de la Salud en las Fuerzas Armadas



Contar con profesionales en riesgos psicosociales y ofrecer un servicio de apoyo psicológico.



Adoptar políticas de gestión de la edad entre los uniformados



Gestión del Talento



Incorporar nuevas tecnologías en la organización



Diseñar programas de beneficios sociales. Tipo ISFAS



Gestión del absentismo.

Organización centrada en la persona

Qué comunicar y cómo es fundamental en este momento, sobre todo, si es previa a la incorporación o Uniformados.

COMUNICACIÓN



Transmite el compromiso, los valores y la cultura de la Unidad, Fuerzas Armadas.



Organiza y prepara cualquier mensaje que se vaya a transmitir.



Presenta información útil.



Instrucciones directas, claras y sencillas.



Informa de lo indispensable. Diferencia lo importante de lo secundario.



Asegúrate de que se han entendido tus instrucciones.



Información asertiva: expresando directamente pensamientos y sentimientos, manteniendo un respeto tanto hacia uno mismo como hacia los demás

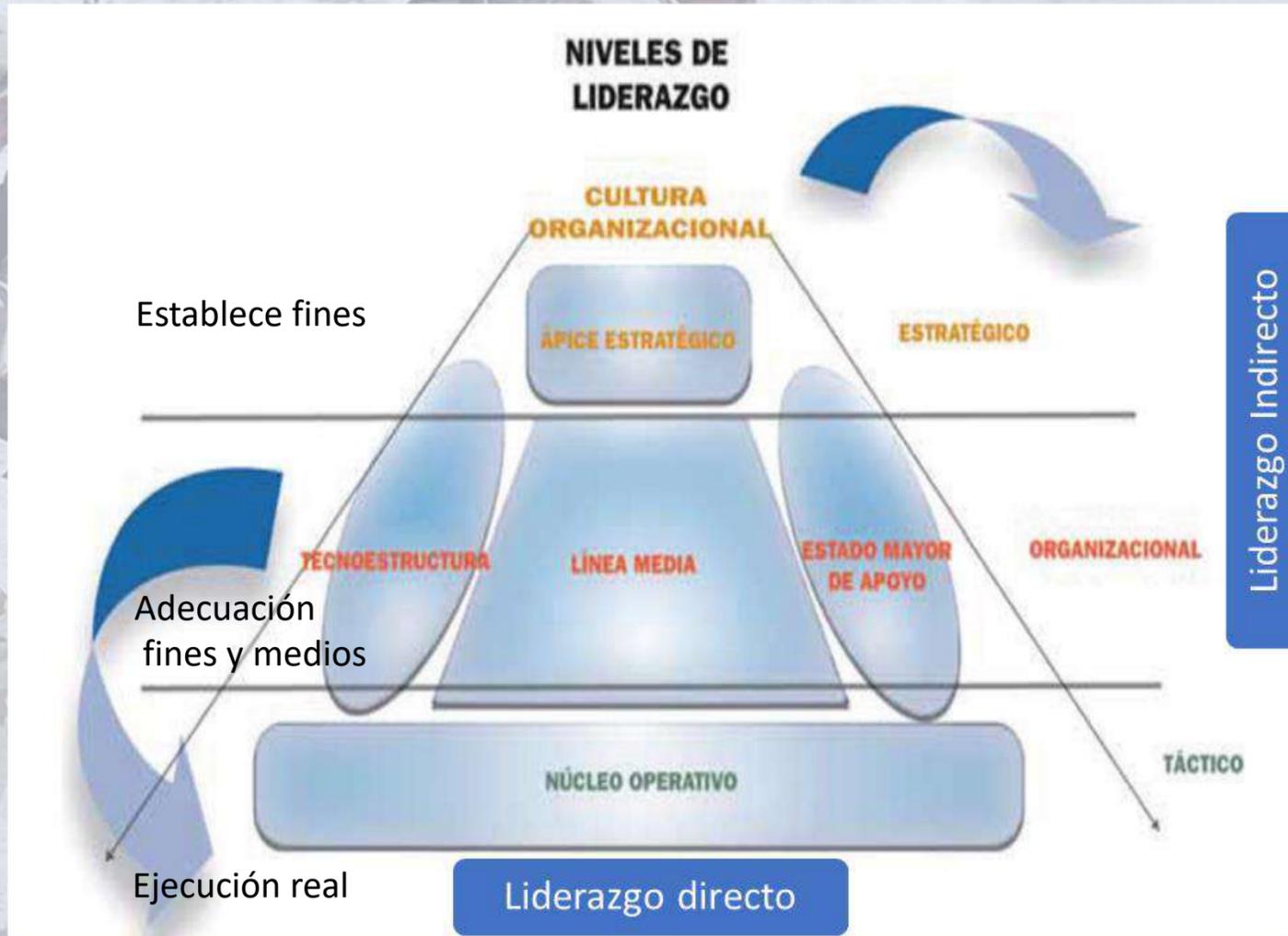
Organización centrada en la persona

Los líderes son personas responsables de los resultados de su unidad, pero también son “personas responsables de personas”. Dirigen, coordinan y supervisan a otras personas con el objetivo de obtener lo mejor de sí mismos y el cumplimiento de sus cometidos.

LIDERAZGO



Organización centrada en la persona



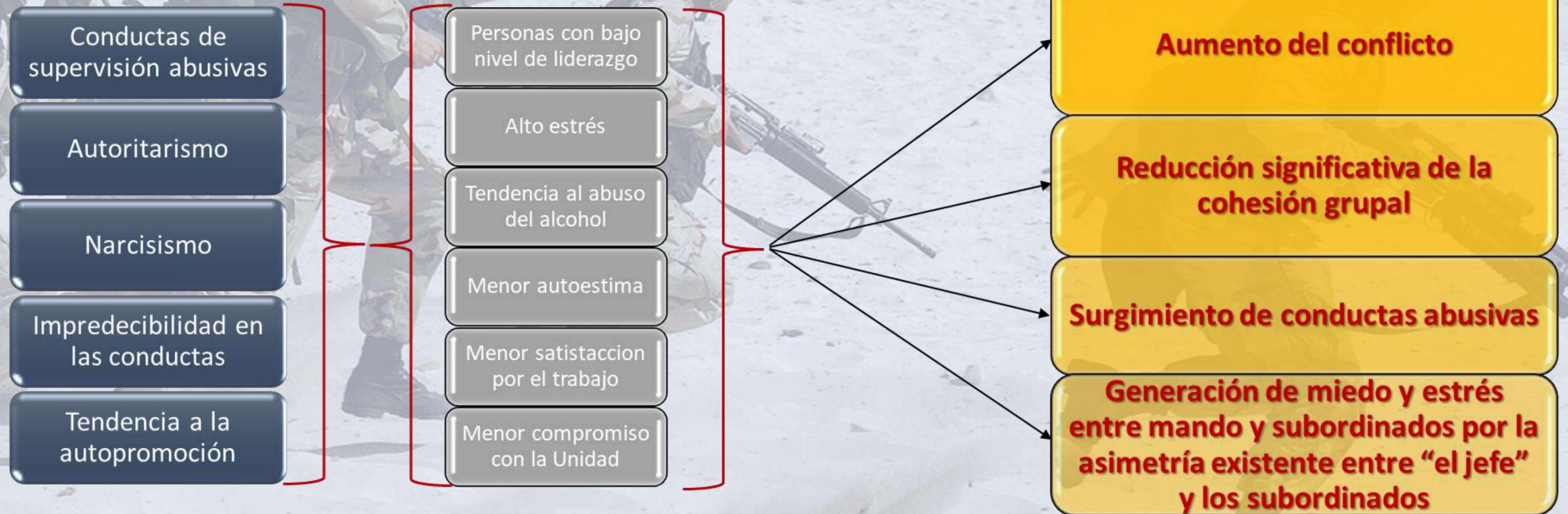
Comparación de los niveles de liderazgo¹⁷

Categorías	Niveles		
	Táctico	Organizacional	Estratégico
Ambiente	Cierto	Inconstante	Ambiguo
Ámbito	Acción	Vinculación	Pensamiento
Área prioritaria	Operaciones	Logística	Finanzas
Doctrina	De procedimientos	Funcional	Básica
Lenguaje	Verbal/gestual	Escrito	Simbólico
Mente	Disciplinada	Sintética	Creativa
Observa	Personas	Unidades	Sistemas
Perspectiva	Unidad	Funciones y procesos	Nacional-regional-global
Plazos	Inmediatos	Anuales	Plurianuales
Problemas	Técnicos	Funcionales	Legales

Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos. Ejemplo de un ítem de este factor: «Actúa de forma que se gana mi respeto».

Organización centrada en la persona

DEL LIDERAZGO TÓXICO AL LIDERAZGO AUTÉNTICO



En una muestra realizada entre 2,025 militares repartidos en 113 unidades, demostró que el liderazgo abusivo tuvo un impacto negativo directo en la forma en que se tratan entre si los miembros de la unidad, en la satisfacción individual el compromiso y en la salud mental de los miembros de las compañías encuestadas.

DEL LIDERAZGO TÓXICO AL LIDERAZGO AUTÉNTICO

IUS ES BELLO

Liderazgo
Auténtico
Ethos militar

IUS AD BELLUM

Identificación

- Personal
- Social

Esperanza

Confianza

Emociones
positivas

Seguidores

- Compromiso
- Satisfacción laboral
- Involucración en el trabajo.
- Esfuerzo extra.

Optimismo



El liderazgo auténtico puede medirse a través del instrumento *ALQ* (*Authentic Leadership Questionnaire*) que permite evaluar las conductas de los líderes auténticos a través de la percepción de los propios líderes (autoevaluación) o de la percepción que de ellos tienen sus seguidores.

Los líderes auténticos muestran un patrón comportamental característico, que puede agruparse en cuatro dimensiones:



Conciencia de sí mismo (CS).



Relaciones transparentes (RT).



Moral internalizada (MI).



Procesamiento balanceado (PB).

LAS PALABRAS CONVENCEN, EL EJEMPLO ARRASTRA

Cuadro 2 ALQ - versión seguidores

Los ítems que figuran a continuación se refieren al estilo de liderazgo de tu jefe o supervisor (líder) tal como tú lo percibes. Por favor, indica con qué frecuencia cada afirmación se ajusta al estilo de liderazgo de tu jefe usando la siguiente escala:

Nada	De vez en cuando	A veces	Bastante a menudo	Siempre o casi siempre
0	1	2	3	4

Mí líder...

	0	1	2	3	4
1. Admite los errores cuando se cometen (CS)					
2. Dice exactamente lo que quiere decir (RT)					
3. Toma decisiones basadas en los valores que son importantes para él/ella (MI)					
4. Analiza los datos relevantes antes de llegar a una decisión (PB)					

FORMACIÓN SST – FF.AA

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los compañeros en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Promover la realización de cursos en Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología, Seguridad Vial, cursos básicos intermedios y superiores de SST. Cursos específicos para Fuerzas Armadas, etc.
- Promover cursos de capacitación para poder colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la FF.AA, peritajes judiciales en accidentes y enfermedades profesionales, auditorías, visitas, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Capacitar a personal en todas las unidades para actuación en caso de emergencia y primeros auxilios para que puedan gestionar las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar activamente con los servicios de prevención.

Acciones de control y vigilancia



Entrenamiento físico militar



Planificación detallada de las operaciones con evaluación de riesgos y anexos de SSO



Inducción, capacitación sobre los riesgos en la actividad laboral



Entrenamiento en las actividades de riesgo



Supervisión y monitoreo de las actividades



Comunicación efectiva permanente



Investigación de accidentes



Fomentar la participación del personal



Equipos de protección



Vigilancia periódica de la salud con prioridad a los riesgos



Evaluación y apoyo psicológico al personal

COMO PREVENIR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS UNIFORMADOS

Evaluaciones de riesgos laborales

- **SEGURIDAD**
 - **HIGIENE**
 - **ERGONOMIA**
 - **PSICOSOCIOLOGIA (*)**
 - **VIGILANCIA DE LA SALUD**
 - **AUDITORIAS**
- **PSICOSOCIOLOGIA (*)**
 - Carga Mental
 - Factores Psicosociales
 - Satisfacción laboral
 - Cuestiones específicas dependiendo del tipo de unidad
 - Evaluación del liderazgo

Programas continuos de:

- **SEGURIDAD VIAL LABORAL**
- **PREVENCIÓN DE LA DROGADICCIÓN**
- **PREVENCIÓN DEL SUICIDIO**
- **PROTECCION DEL EMBARAZO**
- **DISEÑO DE CARRERAS PROFESIONALES**
- **GESTIÓN DE LA INTELIGENCIA Y CAPITAL HUMANO**
- **PROGRAMAS DE APOYO FAMILIAR**
- **PROGRAMAS DE AYUDA PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA Y AYUDA EMOCIONAL**

- Salario Emocional: que su esfuerzo se vea apreciado, fomentar la buena relación entre compañeros y si es posible un buen equilibrio entre su vida personal y militar.
- Fomentar planes de carrera profesional Planes y Programas de Promoción de la Salud en las Fuerzas Armadas
- Contar con profesionales en riesgos psicosociales y ofrecer un servicio de apoyo psicológico.
- Adoptar políticas de gestión de la edad entre los uniformados
- Gestión del Talento
- Incorporar nuevas tecnologías en la organización
- Diseñar programas de beneficios sociales. Tipo ISFAS
- Gestión del absentismo.

- Transmite el compromiso, los valores y la cultura de la Unidad, Fuerzas Armadas.
- Organiza y prepara cualquier mensaje que se vaya a transmitir.
- Presenta información útil.
- Instrucciones directas, claras y sencillas.
- Informa de lo indispensable. Diferencia lo importante de lo secundario.
- Asegúrate de que se han entendido tus instrucciones.
- Información asertiva: expresando directamente pensamientos y sentimientos, manteniendo un respeto tanto hacia uno mismo como hacia los demás



SEGURIDAD EN OPERACIONES

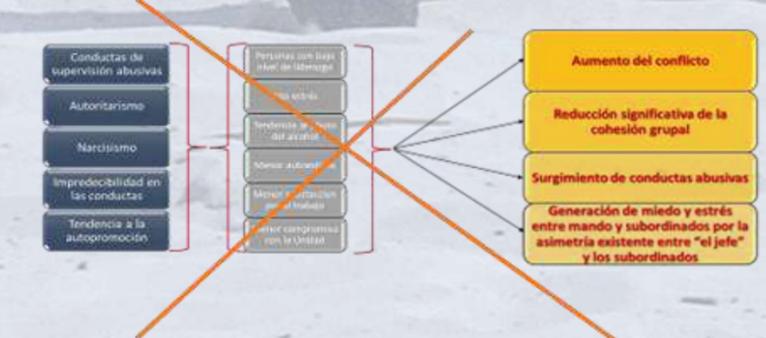
PREVENCIÓN DE RIESGOS

Ethos Militar

- BIENESTAR INDIVIDUAL Y COLECTIVO
- COMPROMISO
- SENTIDO DE PERTENENCIA
- VALORES



MORAL ALTA
ESPÍRITU DE SERVICIO





Por su atención
MUCHAS GRACIAS





II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

APOYO TÉCNICO DE





JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES



Alfonso Yepes Sandino

PERFIL PROFESIONAL:

Abogado egresado de la Universidad Libre, especializado en derecho laboral de la universidad Javeriana, en seguridad social de la universidad externado, catedrático universitario, magistrado auxiliar de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

CONTENIDO

1 Vinculatoriedad de los dictámenes de las juntas de calificación de invalidez para los jueces laborales

CSJ SL 3008 – 2022.

3 Culpa patronal - Riesgo público

CSJ SL1140-2023

2 Culpa patronal -Factor de riesgo
Ruido

CSJ SL 4223-2022

4 Culpa por abstención
Prescripción

CSJ SL 1186-2024



VINCULATORIEDAD DE LOS DICTAMENES DE LAS JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ PARA LOS JUECES LABORALES

CSJ SL 3008 – 2022



HECHOS RELEVANTES

- El demandante sufrió un accidente de trabajo mientras ejercía sus funciones como trabajador en misión, en un supermercado de cadena.
- El suceso laboral le ocasionó fractura de pelvis, (...) de cuello femoral (...) y de rodilla», y fue intervenido quirúrgicamente para la inserción de dos tornillos que le «rompieron el fémur, dañándole la cadera».



- En primera oportunidad se calificó una PCL de 14.35%, con FE 3/05/2016 de origen laboral; la JRCl determinó una PCL de 21%, con FE 3/05/2016 de origen laboral; y la JNCI confirmó la calificación de la JRCl.
- La ARL reconoció una indemnización por incapacidad permanente parcial.



- El demandante aduce que las calificaciones no tuvieron en cuenta que el accidente de trabajo le generó un *«golpe en la cabeza que le produce cefalea»*, *«pérdida de la marcha con apoyo de muletas de por vida»*, *«desviación de columna con síndrome doloroso»*, *«problemas psicológicos y psiquiátricos»*, *«pérdida de la fuerza en la pierna derecha»*, *«inflamación constante de cadera»*, *«tendinitis en los hombros por tiempo de uso de muletas»*, *«artralgia de cadera derecha»* y *«otros trastornos especificados de los discos intervertebrales»*

PRIMERA INSTANCIA

- El juez de primera instancia condenó a la ARL a reconocer la pensión de invalidez, el retroactivo pensional y los intereses moratorios.
- La decisión se fundamentó en el dictamen decretado en el proceso, rendido por otra JRCl, la cual determinó una PCL de 51.57%, con FE 24 de julio de 2019, como secuela del accidente de trabajo.



SEGUNDA INSTANCIA

- El Tribunal modificó la sentencia del a quo, en el sentido de autorizar descontar del retroactivo el valor de la indemnización, revocó los intereses moratorios y accedió a la indexación de las mesadas pensionales adeudadas.



SEDE CASACIONAL

- La Corte señaló que el Tribunal no incurrió en error, dado que los dictámenes emitidos en los trámites administrativos de la determinación de la invalidez no eran vinculantes y podía soportar su decisión en otra prueba científica, en contraste con las dictadas por la JRCI y JNCI.

ETAPAS Y JERARQUIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE LA INVALIDEZ

- Se realiza conforme a los elementos técnicos y científicos definidos en el Manual Único de Calificación de Invalidez -MUCI - vigente al momento de la evaluación y está compuesto por las etapas de: (i) calificación en primera oportunidad (ii) calificaciones de instancia y (iii) revisión de la calificación.
- La calificación integral de pérdida de la capacidad laboral de patologías de origen común y laboral, la cual toma como fundamento los criterios establecidos en la sentencia CC C-425-2005, para determinar si una persona está materialmente en situación de invalidez es plenamente válido acumular todas «*las patologías anteriores*» con las que cursaba un afiliado.



- Lo anterior permite determinar si el porcentaje de pérdida de capacidad laboral con el que cursa un afiliado es superior al 50% y, de ocurrir esto, supone que deba acudir por el calificador a la teoría del factor preponderante o invalidante con el fin de establecer un origen a la invalidez, dada la divergencia de orígenes de las patologías que, eventualmente, pueden componer la configuración de la misma.



- Puede revisarse en el sistema de seguridad social o por vía judicial una calificación que ya está en firme o realizarse una calificación integral que incluya factores comunes y laborales, con el fin de dictaminar la situación material de invalidez de una persona.
- En caso de controversia a través de un proceso judicial, el juez no está obligado -si decreta una prueba pericial- a solicitar que la misma se realice por una sala distinta de esta última entidad o aquella cuyo dictamen se controvierte, tal como ocurrió en este asunto.



- El párrafo 3.º del artículo 4.º del Decreto 1352 de 2013 claramente proscribe que se remita nuevamente al demandante a la junta que profirió *«el dictamen demandado»* y, contrario a ello, faculta al juez a remitir al afiliado a cualquier junta diferente o ante *«una universidad, a una entidad u organismo competente en el tema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral»* para que realice la respectiva experticia.



- La competencia técnica que debe tener la entidad que realiza la experticia en calidad de perito en el proceso judicial, se determina por: (i) la naturaleza colegiada e interdisciplinaria del calificador; (ii) la idoneidad en lo relativo al conocimiento del MUCI y la experiencia mínima acreditada por quienes componen el grupo interdisciplinar, y (iii) su independencia, que exige que no tengan vínculos con las entidades de seguridad social o de vigilancia y control.



- El decreto de un dictamen en el proceso judicial no está sujeto a la jerarquización existente en el sistema de seguridad social respecto a las juntas de calificación.



EL CARÁCTER VINCULANTE DE LOS DICTÁMENES DE LAS JCI Y LA RELACIÓN CON LA LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO

- Los dictámenes que emiten las Juntas de Calificación al considerarlos conceptos técnicos y científicos elaborados por órganos autorizados en desarrollo de un trámite previamente establecido por el legislador, no son prueba solemne, de modo que pueden controvertirse ante los jueces del trabajo, quienes tienen competencia para examinar los hechos que contextualizan la condición incapacitante establecida por estas entidades.



- EL análisis de la condición de invalidez de una persona está sometida a la valoración del juez bajo los principios de libre formación del convencimiento y apreciación crítica y conjunta de la prueba, previstos en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
- La existencia de una experticia emitida por alguna de las entidades competentes en el procedimiento de determinación de invalidez en el sistema de seguridad social no es vinculante ni ata al juez al momento de resolver en sede jurisdiccional las controversias que se susciten respecto al mismo.



- La selección que el Tribunal realizó de una experticia respecto de aquellas que previamente se realizaron, tuvo como fundamento que la primera fue *«explícita»*, *«empleó la metodología adecuada»*, planteó unos criterios *«objetivos y congruentes»* y tuvo en cuenta la *«totalidad de las secuelas del accidente de trabajo»*



CULPÁ PATRONAL -FACTOR DE RIESGO RUIDO

CSJ SL 4223-2022



HECHOS RELEVANTES

- El demandante se vinculó el 18 de abril de 2011 mediante contrato por obra o labor determinada, para desarrollar labores de «mantenimiento preventivo de cajeros electrónicos ...»
- En la operación de los cajeros electrónicos confluyen cuatro empresas con tareas distintas: (i) XXXX que realiza la custodia del dinero, (ii) XXXX que se encarga de dirigir la ejecución de las tareas; (iii) XXXX (DONDE TRABAJA EL DEMANDANTE) que se ocupa de los sistemas de alarmas, seguridad, cámaras y el correspondiente aviso a la central de monitoreo, y (iv) «XXXXXX» que instala las trampas y el sistema pesado de seguridad para detener un posible hurto.



- Trascorrida una hora de ejecutar sus labores de mantenimiento en el cajero automático de la entidad bancaria se «*dispararon los explosivos*» que contenía el dispositivo de seguridad -trampas de aturdimiento- «*justo frente a su cara*».
- El infortunio laboral le ocasionó al demandante un diagnóstico de «*hipoacusia severa del oído derecho (...) y leve del oído izquierdo*» y afectaciones emocionales al grupo familiar.
- La ARL calificó como secuelas del accidente una pérdida de capacidad laboral de 22.65%, porcentaje que la Junta Regional de Calificación de Invalidez incrementó a 26.84%, y que ambos dictámenes determinaron como fecha de estructuración el 10 de septiembre de 2011.



SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

- El juez de primera instancia absolvió a las sociedades demandadas de la indemnización de perjuicios, por considerar que la empleadora no tenía conocimiento de la existencia de las trampas de seguridad, de modo que no podía desactivarlas, ni prever el suministro de elementos especiales de protección respecto a un riesgo que no conocía ni hacía parte de la labor que el trabajador desempeñaba.



SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

- El tribunal confirmó la decisión del juez de primera instancia, por cuanto la empresa cumplió los deberes que le asistían respecto al riesgo al cual expuso al trabajador, toda vez que *«salía de su control lo atinente a las trampas por desconocer la existencia de los dispositivos de aturdimiento»*.



SEDE CASACIONAL

- El Tribunal incurrió en un error de hecho manifiesto al no valorar los medios documentales, toda vez que la empresa erró en el diagnóstico de los riesgos inherentes a su actividad económica, al no identificar, pese a conocer la existencia del agente ruido, el medio en el cual estaba presente y los peligros existentes en la fuente -cajeros- en los que el trabajador realizaba sus labores.

MEDIOS DE PRUEBA NO VALORADOS

- **Matriz de condiciones de trabajo de la empleadora**
- En «*la clasificación de factores de riesgo*» identifica la existencia del agente ruido que se califica como «*dañino*» y unos «*riesgos críticos*» en los cuales describe las «*explosiones*» como un peligro existente en la actividad económica del empleador que se considera como «*extremadamente dañino*».
- Sin embargo, en lo relativo al «*diagnóstico de las condiciones de trabajo*» no se verifica que el documento señale alguna fuente -cajero-, o medio - locales del cliente- en el cual esté presente el citado peligro, así como tampoco ninguna recomendación respecto al factor de riesgo ruido identificado o los mecanismos de control sugeridos.

- Matriz de panorama de riesgos 2011

- En las labores de *«mantenimiento preventivo y correctivo de cajeros de seguridad electrónica en las oficinas del cliente y cajeros»*, la demandada identificó los factores de riesgo *«sicolaborales, sociolaborales, locativos, eléctricos, físicos, mecánicos, ergonómicos y públicos»*.
- Establece que para *«realizar la conexión eléctrica de los sistemas de seguridad electrónica para verificar funcionamiento»*, en relación con el agente ruido, existe un peligro asociado a la posible *«activación de trampas en los cajeros»* que tiene como consecuencia la materialización de una *«hipoacusia»* en los trabajadores, aspecto que califica como un *«riesgo intolerable»*.
- Señala que como medida de control debe implementarse un *«procedimiento adecuado para la manipulación de los cajeros, conocer los cajeros que tienen ese tipo de trampas y uso de EPP [elemento de protección personal]»*



- La empresa no ejecutó adecuadamente su deber de identificación de peligros y valoración de riesgo, ni existe evidencia que haya puesto en marcha un procedimiento para la adecuada manipulación de los dispositivos electrónicos, toda vez que no determinó con claridad aquellos cajeros en los que estaba presente el peligro -fuente del peligro- ni las instalaciones en las que se encontraban -medio- y podría materializarse el riesgo.
- El actor estaba expuesto a los mismos riesgos derivados de la actividad de mantenimientos de seguridad de los cajeros electrónicos, toda vez que debía desarrollar sus tareas en idénticos lugares de trabajo y con la presencia del peligro que representaban las trampas aturdidoras de los dispositivos electrónicos, circunstancias que la empleadora no determinó en forma oportuna y el Tribunal desconoció al omitir la valoración de las citadas pruebas documentales.

- El la investigación del accidente de trabajo se destaca:

Causas Básicas			
Causas inmediatas		Causas básicas	
Condición subestándar	Actos subestándares	Factores de trabajo	Factores personales
Falta de elementos de protección personal	Falta de cuidado Imprudencia Confianza	No hay procedimientos escritos para la realización de la labor. No se hace inducción formal Revisar procedimiento de selección	Falta de conocimiento del equipo.



Controles a implementar según lista priorizada de causas:

- Dar inducción formal (escrito) para todos los trabajadores en el manejo de mantenimiento de los cajeros.
- Realizar la selección de acuerdo con el manual de funciones verificando competencias.
- Realizar un estudio para identificar la necesidad de elementos de protección personal y dar capacitación al trabajador sobre el correcto uso.
- Establecer procedimientos de seguridad por escrito para cada labor y divulgarlas a los trabajadores.
- Capacitar al personal sobre autocuidado.

- El Tribunal incurrió en un error de hecho manifiesto al no valorar los citados medios documentales, toda vez que la empresa erró en el diagnóstico de los riesgos inherentes a su actividad económica, al no identificar, pese a conocer la existencia del agente ruido, el medio en el cual estaba presente y los peligros existentes en la fuente -cajeros- en los que el trabajador realizaba sus labores.
- El Tribunal también erró al concluir *«que no era necesario la entrega de elementos de protección auditivos, ni su omisión constituye un incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador»*.
- *El empleador no hizo entrega de los elementos de protección en forma previa a la ocurrencia del evento, tal como se verifica en las actas de «entrega de herramientas de trabajo», y «entrega de elementos de dotación, pruebas censuradas por el recurrente como no valoradas.*

- La Corte resalta que el artículo 2.º de la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones establece que en aquellos casos en que confluyen dos o más empresas en la ejecución de un proceso, les asiste el deber de coordinar sus actividades teniendo como fundamento los factores de riesgo a los que estén expuestos los trabajadores:
- **Artículo 2.-** Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros (subrayado y negrillas fuera del texto).



- El empleador conocía la existencia del agente ruido en sus actividades y las consecuencias dañinas que generaba el aumento de los niveles de criticidad en aquellos casos en que se presentara una posible explosión. No es de recibo el argumento relativo a la ausencia en la definición de los cajeros - fuente- donde estaba presente el peligro o de las instalaciones en las que podría materializarse el riesgo -medio-, cuando era precisamente el deber que le asistía a la empresa respecto a la identificación de peligros y valoración de riesgo.



- Únicamente con posterioridad a la ocurrencia del infortunio, la empresa solicitó información respecto a las «referencias y/o ubicación» de las trampas de aturdimiento presentes en los dispositivos automáticos de entrega de dinero.
- El empleador no podía enviar a su trabajador a una actividad sin analizar mínimamente los riesgos que implicaba la interacción con los elementos electrónicos que componían el cajero o que estaban presentes en las instalaciones donde se ubicaba el mismo.



- La ubicación de las trampas de aturdimiento sea un aspecto confidencial entre la entidad financiera y el proveedor encargado de su instalación, no puede pasarse por alto que la información debe compartirse en el marco de la prevención de contingencias laborales, dada la interacción de distintas empresas, se circunscribe a los riesgos, agentes y peligros que coexisten en el medio en el cual se desarrollan sus labores y la fuente en las cuales están presentes.
- Conforme a la citada valoración probatoria, la Sala concluye que la empresa incurrió en culpa suficientemente comprobada en la ocurrencia del accidente de trabajo y, por tanto, está obligada al reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios.



- Lo anterior, en tanto identificó adecuadamente los riesgos a los que exponía a su trabajador en relación con la fuente o el medio en que estaban presentes los peligros asociados al agente ruido y, pese a ello, no implementó los controles administrativos - procedimientos para la manipulación de cajeros o capacitaciones respecto a la interacción con los mismos- o en la persona -suministro de elementos de protección personal-.



CULPA PATRONAL – RIESGO PÚBLICO

CSJ SL1140-2023



HECHOS RELEVANTES

- El demandante prestó sus servicios al empleador desde el 16 de septiembre de 2008 hasta el 20 de diciembre de 2014, a través de un contrato a término indefinido, en el cargo de «*mensajero*».
- El trabajador se trasladó en motocicleta a una entidad bancaria con el fin de consignar \$45.000.000 y varios títulos valores de propiedad de la demandada; sin embargo, en el trayecto fue abordado por unos sujetos que lo hurtaron e hirieron con arma de fuego, situación que posteriormente le provocó la muerte.



- El Ministerio de Trabajo por auto n.° 00302 de 25 de abril de 2016, archivó el proceso administrativo sancionatorio, donde se dejó constancia de que la empresa «acató los requisitos de la resolución 1401 de 2007 en la investigación adelantada con ocasión del accidente en estudio, reportó el accidente en los términos del artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 y cumplió con las recomendaciones sugeridas por ARL».



SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

- El juez de primera instancia declaró la existencia de culpa patronal de la demandada y la condenó a pagar a los demandantes los perjuicios morales.



SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

- El Tribunal confirmó la sentencia del o quo, por cuanto el trabajador fallecido no fue capacitado en forma específica y especializada en transporte de valores y mucho menos se acreditó la existencia de algún esquema de seguridad para ello, con lo cual la empresa incumplió su deber de cuidado, protección y seguridad.



SEDE CASACIONAL

- La Corte señaló que el Tribunal no incurrió en los desatinos fácticos que le endilgó la censura, al no desconocer que aquellos demostraban que el accidente de trabajo obedeció al hurto que el trabajador sufrió y a la «inseguridad de la ciudad y traslado por vías públicas de valores de dinero» en ejercicio de sus funciones habituales, lo cual imponía al empleador anticipar y prever el peligro al que exponía a su colaborador.
- El informe de accidente de trabajo solo demuestra que la ARL dejó constancia de que mientras el trabajador realizaba su labor habitual de mensajería fue abordado por dos personas, quienes lo hurtaron y le propinaron múltiples heridas que le causaron la muerte, hechos que la censura ni siquiera discute, por lo que el Tribunal no pudo cometer ningún error en su valoración.



- **El Tribunal no tergiversó la investigación del accidente de trabajo realizada por la ARL, pues efectivamente da cuenta de que:**
 - (i) las «causas inmediatas» del accidente obedecieron al hurto y la inseguridad de la ciudad («condición subestándar») y, al «traslado por vías públicas de valores de dinero» y la falta de «consignación de los dineros de la primera sede antes de recoger los otros» («actos subestándar»).
 - (ii) las «causas básicas» se relacionaron con factores del trabajo, concretamente el traslado de dinero como parte de las funciones del trabajador, deficiencias en la documentación e implementación del programa de seguridad para riesgo público, así como en la disminución del riesgo en el traslado de dineros.
 - (iii) El documento demuestra que la ARL planteó la necesidad de adelantar diversas medidas de intervención para evitar que eventos similares se repitieran.



- **El Tribunal también destacó que se demostraba:**
- (i) en el evento tuvo incidencia el hecho de que aquel transportaba por la vía pública una alta suma de dinero en ejercicio de sus funciones habituales, y
- (ii) esto le imponía al empleador anticipar y prever el peligro al que exponía a su colaborador, así como tomar medidas especiales de control -implementar un sistema de seguridad que evitaran la ocurrencia del accidente de trabajo o por lo menos disminuyeran el riesgo, sin embargo, su actuación fue deficiente.



- El Tribunal consideró que no había un solo indicio de que la empresa se hubiese preocupado por el riesgo al que exponía al trabajador al enviarlo habitualmente a transportar en vía pública sumas en efectivo que alcanzaban los cien millones de pesos, sin dotarlo de ninguna protección.
- Las recomendaciones de la ARL ponen en evidencia la conducta omisiva de la demandada y que no tuvo la debida diligencia y cuidado que deben tener los empleadores en la administración de sus negocios, la cual se manifiesta en el cumplimiento de sus deberes de información y ejecución de medidas de protección y prevención necesarias para la gestión de los riesgos laborales.



- El deber de prevención y cuidado del empleador en torno a la definición del concepto de seguridad y salud en el trabajo, *«se centra en la definición de la potencialidad de los riesgos laborales frente a la salud o la seguridad de los trabajadores conforme a la actividad económica, los sitios de trabajo, la magnitud, severidad de los mismos y el número de trabajadores expuestos por parte del empleador, según está regulado en la Resolución 1016 de 1989»*
- La debida diligencia y cuidado incorpora la implementación de procesos lógicos de prevención en los que el empleador tiene la obligación de identificar, anticipar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales y peligros a los cuales expone a su colaborador en el desempeño de sus funciones.



- El Tribunal no incurrió en ningún desatino fáctico al considerar que el formato de investigación en comento demostraba que el empleador bien pudo anticipar, identificar o prever la existencia de un peligro potencial en el transporte de importantes sumas de dinero en la vía pública; o en otros términos, que el riesgo era plenamente previsible, pese a lo cual no adoptó las medidas tendientes a evitarlo.
- La medida –abstenerse de fijar una ruta- por sí sola es insuficiente para prevenir un hurto y sobre todo en este caso en el que el trabajador en un solo trayecto tenía que recoger dinero en diferentes sucursales para finalmente depositarlos en una entidad financiera, que fue precisamente una de las razones por las cuales la ARL estableció las recomendaciones antes mencionadas, con los fines preventivos también referidos.



- Las circunstancias que rodearon al accidente están siendo investigadas por las «*autoridades competentes*» y que estas no han descartado que el móvil haya sido el robo del vehículo o alguna pertenencia del trabajador, o que la ARL no tuvo claridad absoluta sobre si los delincuentes conocían la cantidad de dinero que aquel custodiaba, son hechos que aún de haberlos tenido presente el Tribunal, en modo alguno anularían el deber legal que tenía el empleador de anticipar y conocer el riesgo al que exponía al trabajador, en los términos explicados.



- En lo que concierne al auto n.° 00302 de 25 de abril de 2016 emitido por el Ministerio de Trabajo, la Sala advierte que es un trámite administrativo que se surtió con posterioridad al accidente de trabajo y en el que aquella entidad tan solo puso de presente que la empresa accionada cumplió su obligación de informar el accidente y que acató las recomendaciones de la ARL.
- Dicho trámite no reemplaza la decisión que por ley debe adoptar el juez laboral, quien de acuerdo con los elementos de convicción practicados es el competente y llamado a determinar si se configuraron o no los presupuestos de la indemnización plena perjuicios, que fue justamente lo que hizo el *ad quem*.



- Lo anterior es una garantía judicial contemplada en el artículo 8.º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973, según el cual toda persona trabajadora tiene derecho a que un juez competente, independiente e imparcial, resuelva sobre la determinación de sus derechos laborales.



CULPA POR ABSTENCIÓN - PRESCRIPCIÓN CSJ SL 1186-2024



HECHOS RELEVANTES

- El demandante laboró para la demandada, como trabajador en misión, en los periodos comprendidos entre el 10 de diciembre de 2005 al 9 de junio de 2009, el 19 de junio de 2009 al 23 de mayo de 2011 y entre el 24 de mayo de 2011 y el 19 de febrero de 2020, a través de dos empresas de servicios temporales.
- El demandante el 12 de mayo de 2008 sufrió un accidente laboral en la planta de «desposte» del frigorífico donde trabajaba, cuando se hallaba «picando hueso con una sierra eléctrica» que se desajustó y alcanzó su dedo pulgar izquierdo, ocasionando serias lesiones definitivas.



- Posteriormente fue reubicado en el área de aseo y recolección de residuos de la misma sección, desempeñando «labores de barrido y limpieza», lo que le generó «síndrome de manguito rotador y bursitis de hombro», por lo que fue intervenido en 3 oportunidades y recibió terapias físicas hasta 2011.
- El demandante permaneció incapacitado desde julio de 2019 hasta el 27 de enero de 2020 y fue despedido el 19 de febrero siguiente.



PRIMERA INSTANCIA

- El juez de primera instancia declaró la existencia de la relación laboral entre el demandante y el frigorífico al cual prestaba sus servicios; que el accidente es de origen profesional, al igual que la enfermedad Bursitis de Hombro y Síndrome de manquito Rotatorio en hombro izquierdo; y, absolvió de la indemnización de perjuicios por no estar demostrada la culpa patronal.

SEGUNDA INSTANCIA

- El Tribunal confirmó la sentencia del a quo, por cuanto no existía prueba de las circunstancias del accidente, «sobre las sustanciales de modo, ni mucho menos que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión del empleador»; lo mismo coligió de la «Bursitis y Manguito Rotatorio», en tanto en el interrogatorio, el promotor del juicio confesó que Frigorífico siempre acató las recomendaciones de la ARL, tanto que procedió a reubicarlo.
- Añadió que el actor no realizaba las terapias físicas ordenadas por el médico tratante. Por ello, no era atribuible responsabilidad patronal, dado el incumplimiento de los procesos para la recuperación efectiva del trabajador.



SEDE CASACIONAL

- La Corte señaló que a pesar de que la censura acredita los desafueros enrostrados, el cargo no deviene próspero, como quiera que la acción para reclamar la reparación plena de perjuicios se encuentra prescrita.

CULPA POR ABSTENCIÓN

- cuando se trata de la denominada culpa por abstención, al demandante no le basta imputar a la empleadora la falta de cumplimiento de los deberes de protección y cuidado, para que la carga de probar estas obligaciones se traslade al empleador y nada más deba acreditar. Se dijo que ello era así, porque no se trata de una responsabilidad objetiva propia del sistema de riesgos laborales, «para que opere la inversión de la carga de la prueba (...)».



- Si está probado que la causa eficiente del accidente fue la negligencia de la empresa, no hay «carga dinámica» probatoria para trasladar, toda vez que la culpa empresarial ya está acreditada. Sin duda, se presenta una especie de sustracción de materia, porque la inferencia obtenida por el juzgador presupone que, luego de haber examinado los medios de prueba, adquirió certeza de que en la producción de la contingencia intervino, en cualquiera de sus modalidades, la culpa del patrono.
- Conforme lo prevé el inciso final del artículo 167 del Código General del Proceso, las negaciones indefinidas no requieren prueba. Ha dicho la doctrina que, en caso de una manifestación de ese talante, la contraparte debe probar el hecho contrario; es decir, debe acreditar que realmente lo negado sí sucedió.



- se impone advertir que ante la falta de cuidado del promotor del litigio durante la fase de convalecencia y recuperación, como un eventual elemento desestructurador de la culpa patronal, basta memorar que los actos descuidados o imprudentes del trabajador no enervan la responsabilidad derivada del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

- PRESCRIPCIÓN

La prescripción de la acción prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo «debe empezar a computarse a partir de la fecha en la que se establezcan, por los mecanismos previstos en la ley, las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador».



- El plazo extintivo inicia su transcurso desde que el trabajador es calificado por un organismo científico y técnico que dictamine el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, fecha de estructuración y origen. Solo a partir de este momento se puede dimensionar el daño demandable y sus consecuencias anatómicas y fisiológicas.
- Claramente, la regla adoptada por la Corte impone un deber de diligencia y compromiso del trabajador de hacerse valorar por los especialistas en un tiempo razonable, fijado por la Sala en 3 años, contados desde cuando aquel conoce de su enfermedad y se distancia de los factores de riesgo. Lo contrario, conllevaría asumir que cuenta con la posibilidad de demandar el resarcimiento de los daños en cualquier tiempo.



- La Sala observa que el accidente de trabajo de Romero Meza tuvo lugar el 12 de mayo de 2008 y la calificación definitiva de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar se produjo el 11 de marzo de 2021; es decir, pasados 12 años de la ocurrencia del hecho, de suerte que la acción para reclamar la reparación plena de perjuicios se encuentra prescrita.



Por su atención
MUCHAS GRACIAS



II Congreso Internacional de Medicina Laboral

II Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ejército Nacional de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

APOYO TÉCNICO DE





El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia constitucional



Ana María Cardoso Bonilla

PERFIL PROFESIONAL:

Magistrada Auxiliar de la Corte Constitucional con 12 años de experiencia en la Corte Constitucional. Magister en Justicia y Tutela de los Derechos con Énfasis en el Derecho al Trabajo. Doble especialista en Derecho Contractual y en Derecho Laboral y de La Seguridad Social.

CONTENIDOS

- 1** Introducción
- 2** Principios constitucionales que respaldan la existencia de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su interpretación por parte de la Corte Constitucional
- 3** Exposición de algunas sentencias en las que se ha abordado el deber de protección que tienen los empleadores en relación con la salud de sus trabajadores. Esto en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo



Principios principales

- El trabajo en condiciones dignas, la obligación de protección de los trabajadores que pesa sobre los empleadores (artículo 25 de la Constitución).
- El derecho a la seguridad social y su carácter irrenunciable (artículo 48 de la Constitución).

Sentencias donde la Corte se pronuncia sobre la falta de afiliación a una ARL, o sobre la falta de suministro de elementos de protección personal en el ejercicio de labores

Sentencia T-459 de 2021. En la providencia, la Corte consideró:

- (i) Que “[l]os empleadores están obligados a afiliar a sus trabajadores a una ARL y efectuar las cotizaciones obligatorias al SGRL. Por medio de la afiliación y el pago de las cotizaciones, el empleador traslada a la ARL la cobertura de los riesgos laborales y de las prestaciones médico-asistenciales y económicas a que hubiere lugar”.
- (ii) Y que “el empleador que omita el deber de afiliar a su trabajador al SGRL “debe asumir la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas (...) de la misma forma como si lo hiciera una ARL”. El incumplimiento de la cobertura de tales prestaciones asistenciales y económicas por parte del empleador constituye una vulneración del derecho a la seguridad social del trabajador”.



Sentencia T-550 de 2023

(i) Que “[e]n el ámbito laboral, la discriminación de género se expresa en las condiciones de precariedad e informalidad a la que se ven expuestas principalmente las mujeres. La falta de acceso a empleos formales impide su autonomía económica, incrementa su vulnerabilidad ante enfermedades o accidentes de trabajo y limita su participación en la toma de decisiones vinculadas a la seguridad laboral. Esta brecha de género en el empleo formal supone una amenaza para los derechos fundamentales de las mujeres. Es por esto que la desprotección frente a riesgos laborales requiere la incorporación de un enfoque que promueva la equidad”.

(ii) Que “(...) la cobertura de las prestaciones estipuladas en el SGRL se extiende a cualquier modalidad contractual, con el propósito de que sean las Administradoras de Riesgos Laborales las que brinden las garantías de dignidad en el ámbito laboral y que, como consecuencia, sea el Sistema el que sufrague los gastos y asegure la atención médica que genere la ocurrencia de un accidente o la aparición de una enfermedad profesional”.

(iii) Que “[e]l artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el empleador tiene la obligación de brindar “protección y seguridad” a los trabajadores. Esta obligación les exige adoptar todas las medidas tendientes a prevenir “el riesgo y siniestralidad de las actividades que produce, causa y organiza”.

(iv) Y que quien se debe encargar de las prestaciones asistenciales y económicas, derivadas de accidentes o enfermedades de trabajo, debería ser la ARL a la que se encuentre afiliada la persona. Sin embargo, “el empleador que omite el deber de afiliar a su trabajador al SGRL “debe asumir la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas (...) de la misma forma como si lo hiciera una ARL”.



Sentencia T-124 de 2023

En esta providencia, la Corte amparó los derechos de un ciudadano que no había sido afiliado al Sistema de Riesgos Laborales a pesar de haber suscrito un contrato verbal con una entidad pública. Allí, dado que el empleado sufrió un accidente en su mano mientras ejecutaba el contrato (era operario de basura), la Corte ordenó al empleador asumir “(...) de manera integral y continua todos los servicios de salud que demande el actor con ocasión del accidente de trabajo sufrido el 22 de marzo de 2022. Además (...) pagar las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente de trabajo que sufrió el actor y aquellas que se dictaminen posteriormente”.

Pero ello no fue todo. Reprochando el hecho de que la entidad que omitió la afiliación del trabajador era pública, la Corte compulsó copias “(...) al Ministerio de Trabajo para que, en virtud de sus facultades legales, (...), adelante las investigaciones correspondientes en contra de la APC Acandí, por la omisión legal de afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales al ciudadano Edgar Altamiranda Matos”; y también compulsó copias a la “(...) Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, para que en virtud de sus facultades de control, inspección y vigilancia, adelante las investigaciones en contra de la APC Acandí por el incumplimiento de sus obligaciones legales frente al ciudadano (...)”.

En reiteración de las Sentencias T-351 de 2006, T-582 del 2013 y T-524 de 2016 -entre otras-, la Corte Constitucional ya había señalado que la falta de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales deriva en que el empleador deba responder por las consecuencias, asistenciales y económicas, que se desprendan de un accidente -o enfermedad- de trabajo.



Sentencias donde la Corte Constitucional ha emitido órdenes con el fin de mejorar los entornos de trabajo, y así posibilitar un bienestar físico y mental a los trabajadores

Sentencia T-140 de 2021

- (i) “ORDENAR al Periódico El Colombiano que, en un término de dos (2) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales como la protección reforzada que tienen de las mujeres periodistas –libertad de expresión, entre otros– y la violencia sexual y de género en el trabajo”.
- (ii) “ORDENAR al periódico El Colombiano que, en un término de un (1) mes contado a partir de la notificación de la presente sentencia, adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la presente providencia”.
- (iii) Y “EXHORTAR al Gobierno Nacional y al Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo”.



Sentencia T-415 de 2023

La Corte, en ese caso y luego de exponer la importancia de los derechos de la mujer en el ámbito nacional e internacional, reiteró el llamado hecho en la Sentencia T-140 de 2021 explicada con anterioridad. Para tal efecto instó “(...) a todos los actores del mundo del trabajo, sea en el sector público o en el privado, a cumplir su obligación de garantizar un entorno de trabajo de cero tolerancia frente a la violencia de género –en todas y cada una de sus manifestaciones–, así como de implementar los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción de esta clase de comportamientos”.

Reiteró igualmente la necesidad de que los empleadores creen “(...) protocolos de atención, que incluyan rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual. (...) Sobre el particular, se puntualizó que estos protocolos deben contener reglas claras en relación con al menos tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial; y iii) medidas de asesoría jurídica”.



Sentencia SU-296 de 2023

En sus consideraciones, la Corte resaltó (i) que *“las vacaciones tienen por propósito capital que el trabajador reponga las fuerzas perdidas por “el simple transcurso del tiempo laborado.” En otras palabras, la Corte ha reconocido que en el ejercicio del trabajo existe un “desgaste biológico” que está llamado a ser recuperado en el marco del periodo de vacaciones”*. Y (ii) que *“la persona que sólo cuenta con su fuerza de trabajo y la entrega a otro para subsistir, tiene derecho a tener espacios propios, ajenos a la actividad laboral, para dedicarlos no sólo a su recuperación física y psicológica, sino a su propia realización y la de su familia. Esto forma parte del reconocimiento de la dignidad humana (art.1 C.P.), del concepto de un trabajo digno (art. 25 C.P) y del derecho al descanso laboral remunerado (art.53 C.P.)”*



Conclusiones

La Corte Constitucional ha reconocido la importancia del derecho al trabajo, y ha sostenido que aquel debe prestarse en condiciones de justicia y dignidad. Ello supone que tanto el Estado como los empleadores, tienen el deber de adelantar medidas que permitan a los trabajadores contar con espacios de trabajo seguros. Este deber está contemplado, fundamentalmente, en los artículos 25, 48 y 53 de la Constitución.

Asimismo, además de proveer al trabajador condiciones adecuadas para que este ejecute sus tareas, el empleador tiene la carga de afiliarlo al Sistema General de Riesgos Laborales que, en últimas, protegerá al trabajador prestándole asistencia médica o suministrándole una prestación económica en caso de que el riesgo -enfermedad o accidente de trabajo- se concrete. Esta protección hace parte del derecho fundamental a la seguridad social previsto en el artículo 48 de la Constitución. Derecho que debe ser desarrollado progresivamente por el legislador, cuya prestación debe ser dirigida, coordinada y controlada por el Estado, y que debe reconocerse en condiciones de eficiencia, universalidad y solidaridad.

De hecho, en cumplimiento del principio de universalidad, la Corte Constitucional ha reconocido que el Sistema General de Riesgos Laborales debe beneficiar no solo a quienes tienen un vínculo laboral (contrato de trabajo), sino también a aquellos que ejecutan una tarea al amparo de cualquier otra modalidad contractual.

A partir del reconocimiento de los principios y derechos antedichos, la Corte Constitucional (i) ha reprochado la falta de afiliación de los trabajadores, por parte de sus empleadores, al Sistema General de Riesgos Laborales; ha reprendido a los empleadores que omiten el deber de otorgar protección a sus trabajadores; y ha proferido órdenes especiales, tendientes a mejorar los entornos de trabajo, para, de esa manera, posibilitar el bienestar físico y mental de los trabajadores.



Por su atención
MUCHAS GRACIAS