

EL FUTURO ES HUMANO

POSITIVA

Sin fronteras

prevención que une, conecta y protege

31



suma 5.0



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

**Normatividad y Actualizaciones
Legales en Riesgos Laborales**

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Empatía + Amor + Comunicación asertiva

V I G I L A D O SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo

**Seminario: Actualización Legal
En Riesgos Laborales - Positiva
Sin Fronteras**



Jhonatan Montalvo Salas

 Jhonatan.montalvo.salas@gmail.com

 316 887 4797 – 310 600 4572

Abogado Especialista En Gestión De La Seguridad Y Salud
El Trabajo, Especialista En Gerencia De Proyectos, Técnico
En Búsqueda Y Rescate, Litigante, Consultor Y Asesor



EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

Evolución De Las Revoluciones Industriales

❑ Primera Gran Revolución Industrial

A mediados del siglo XVIII se dio con la llegada de la **máquina a vapor** y se abrió paso la **energía hidráulica** y la **mecanización de procesos**.

❑ Segunda Revolución Industrial

1870, se da la con nuevas tecnologías como el **telégrafo, el automóvil de nafta, el aeroplano**, y fuentes de energía que generaron cambios en los procesos empresariales, científicos y, por ende, en la sociedad. Se amplió a **competitividad**.

❑ Tercera Revolución Industrial

Mediados del siglo XX se da la con el surgimiento de las **tecnologías de la información y la comunicación**, las **redes eléctricas inteligentes** y el uso de **energías renovables**.

❑ Cuarta Revolución Industrial

Resultado del dinamismo de las **tecnologías y de la combinación de sistemas digitales** y físicos para mejorar la calidad de vida del ser humano. **Uso de herramientas digitales**, la **inteligencia artificial** y el **análisis de datos**

Definición De Contrato

Contrato o convención es un acto por el cual una parte **se obliga** para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas. **(Código Civil Artículo 1495).**

Definición De Contrato Laboral

Código Sustantivo Del Trabajo

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural **se obliga** a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la **continuada dependencia o subordinación** de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. **(Artículo 22 CST)**

Obligación

Concepto

Es la que se genera en una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado deudor **queda vinculado jurídicamente** respecto de otro sujeto llamado acreedor, a realizar una conducta que puede consistir en un dar, en un hacer o en un no hacer.

Efecto De Las Obligaciones Ley Contractual

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. **(Codigo Civil articulo 1602)**

Buena Fe En La Ejecución De Los Contratos

Ejecución De Buena Fe

Constitución Política de Colombia (1991, Art. 83)

Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley pertenecen a ella. (Art. 1603 Código Civil)

Obligaciones De Las Partes En General En La Relación Laboral

De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de **protección y de seguridad** para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de **obediencia y fidelidad** para con el {empleador}.

(Artículo 56 Decreto Ley 3743 de 1950 CST)

Clases De Obligaciones

1. De medio

2. De resultado

Como Puede Ser La Responsabilidad

- 1. Objetiva (no conducta del agente)**
- 2. Subjetiva (conducta del agente)**

Clases De Responsabilidad

1. Contractual

2. Extracontractual

Responsabilidad Contractual

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. **(Artículo 1602 del Código Civil)**

Responsabilidad Contractual

La responsabilidad está referida a un pacto o un contrato, y contiene la obligación de reparar aquellos perjuicios o daños que se causen

Quando Se Incorre En Responsabilidad Civil Contractual

- por el incumplimiento
- el cumplimiento defectuoso, o
- el retraso y la demora de lo pactado previamente

Responsabilidad Extracontractual

Código Civil

El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido.. **(Artículo 2341 del Código Civil)**

Cuando no existe un vínculo previo entre quien causa el daño y quien lo sufre, o si el daño no se generó en el vínculo previo que existía, estamos ante una responsabilidad civil extracontractual

Elementos De La Responsabilidad

1. Hecho
2. Daño
3. Relación de causalidad
4. Imputación

El Nexo Causal

Concepto

Relación inherente entre el hecho imputable a la administración y el daño causado.

Aplicación

Relación,nexo, puente inherente entre el hecho imputable a profesional y el daño causado

Responsabilidades En Las Que Puede Incurrir El Empleador Frente A Riesgos Laborales

- 1. Civil**
- 2. Penal**
- 3. Administrativa**

Culpa

Culpa es un error en la conducta

- **Generante**
- **Imprudencia**
- **Impericia**
- **Desatención de reglamentos**
- **Incumplimiento de requisitos**

Culpa Patronal

Cuando exista **culpa suficiente comprobada** del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, **está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios** pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. **(Artículo 216 CST)**

Culpa Civil Patronal

Corte Suprema De Justicia

"Con la anterior necesaria y previa precisión, es del caso precisar que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo exige la ley, amén, obviamente, de la ocurrencia del riesgo, esto es, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, la 'culpa suficientemente comprobada' del empleador; a diferencia de lo que ocurre con las prestaciones económicas y asistenciales tarifadas previstas, hoy, en los artículos 249 y siguientes de la Ley 100 de 1993, Ley 776 de 2002 y demás normas que las reglamentan, especialmente las contenidas en el Decreto 1295 de 1994, que se causan por el mero acaecimiento de cualquiera de las contingencias anotadas, sin que para su concurso se requiera de una determinada conducta del empleador" **(Sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 2265))**

Diferencia Entre La Responsabilidad Subjetiva Y La Responsabilidad Objetiva

Estriba, entonces, esencialmente, en que la segunda de las responsabilidades señaladas, es decir, la del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de carácter eminentemente objetivo, de modo que, para su definición, basta al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, la responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden.

"Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendiéndose el régimen general de las obligaciones.

Causales De Exoneración

Causa Extraña

1. **Fuerza Mayor** terremotos, inundaciones, huracanes
2. **Caso Fortuito** hecho interno de la actividad
3. **Culpa De Un Tercero**
4. **Culpa De La Victima**

Accidente De Trabajo.

Es accidente de trabajo todo **suceso repentino** que sobrevenga **por causa o con ocasión del trabajo**, y que produzca en el trabajador

- Una lesión orgánica,
- Una perturbación funcional o psiquiátrica,
- Una invalidez o
- La muerte. **(Artículo 3º. Ley 1562 de 2012 Sistema General de Riesgos Laborales)**

También Se Considera Accidente De Trabajo

Aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del **empleador, o contratante** durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. ([C-509-2014](#))

EXEQUIBLE expresiones "o contratante" y "o contratista"

El que se produzca durante el traslado de los **trabajadores o contratistas** desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Tambien Se Considera Accidente De Trabajo

El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

El que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad Laboral

. Es enfermedad laboral **la contraída** como resultado de la exposición a factores de riesgo **inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador** se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Artículo 4º Ley 1295 de 1994), Decreto 1477 de 2014 tabla de enfermedades laborales)

Causales Mas Frecuentes De Responsabilidad

FALTA DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

“No le proporcionó protectores o mascarillas que evitaran la lesión” (C.S.J., Sentencia SL5252-2019, Colom., pp. 2-3); “no suministró los elementos de protección adecuados” (C.S.J., SL4455-2019, Colom., p. 2); “la empresa lo contrató sin equipo para realizar la vigilancia del lugar” (C.S.J., SL4473-2019, Colom.); “uso de elemento de protección inadecuado para la manipulación de la lámina” (C.S.J., SL4965-2019, Colom., p. 3); “el causante ingresó a un silo por su parte superior sin la debida máscara protectora y sin cinturón de seguridad” (C.S.J., SL3664-2019, Colom., p. 3); “a los trabajadores no les fueron suministrados los elementos de seguridad necesarios para realizar la labor” (C.S.J., SL3672-2019, Colom., p. 3); y “el empleador lo obligó a realizar su labor en un sitio de alto riesgo, desprovisto de elementos de seguridad que impidieran que cayera y muriera” (C.S.J., SL3897-2019, Colom., p. 2).

FALTA DE CAPACITACIÓN

“La empresa lo contrató sin capacitaciones” (C.S.J., SL4473-2019, Colom.); “Agarre de lámina en forma errada por falta de conocimiento al manipular este material” (C.S.J., 4965-2019, Colom., p. 3); “No le capacitó suficientemente” (C.S.J., SL3897-2019, Colom., p. 2); “Falta de capacitación del trabajador” (C.S.J., SL3214-2019, Colom.); “No haber recibido el trabajador por parte del empleador al inicio de la contratación capacitación alguna” (C.S.J., SL3498-2019, Colom., p. 6) y “no fue capacitado para que desarrollara a cabalidad esta labor” (C.S.J., SL2680-2019, Colom., p. 3).

FALTA DE CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR

“Se contrató a una persona para realizar la vigilancia del lugar, sin tener en cuenta que estas personas deben tener una capacitación especial” (C.S.J., SL4473-2019, Colom.); “se omitió capacitar al aprendiz” (C.S.J., SL4965-2019, Colom.) y “no demostró haberle suministrado a su trabajador la capacitación necesaria” (C.S.J., SL3897-2019, Colom., p. 10) y “el deber del empleador de capacitar a su trabajador no se contrae a las funciones de la labor contratada, sino también el uso de herramientas y máquinas de trabajo frente a los riesgos ocupacionales a los que se encuentra expuesto” (C.S.J., SL3536-2019, Colom., p. 21).

FALTA DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“La empresa de Carbones no tenía protocolos para medir gas metano más allá de la altura con la mano” (C.S.J., SL3693-2019, Colom., p. 2). “la operación se estaba efectuando con algunos inconvenientes de seguridad, además, no se tomaron medidas de seguridad, ni se atendieron los reclamos de los trabajadores ante la peligrosidad” (C.S.J., SL2680-2019, Colom., pp. 4-5); “no se contaba con un manual de procedimientos para las solicitudes de libranzas entre las subestaciones” (C.S.J., SL2783-2019, Colom., p. 3); “el automotor no tenía sistema de alarma o sonido que alertara a quienes se encontraban cerca” (C.S.J., SL1911-2019, Colom., p. 4); y “falta de procedimiento escrito y claro para la realización de este tipo de labores” (C.S.J., SL3588-2019, Colom., p. 8).

Falta De Supervisión Por Parte Del Empleador

“Falta de supervisión y uno de los elementos de protección personal (gafas) al momento de ejercer el ex trabajador la labor encomendada” (C.S.J., SL5252-2019, Colom., p. 12); “no hubo la vigilancia continua mientras realizaba la tarea” (C.S.J., SL4653-2019, Colom., p. 8) y “a pesar de los riesgos del lugar de trabajo, se le obligó al trabajador a permanecer allí sin ninguna protección y sin la fijación de estándares mínimos de seguridad” (C.S.J., SL4455-2019, Colom., p. 5); y “no haber adoptado las medidas específicas para prevenir el peligro, como la de hacerlo acompañar de supervisión” (C.S.J., SL4455-2019, Colom., pp. 5-6).

Entornos Laborales Flexibles

El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. (Artículo 56. Ley 2466 de 2025)

EL DAÑO

Quien ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, está obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley le imponga por la culpa o el delito cometido. **Artículo 2341 Código Civil**

Daños Y Perjuicios

Daño:

LESION, MENOSCABO, DETERIORO

Perjuicios:

**LOS EFECTOS O CONSECUENCIAS EN
EL PATRIMONIO DEL AFECTADO**

Clases De Perjuicios

Patrimoniales:

Daño Emergente

Lucro Cesante

Extramatrimoniales

Daño moral

Daño de la vida de relación



Ante Quien Se Reclaman El Pago De Los Perjuicios

Ante los jueces de la republica, mediante un proceso, en el que se va a notificar de su existencia, se practican pruebas y se dictara una sentencia





Preguntas

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



Paso 1:
Escanea el código QR

02

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

03

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACION INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR/LICENCIADO NIVEL 1	2023-05-14	0	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCIÓN 2024 BOGOTÁ MÁS POSITIVA	2024-10-16	9	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 50 HORAS 90991	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	50	VIRTUAL	

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

¿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!

