

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje

17



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento para

La Prevención de Peligros en el Sector Comercio

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Empatía + Gratitude + Comunicación asertiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Hacienda

SESIÓN 5:

ESTABILIDAD OCUPACIONAL

REFORZADA EN EL SECTOR COMERCIO



JESUS PALOMINO CERVANTES

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR COMERCIO

 jesus.palomino@hotmail.com

 310 640 3928

- ABOGADO.
- ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.
- ASESOR EMPRESARIAL LEGISLACIÓN EN RIESGOS LABORALES.
- CATEDRÁTICO ESPECIALIZACIONES SST.
- YOUTUBER LEGISLACIÓN SST.
- DIRECTOR “ACADEMIA VIRTUAL JP”



Ruta de conocimiento



SESIÓN 1:

FUNDAMENTOS LEGALES DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL SECTOR
COMERCIO



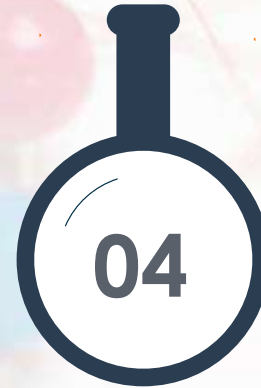
SESIÓN 2:

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA
IMPLEMENTAR CORRECTAMENTE
EL SISTEMA GENERAL DE
RIESGOS LABORALES DIRIGIDO
AL SECTOR COMERCIO



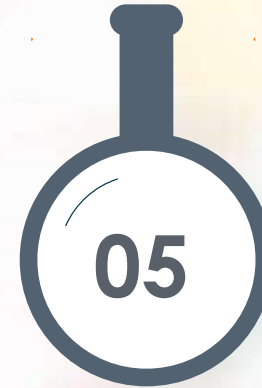
SESIÓN 3:

REPORTE E INVESTIGACIÓN
DEL ACCIDENTE DE TRABAJO
ENFOCADO AL SECTOR
COMERCIO



SESIÓN 4:

COMO PRESENTAR Y
EVIDENCIAR INCAPACIDADES
MÉDICAS LABORALES,
EJEMPLOS PARA EL SECTOR
COMERCIO



SESIÓN 5:

ESTABILIDAD
OCUPACIONAL REFORZADA
EN EL SECTOR COMERCIO



SESIÓN 6:

MATRIZ DE REQUISITOS
LEGALES EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO,
GUÍA PARA EL SECTOR
COMERCIO

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

“Tú eres tu última línea de defensa en materia de seguridad. Todo se reduce a ti.”

Kina Repp

CONTENIDO

01  Definición de estabilidad laboral

02  Clases de estabilidad laboral

03  Requisitos

04  Sentencias importantes



OBJETIVOS

01

Conocer los aspectos legales de la estabilidad ocupacional reforzada

02

Estudiar los requisitos de las Altas Cortes

03

Brindar herramientas jurídicas que facilitar la toma de decisiones laborales



SoHo

Mujeres SoHo

Lujuria

Deportes

Relatos

Qué pasa

Videos

 **Busca en SoHo**



Yo era el del piano en el comercial de Teletón

ESTABILIDAD LABORAL

- **Mujeres en estado de embarazo.**
- **Trabajadores aforados.**
- **Personas limitadas por la debilidad manifiesta.**
- **Personas próximas a pensionarse.**
- **Víctima y testigos acoso laboral**
- **Víctima y testigos acoso sexual**

LEY 361 DE 1997

(febrero 7)

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

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

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

(Ley 361 de 1997, art. 26)

Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

(Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965)

a). Por parte del empleador:

(. . .)

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Corte Constitucional.. Sentencia C-200 de 2019

*“Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, **EN EL ENTENDIDO** de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. . . .”*

DEMANDA ORDINARIA LABORAL

Corte Suprema de Justicia
Casa – No Casa



Juez 2ª Instancia
Confirma/Revoca



Juez 1ª Instancia
Define litigio



Demanda Ordinaria Laboral

ACCION DE TUTELA

Corte Constitucional revisa fallo de tutela



Juez Tutela:
Concede pretensiones



Acción de Tutela

Corte Constitucional.

SENTENCIAS UNIFICACION ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

- Sentencia SU-049 de 2017- EOR a todos aquellos en circunstancia de debilidad manifiesta .
- Sentencia SU-087 de 2022- Trabajador despedido sin calificación PCL.
- Sentencia SU-348 de 2022- Trabajador despedido incapacidad superior a 180 días.
- Sentencia SU-061 de 2023- Desconocimiento precedente constitucional- Cooperado.
- Sentencia SU-269 de 2023- Desconocimiento precedente constitucional.
- Sentencia SU-213 de 2024- Violinista lesionada despedida sin permiso MinTrabajo
- Sentencia SU-396 de 2024- Orden reintegro futbolista profesional lesionado
- Sentencia SU-111 de 2025- Conciliación persona con EOR requiere permiso MInTrabajo

SENTENCIAS RECIENTES ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

- **T-099 de 2024- MP Jorge Enrique Ibáñez Najar-** Teletrabajo cargos de libre nombramiento y remoción.
- **T-099 de 2024- MP Jorge Enrique Ibáñez Najar-** Tutela contra Sala Laboral T.S. Santa Marta
- **T-208 de 2024- MP José Fernando Reyes Cuartas.** No renovación contrato prestación de servicios
- **T-231 de 2024- MP Cristina Pardo Schlesinger-** Reintegro hasta decisión de fondo por justicia ordinaria
- **T-258 de 2024- MP Paola Andrea Meneses.** Incapacidades superiores a 180 días en contrato de aprendizaje
- **T-326 de 2024- MP Diana Fajardo Rivera.** No renovación contrato prestación de servicios
- **T-347 de 2024- MP Juan Carlos Cortés-** Trabajadora embarazada despedida en contrato por obra o labor
- **T-427 de 2024- MP Jorge Enrique Ibáñez Najar.** Reintegro hasta decisión de fondo por justicia ordinaria.
- **T-535 de 2024- MP José Fernando Reyes-** Protección trabajador migrante o extranjero en situación irregular
- **T-047 de 2025- MP Cristina Pardo Schlesinger.** Barreras injustificadas en el derecho al acceso de justicia.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Fuero de Salud- Requisitos iniciales

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

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

**Corte Constitucional.
Sentencia SU-049 de 2017
M P: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA**

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

- moderada,
- severa o
- profunda,

sino a

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

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

MP: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones.

Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015).

(. . .)

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

MP: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones.

(. . .)

Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011).

(. . .)

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

MP: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones.

(. . .)

Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012).

(. . .)

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

MP: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones.

(. . .)

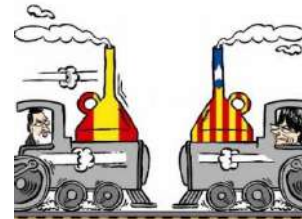
Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

Choque de trenes Fuero de Salud

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

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

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



CORTE CONSTITUCIONAL

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

- moderada,
- severa o
- profunda,

sino a

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

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

Corte Constitucional

Magistrado Ponente: ALBERTO ROJAS RIOS

Sentencia T-035-2022

Expedientes T-8.276.492, T-8.280.842 y T-8.284.476, acumulados.

“125. En conclusión, la estabilidad laboral reforzada no se limita a aquellos que tengan una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, fijada de conformidad con la respectiva normatividad, sino a todos aquellos en circunstancia de debilidad manifiesta . . . ”

Corte Constitucional

Magistrado Ponente: JOSE FERNANDO REYES C

Sentencia SU-087 de 2022

Expedientes T-8.276.492, T-8.280.842 y T-8.284.476, acumulados.

- “35. Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:
- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
 - (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
 - (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

Corte Constitucional**Magistrada Ponente: DIANA FAJARDO RIVERA****Sentencia SU-269 de 2023.**

135. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:

- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
- (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Corte Constitucional**Magistrada Ponente: DIANA FAJARDO RIVERA****Sentencia SU-269 de 2023.**

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Corte Constitucional

Magistrada Ponente: DIANA FAJARDO RIVERA

Sentencia SU-269 de 2023.

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Corte Constitucional

Magistrada Ponente: DIANA FAJARDO RIVERA

Sentencia SU-269 de 2023.

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

(ii) condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;

- 1) Enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) Empleador tramita incapacidades médicas del trabajador, quien después solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones.
- 3) Trabajador es despedido durante un periodo de incapacidad de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

(. . .)

(ii) condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;

(. . .)

- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.

iii. Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
MP MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Sentencia SL 1152-2023

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) **La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.** Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) **La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras,** que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) **Que estos elementos sean conocidos por el empleador** al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. “

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
MP MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Sentencia SL 1152-2023

En un proceso judicial a las partes les concierne:

TRABAJADOR	EMPLEADOR
Demostrar • que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y • que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.	Probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, • demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y • que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Corte Constitucional**Magistrado Ponente: Vladimir Fernández Andrade****Sentencia SU-213-2024**

“82. La Sala Plena planteó el siguiente problema jurídico:

¿Vulneró la Corte Suprema de Justicia el derecho fundamental al debido proceso - desconocimiento del precedente y violación directa de la Constitución- y, consecuentemente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, al adoptar una sentencia conforme a la cual para el amparo de la garantía a la estabilidad laboral prevista en la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador pruebe, entre otras cosas, una pérdida de capacidad laboral superior al 15%?”

86. Luego de cotejada la decisión de la Corte Suprema de Justicia con el precedente de la Corte Constitucional, este Tribunal concluyó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en los defectos de desconocimiento del precedente y violación directa de la Constitución en la sentencia *SL3937-2020 del 14 de octubre de 2020*. Estos defectos se configuran pues se desconoció el precedente constitucional ampliamente reiterado en la materia sin cumplir con las cargas de transparencia y argumentación

Corte Constitucional

Magistrado Ponente: Paola Andrea Meneses M

Sentencia T-258-2024

79. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud.

- 79.1. Deterioro significativo de la salud del trabajador
- 79.2. Que la condición de salud del demandante impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba
- 79.3. Verificación del conocimiento del empleador acerca del deterioro significativo de la salud del accionante con anterioridad a la terminación del vínculo contractual.

Corte Suprema de Justicia

M. P.: Marjorie Zuñiga Romero

Sentencia SL- 2358-2024

Terminación contrato por justa causa trabajador limitado

En consecuencia, cuando se acredita una causal objetiva o justa, y se contradice la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad del actor, no es obligatorio acudir al Ministerio de Trabajo, ya que esta desvirtúa y justifica el actuar del empleador de manera imparcial, sin que exista protección foral, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tal como se explicó en la decisión CSJ SL2586-2020, en la que se dispuso que la objetividad es una condición para el despido o la terminación de los contratos de trabajo de personas con discapacidad.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
MP MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Sentencia SL 1152-2023

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.
2. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
3. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.
4. Permiso del Ministerio del Trabajo.

CORTE CONSTITUCIONAL
MP JOSE FERNANDO REYES C
Sentencia SU-087 de 2022

1. Que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
2. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
3. Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

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>

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad



PREGUNTAS

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



02





Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar".

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Número de documento

Consultar

03





Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:

Número:

Total horas: 200

Mostrar: 10 | 10 registros

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LÍDERES NIVEL 1	2023-06-14	8	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TÉCNICO EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 2024 BOGOTÁ HAS POSITIVA	2024-10-16	8	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTIVACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 30 HORAS 2024	2024-04-01	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 10 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-03	10	VIRTUAL	

Paso 1:
Escanea el código QR

Paso 2:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

Paso 3:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono