

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de
Conocimiento para la:

**PREVENCIÓN DE
PELIGROS EN EL
SECTOR COMERCIO**

El cuidado de sí
suma a tu vida



SESIÓN 6: TRABAJADOR INDEPENDIENTE Y CONTRATISTA - SECTOR COMERCIO

Experto Líder:

- JESUS PALOMINO CERVANTES

Perfil Profesional:

- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



Ruta del conocimiento



Evaluémonos



“Aquel que procura asegurar el bienestar ajeno, ya tiene asegurado el propio”.

Confucio



TABLA DE CONTENIDO

01

Definición

02

Contratación

03

Evaluaciones médicas

01

Afiliaciones

04

Acoso laboral y sexual





Objetivo general

Estudiar la normatividad legal aplicable a los trabajadores independientes.

Objetivos específicos



Conocer las obligaciones del contratante



Contribuir al mejoramiento de los espacios de trabajo



Favorecer la implementación del SG-SST



Trabajador dependiente



por cuenta propia



Contrato de prestación de servicios

Trabajador independiente



Definición



CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 34.



Contratación



Contratación.

El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;

(. . .)

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.2.2.28.)

Contratación.

(. . .)

3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;

(. . .)

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.2.2.28.)

Contratación.

(. . .)

5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.2.2.28.)



Evaluaciones Médicas Ocupacionales

Evaluaciones médicas

TRABAJADOR DEPENDIENTE

Resolución 2346 de 2007. art 11

- A cargo del empleador en su totalidad.
- En ningún caso pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.
- El empleador debe contratar las evaluaciones médicas ocupacionales con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Seguridad y Salud Ocupacional con licencia vigente, so pena de incurrir en sanciones.

TRABAJADOR INDEPENDIENTE

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.2.2.18

- Costo de los exámenes **pre ocupacionales** lo asume el contratista
- Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años. Válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos.
- De perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.
- Los **exámenes periódicos** serán asumidos por el contratante

Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales

Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

Decreto 1295 de 1994, artículo 13.

(modificado por el artículo 2° de la ley 1562 de 2012)

a. En forma obligatoria:

- Trabajadores dependientes (nacionales o extranjeros)
- Servidores públicos,
- **Trabajadores independientes (contrato superior a un mes, con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar).**
 - Jubilados o pensionados reincorporados a la fuerza laboral como trabajadores dependientes
 - Estudiantes que ejecuten trabajos que generen ingresos a la Institución o cuyo entrenamiento es requisito para culminación estudios e involucra riesgo ocupacional
- **Trabajadores independientes que laboren actividades de alto riesgo**
 - Miembros agremiaciones o asociaciones (ingresos económicos a la Institución)
 - Miembros activos Subsistema Nacional de primera respuesta

b. En forma voluntaria:

- **Trabajadores independientes e informales (diferentes a los establecidos en el literal “a”)**

Decreto 1072 de 2015

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 2.2.4.2.2.5. Afiliación por intermedio del contratante.

El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.

Decreto 1072 de 2015

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.9. Afiliación cuando existen varios contratos.

Cuando los contratistas a los que les aplica la presente sección celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales por la totalidad de los contratos suscritos, en una misma Administradora de Riesgos Laborales. El contratista debe informar al contratante, la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliado, para que este realice la correspondiente novedad en la afiliación del nuevo contrato.

Decreto 1072 de 2015

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 2.2.4.2.2.11. Cotización según clase de riesgo.

La cotización de las personas a las que se les aplica la presente sección, se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre:

1. La clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución,
2. El propio de la actividad ejecutada por el contratista.

(. . .)

Decreto 1072 de 2015

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.13. Pago de la cotización.

(. . .)

Al contratista le corresponde pagar mes vencido el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III,

El contratante debe pagar el valor de la cotización mes vencido, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.

CONTRATACION

El empleador debe verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente.

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.28, num 3)



AFILIACION IRREGULAR EN RIEGOS LABORALES MEDIANTE ASOCIACIONES O AGREMIACIONES





TITULO: ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES AUTORIZADAS PARA AFILIAR COLECTIVAMENTE A SUS MIEMBROS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

FECHA DE ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN: ABRIL 2023

DIRECCIÓN/ OFICINA: Subdirección de la Operación del Aseguramiento en Salud.

ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES												
No	TIPO	NOMBRE	NIT	DIRECCIÓN	CIUDAD	TELEFONO	EMAIL	REPRESENTANTE LEGAL	No. RESOLUCIÓN	FECHA	DEPARTAMENTO	OBSERVACIÓN
1	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE GESTORES UNIDOS POR COLOMBIA (AGRUCOL)	83050863-1	Calle 15 N° 13 - 55 Of. 3	ARMENIA	7453030	agrucol@organizaciongen.com	ADRIANA LUCIA CARDONA CARYAJAL	3583	28-sep-06	QUINDÍO	
2	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN MUTUAL DE COLOMBIA (ASMUCOL)	900008843-3	Calle 16 N° 13 - 41 Pao 2	ARMENIA	3146452888	auxiliarcontabilidad@asmucol.org	OCTAVIO ALEXANDER AGUDELO	1486	11-may-08	QUINDÍO	
3	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INTERPRETES Y PRODUCTORES FONOGRAFICOS (ACINPRO)	890984107-0	Calle 80 N° 12 A - 11	BOGOTÁ	5111105	direccionh@acinpro.org.co	CARLOS MANUEL ARREDONDO CARDENAS	3402	25-sep-08	CUNDINAMARCA	
4	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN MUTUAL (MUTUAL SALUD)	830057355-6	Carrera 72 (Av. Boyacá) No. 53 - 81 Barrio Normandía	BOGOTÁ	3212673334	gerenciageneral@mutualsalud.com	WILSON ENRIQUE IBARRA MARTINEZ	4288	5-nov-08	CUNDINAMARCA	
5	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD INTEGRAL (AYUDARTE)	800239847-6	Calle 39 Bis A N° 29 - 47	BOGOTÁ	3686954	ayudartecolombias@gmail.com	EDGAR EFRÉN DIAZ GALVIS	25	7-ene-09	CUNDINAMARCA	
6	ASOCIACIÓN	SOCIEDAD DE AUTORES Y COMPOSITORES DE COLOMBIA (SAYCO)	86006810-7	Calle 95 N° 11 - 31	BOGOTÁ	5925300	gerencia@sayco.org	CESAR AUGUSTO AHUMADA AVENDAÑO	2573	27-jul-07	CUNDINAMARCA	
7	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN ADELANTE COLOMBIA (AVANTI)	900108828-2	Calle 64 N N° 5B - 148 Of. 304 G	CALI	4808955	managon@avanti.com	MARIA DEL PILAR LONGO UPEQUI	3640	28-sep-09	VALLE DEL CAUCA	
8	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE COLOMBIA "ASTRACOL"	830510592-8	Carrera 4 N° 8 - 63 Local 3 Edificio José Neo	CALI	8808860	astracol_cal@hotmail.com	ASTRID CASTAÑO GALVIS	3607	2-oct-06	VALLE DEL CAUCA	
9	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (LABOR EMPRESARIAL)	900037182-7	Calle 12 N No. 4N - 17 Oficina 308	CALI	6677519	asi.laborempresarial@gmail.com	SANDRA VERÓNICA OLGUÍN GONZALEZ	2555	26-jul-07	VALLE DEL CAUCA	
10	AGREMIACIÓN	AGREMIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON DISTINTAS PROFESIONES ARTES Y OFICIOS DIGORE-ANTRANDIDO	900057999-2	Calle 27 No. 46 - 70 Local 265	MEDELLÍN	4026090	maria.chalanco@asodigore.com	ANTONIO JOSE GARCIA BETANCUR	3605	2-oct-06	ANTIOQUIA	
11	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN MUTUAL AMIGO REAL	811031526-7	Calle 50 N° 46 - 36 Of. 411	MEDELLÍN	4485386	comercial_as@amar.com.co	EDWIN FERNANDO CARDONA GUIAÑO	5354	18-dic-13	ANTIOQUIA	
12	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA (ASOINTEGRAL)	900108525-5	Calle 53 # 1 F - 61	CALI	3183580230	asointegral.servicioalcliente@gmail.com	PAOLA ANDREA MOSQUERA ARIAS	2983	18-ago-09	VALLE DEL CAUCA	
13	ASOCIACIÓN	CORPORACIÓN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES ASOCIADOS (CORNABIS T.LA)	900060153-1	Carrera 7 No. 19 - 48 Edificio Banco Popular Pao 4	PEREIRA	3183620775	luz.vaquero@cornabis.com	NANCY ESTELA OROZCO ÁLZATE	950	30-mar-07	RISARALDA	
14	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES - ASOTRAIN	900237408-4	Transversal 11 No. 23-80	TUNJA	(57 8) 7461077	direccion@asotrain.org	GILVARDO QUINTERO MARTINEZ	2151	4-jun-14	BOYACÁ	

SOLO LAS ANTERIORES ENTIDADES ESTÁN AUTORIZADAS, PARA EJERCER LA FUNCIÓN DE AFILIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL S.S.S.I. NINGUNA ENTIDAD PODRÁ REALIZAR ACTIVIDADES DE AFILIACIÓN COLECTIVA, SIN LA PREVIA AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, ÚNICA ENTIDAD FACULTADA PARA EXPEDIR DICHA AUTORIZACIÓN. SE ACLARA QUE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 1233 DE 2008, NO PODRÁN ACTUAR COMO ASOCIACIONES O AGREMIACIONES PARA LA AFILIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL NI COMO ASOCIACIONES MUTUALES PARA LOS MISMOS EFECTOS.



Obligaciones

CAMPO DE APLICACION

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.1.)

Las directrices para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son de obligatorio cumplimiento y deben ser aplicadas por:

- **todos** los empleadores públicos y privados,
- los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,
- las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,
- las empresas de servicios temporales

Y tener **cobertura** sobre los

- trabajadores dependientes,
- contratistas,
- trabajadores cooperados y
- trabajadores en misión

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante.

1. Reportar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
3. Realizar actividades de prevención y promoción.
4. Incluir a los trabajadores independientes en el SG-SST
5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el COPASST.
6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.
7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al SGRL
8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago mes vencido de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.
9. Suministrar a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.16. Obligaciones del contratista.

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. *(Derogado por el Art. 6 del Decreto 676 de 2020)*
3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los COPASST o Vigías Ocupacionales o la ARLs.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.20. Estadísticas de accidentalidad.

El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.

6

Programa capacitación anual en SST y su cumplimiento, incluyendo soportes de:

- inducción, reinducción y
- capacitaciones trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;





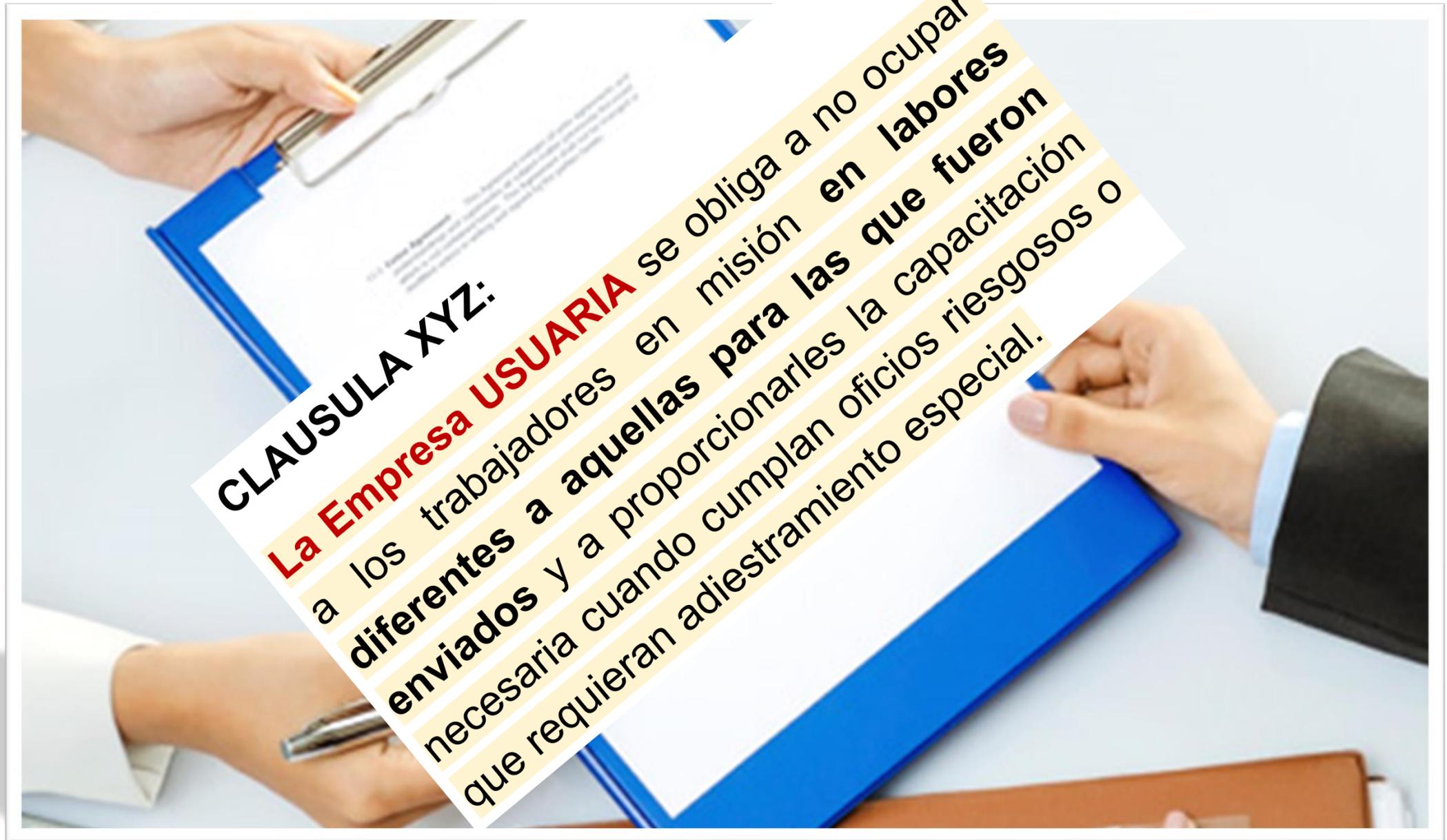
Trabajadores empresas de servicios temporales

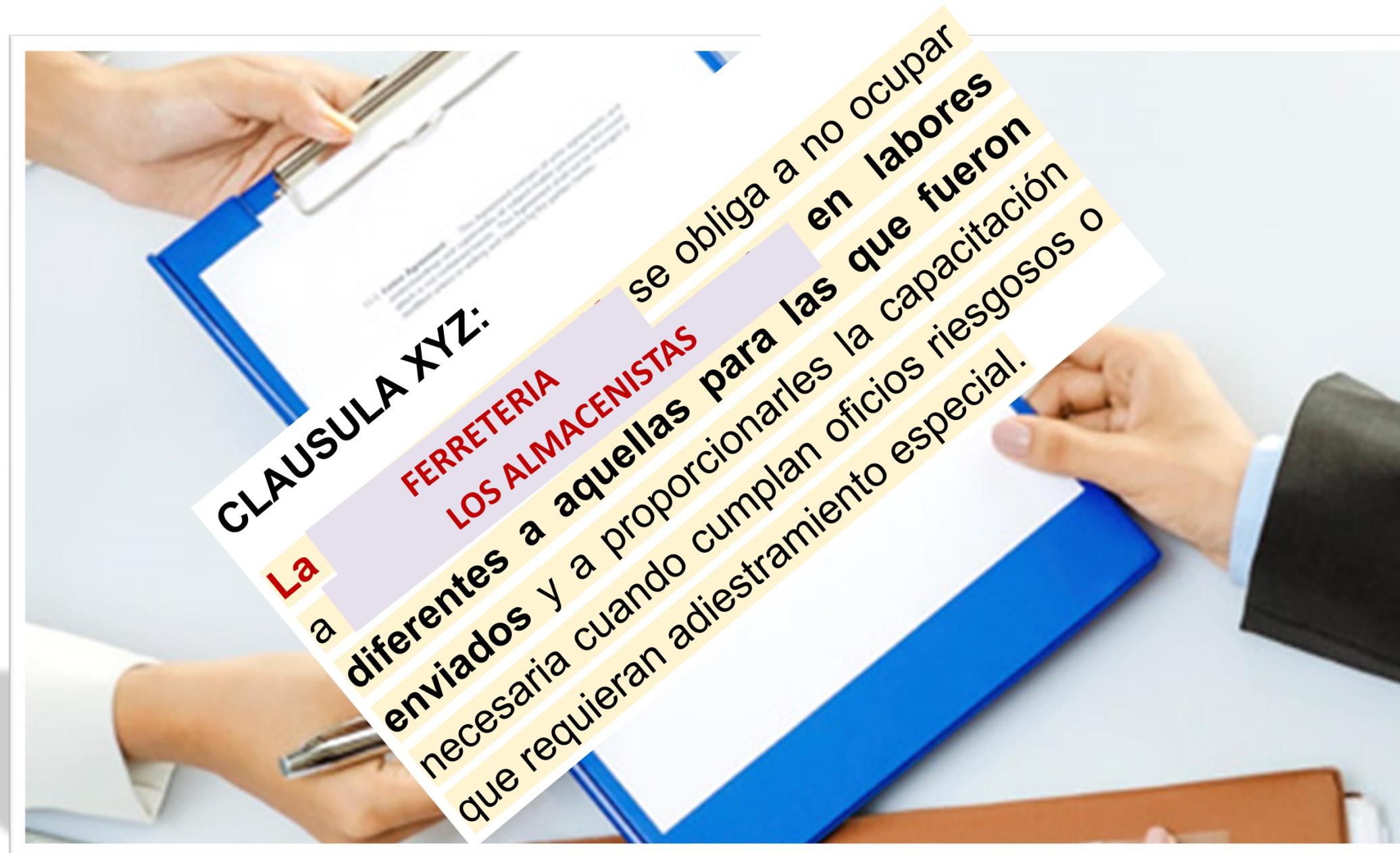
TRABAJADORES EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

(Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.2.4.2.)

Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

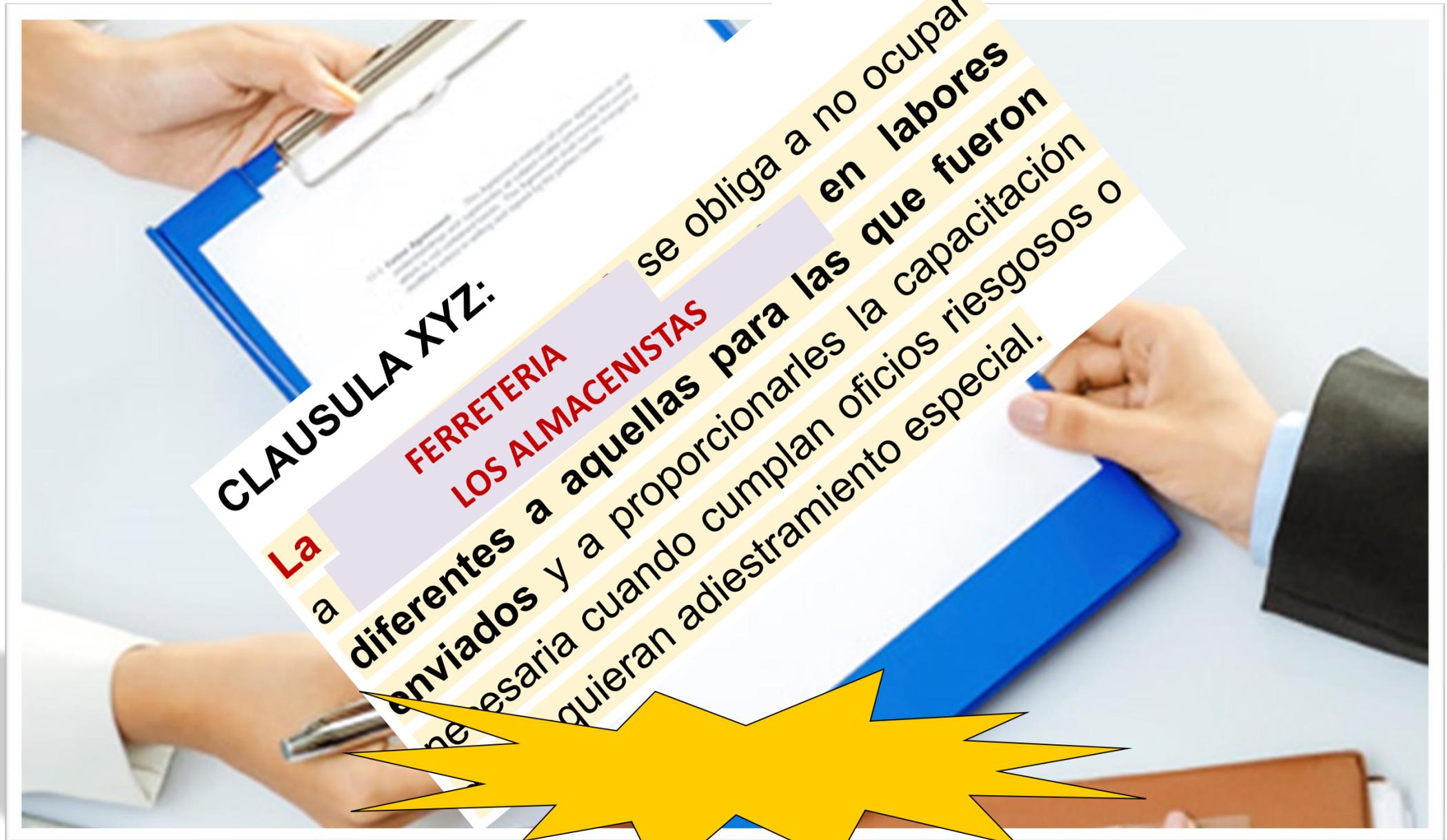
- **Una inducción completa** e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- **Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.**
- Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria





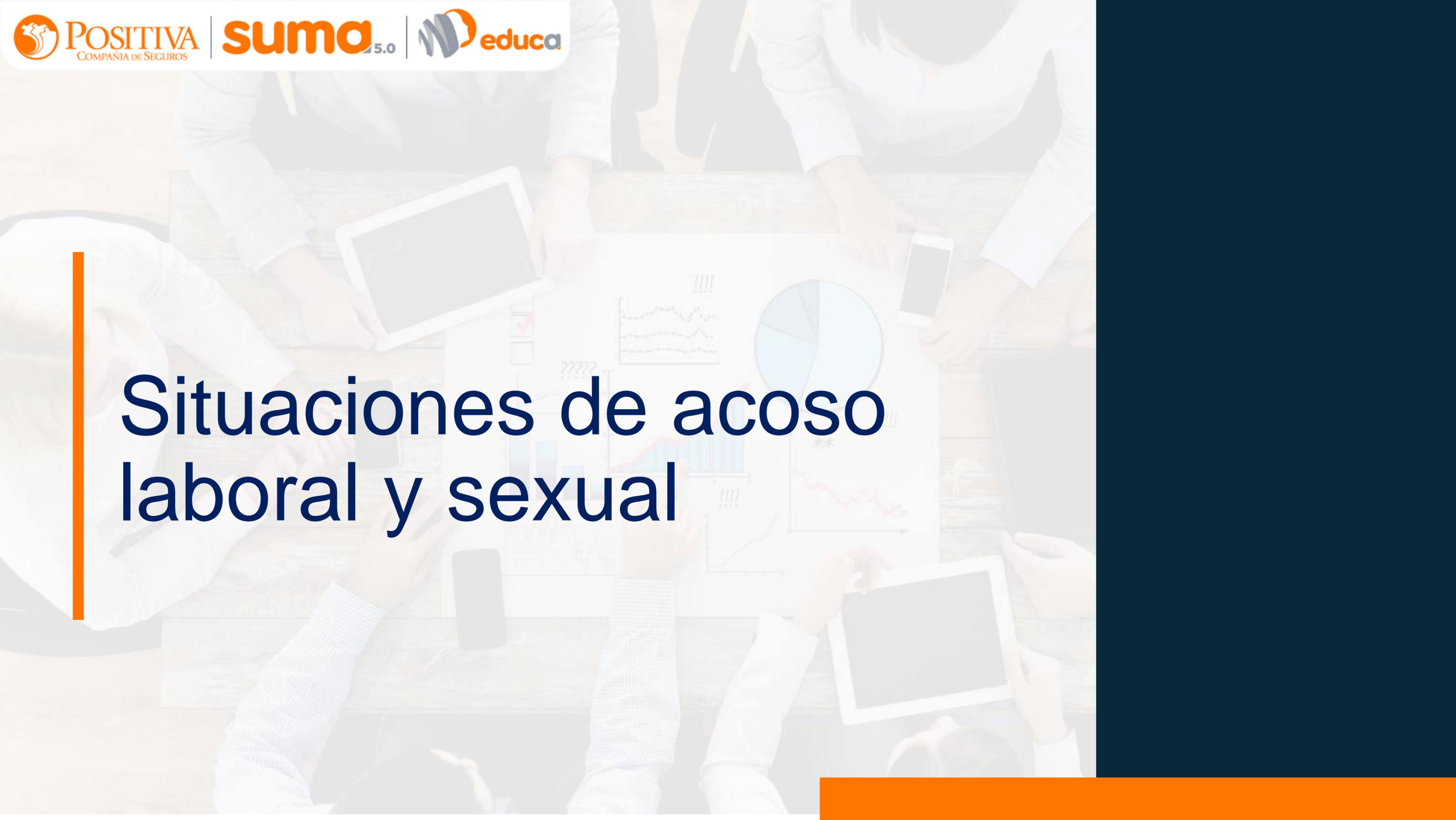
EMPRESA USUARIA: FERRETERIA

TRABAJADORES EN MISION: ALMACENISTAS



EMPRESA USUARIA: FERRETERIA

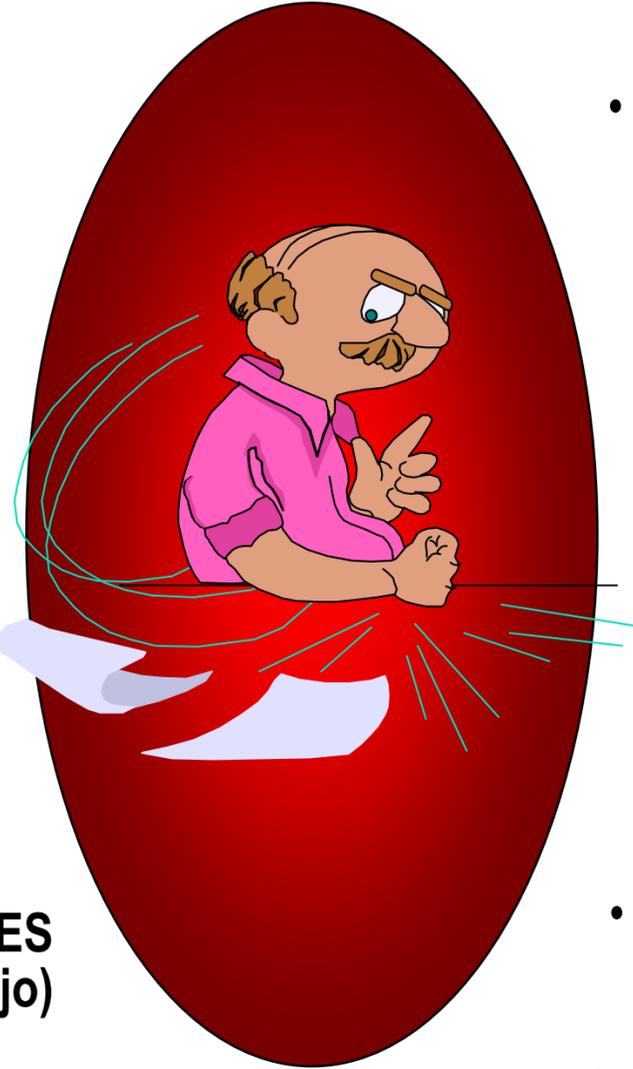
TRABAJADORES EN MISION: ALMACENISTAS



Situaciones de acoso laboral y sexual

CONDUCTAS

- **ACTOS DE AGRESION FISICA**
- **EXPRESIONES INJURIOSAS O ULTRAJANTES**
- **COMENTARIOS HOSTILES Y HUMILLANTES**
(de descalificación profesional)
- **INJUSTIFICADAS AMENAZAS DE DESPIDO**
- **MULTIPLES DENUNCIAS DISCIPLINARIAS**
(Temerarias)
- **DESCALIFICACIONES HUMILLANTES**
(propuestas de trabajo)
- **BURLAS**
(sobre apariencia física o forma de vestir)



- **ALUSION PUBLICA HECHOS INTIMOS**
- **IMPOSICION DEBERES OSTENSIBLEMENTE EXTRAÑOS OBLIGACIONES LABORALES**
(sin justificación)
- **HORARIOS EXCESIVOS**
- **TRATO DISCRIMINATORIO**
- **NO SUMINISTRO MATERIALES- INFORMACION**
- **NO PERMISOS, VACACIONES, ETC**
(sin justificación)
- **ANONIMOS, LLAMADAS TELEFONICAS, MENSAJES VIRTUALES INJURIOSOS**

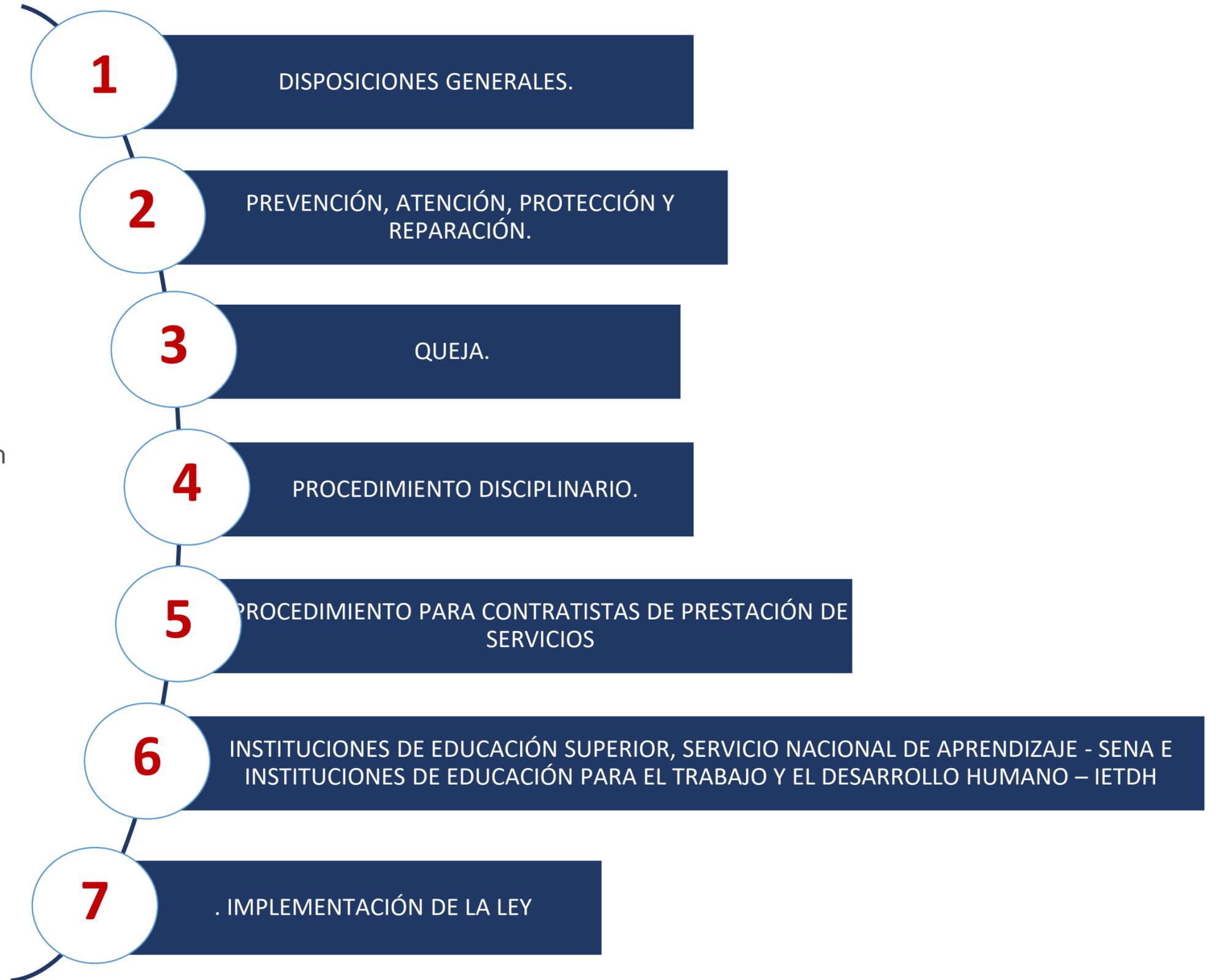
▶ **DEPENDENCIA O SUBORDINACION**

Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

▶ (Ley 1010 de 2006, artículo 6, párrafo)

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.



Ámbito de aplicación:

La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, . . . así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH . . .

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral . . .

(artículo 7°)

Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
 2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
 4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
 5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
 6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
 7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.
- (. . . .)

(artículo 11)

Obligaciones de los empleadores.

(. . . .)

Parágrafo 1. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

Parágrafo 3. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente

(artículo 11)

Garantía de protección.

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

(artículo 13)

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, así:

10. *<sic> Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. .*

(artículo 16)

Nota: La Ley 1010 de 2006 solo tiene tres (3) numerales



Diferencias

Trabajador dependiente e independiente

	TRABAJADOR DEPENDIENTE	TRABAJADOR INDEPENDIENTE
• Forma	Verbal - escrito	Escrito
• Actividad	personal	Personal o un tercero
• Subordinación	SI	No
• Retribución económica	Salarios	Honorarios
• Suministro elementos de protección personal	Empleador	Contratante
• Equipos y herramientas para realizar la labor	Empleador	Contratista
• Riesgos – daños, asumidos por	Empleador	Contratista
• Pago afiliación Sistema General Riesgos Laborales	Empleador	Contratista (1)
• Uniforme	Si	No (2)
• Actividad cotidiana, permanente e inherente al desarrollo del objeto social de la empresa?	Si	No
• Cesión del contrato	No	Puede pactarse
• Exclusividad	Puede pactarse	No
• Pago prestaciones sociales	Si	No

(1) Excepto Clases IV y V, cuyo pago lo asume el contratante.

(2) Puede portarse siempre que se indique la calidad de contratista

Bibliografía

- <https://www.posipedia.com.co>
- <https://www.presidencia.gov.co>
- <https://www.mintrabajo.gov.co>
- <https://www.minsalud.gov.co>
- <https://www.imprenta.gov.co>
- <https://www.funcionpublica.gov.co>





posipedia



Posipedia

@Posipedia_CO · 3.08 K suscriptores · 1.9 K videos

"¡Bienvenido a Posipedia, tu fuente confiable de información sobre salud y seguridad en el ...más

posipedia.com.co y 1 vínculo más

Suscribirse

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

Desde 2020:

- Más de 72.000 participantes
- 120 acciones educativas



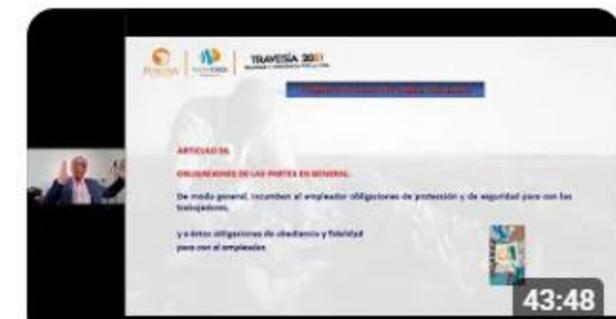
Sesión 5: Normatividad - Estándares mínimos del SGSST ⋮
91 vistas · hace 3 semanas



Sistema general de riesgos laborales: Definición, estructura,... ⋮
1.5 K vistas · hace 1 año



Encuentro con un experto - Decreto 768 de 2022 ⋮
1.7 K vistas · hace 1 año



SST y código sustantivo del trabajo ⋮
1.8 K vistas · hace 1 año



Abordaje legal - Actualización de la matriz legal en SST ⋮
1.9 K vistas · hace 2 años

Evaluémonos





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular