

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional



Colombia:
Medellín - Antioquia



GESTIÓN NORMATIVA Y RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN EL USO DE TECNOLOGIAS EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

29
Semana
de la Salud
Ocupacional

»» Seminario transformación digital y normatividad aplicada en riesgos laborales - Humanizando y creando valor para el cuidado de la vida

01 noviembre de 2023

8:00 a.m. - 6:00 p.m.

Centro de evento UPB Universidad.
Cq. 1A #70-01. Laureles.
Salón: FÓRUM 4
Medellín, Colombia

Acompáñanos en nuestros 2 talleres teórico-prácticos:



Transformación digital y humanización de las tecnologías para el aprovechamiento humano

Director de Google Workspace para Latinoamérica

Jorge Arias



Gestión normativa, responsabilidad y obligaciones empresariales frente al uso de las tecnologías ante los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Experto líder en actualización legal y gestión normativa en S.S.T.

Carlos Luis Ayala

Para mayor información comunícate al correo:
jennifer.zabala@positiva.gov.co

Carlos Luis Ayala Caceres.

Medellín 1 Noviembre de 2023.

1. REQUISITOS BASICOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

REQUISITOS A PUBLICAR EN LAS EMPRESAS.

- **REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.**
- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**
- **POLITICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**



2. ACCIDENTE DE TRABAJO .

PREGUNTA.

**¿SE PUEDE PRESENTAR UN ACCIDENTE DE
TRABAJO POR ORDEN VIRTUAL Y EN
TRABAJO A DISTANCIA?**

LEY 1562 DE 2012

Artículo 3°. *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.



LEY 1562 DE 2012

Artículo 3...

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de **órdenes** del empleador, o durante la **ejecución de una labor** bajo su autoridad, aún **fuera** del lugar y horas de trabajo.



LEY 1562 DE 2012

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



LEY 1562 DE 2012

Art. 373 y 374 del Código Sustantivo de Trabajo

También se considerará como 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.



LEY 1562 DE 2012.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades **recreativas, deportivas o culturales**, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o **en la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicio temporales que se encuentren en misión.**



ACCIDENTE DE TRABAJO

TODO SUCESO
REPENTINO

QUE SOBREVENGA POR **CAUSA**
O CON OCASIÓN DEL TRABAJO

LESION

EL QUE SE
GENERA DURANTE
LA **EJECUCIÓN DE**
ORDENES O
AUTORIDAD DEL
EMPLEADOR.



EL QUE SE ORIGINE DURANTE EL TRASLADO

ACCIDENTE DE TRABAJO.



ACTIVIDADES DEPORTIVAS



FUNCION SINDICAL



EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN TELETRABAJO.TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO.

(Circular 41 de 2020, art 11 Ley 2088 de 2021)

Se debe registrar ante la Administradora de Riesgos
Laborales las **condiciones** de:

- A) Tiempo.
- B) Modo.
- C) Lugar.

3. ENFERMEDAD LABORAL EN ACTIVIDADES VIRTUALES.

LEY 1562 DE 2012

Artículo 4°. 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.



LEY 1562 DE 2012

Artículo 4°... 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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.



CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO ARTÍCULO 202

PRESUNCIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL

Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen laborales



DECRETO 1477 DE 2014.

La tabla de enfermedades laborales tiene dos entradas:

Agentes de riesgo: Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales

Grupo de enfermedades: Para determinar el diagnostico medico en trabajadores afectados



SECCIÓN I

AGENTES ETIOLÓGICOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL A TENER EN CUENTA PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES

1. Agentes Químicos
2. Agentes Físicos
3. Agentes Biológicos
4. Agentes Psicosociales
5. Agentes Ergonómicos



PARTE A

Enfermedades laborales directas

- Asbestosis
- Silicosis
- Neumoconiosis del minero de carbón
- Mesotelioma maligno por exposición a asbestos
- **Covid-19 Virus identificado – Covid-19 Virus no identificado.**



GRUPO B

Grupo IV

Trastornos mentales y del comportamiento

- Demencia
- Trastornos de personalidad y del comportamiento
- Trastorno de adaptación
- Trastornos psicóticos agudos y transitorios.
- Depresión
- Trastorno de sueño
- Trastorno depresivo
- Reacciones a estrés grave
- Estrés postraumático

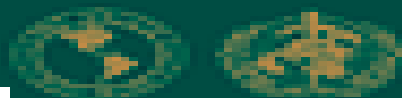


ICD-10

Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud

Décima Revisión

Volumen 2
Edición de 2009



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
OFICINA REGIONAL DE LA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD



4. REPORTE Y AVISO ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL SE PUEDE REALIZAR DE MANERA VIRTUAL

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Se adoptan los formatos
de informe de accidente
de trabajo y de
enfermedad profesional .



RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Notificar a la EPS y a la ARL en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional “2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnóstico enfermedad”



RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Puede ser presentado el reporte por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social

El reporte se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen



RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Artículo 4. Capacitación por las ARP

Capacitación periódica programada a los
empleadores y contratantes para el
diligenciamiento completo del informe de ATEL.



RESOLUCIÓN 1570 DE 2005

AVISO DEL ACCIDENTE DE
TRABAJO O ENFERMEDAD
LABORAL.

QUE ES.

QUIEN LO PRESENTA.



5. PRESCRIPCIÓN EN RIESGOS LABORALES.

Artículo 22. Ley 1562 de 2012.

Prescripción

Las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales prescriben en el término de tres (3) años, **contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho.**



6. NORMAS UNIFICADAS.

**L
I
B
R
O**

**P
A
R
T
E**

**O
F
T
I
T
L**

**C
A
P
I
T
U
L
O**

**S
E
C
C
I
O
N**

**A
R
T
I
C
U
L
O**

**1. Decreto Único.
DECRETO 1072 DE 2015**

**2. Comisiones en SST.
Resolución. 3710 de 2019.**

3. Resolución Única en SST. (Borrador)

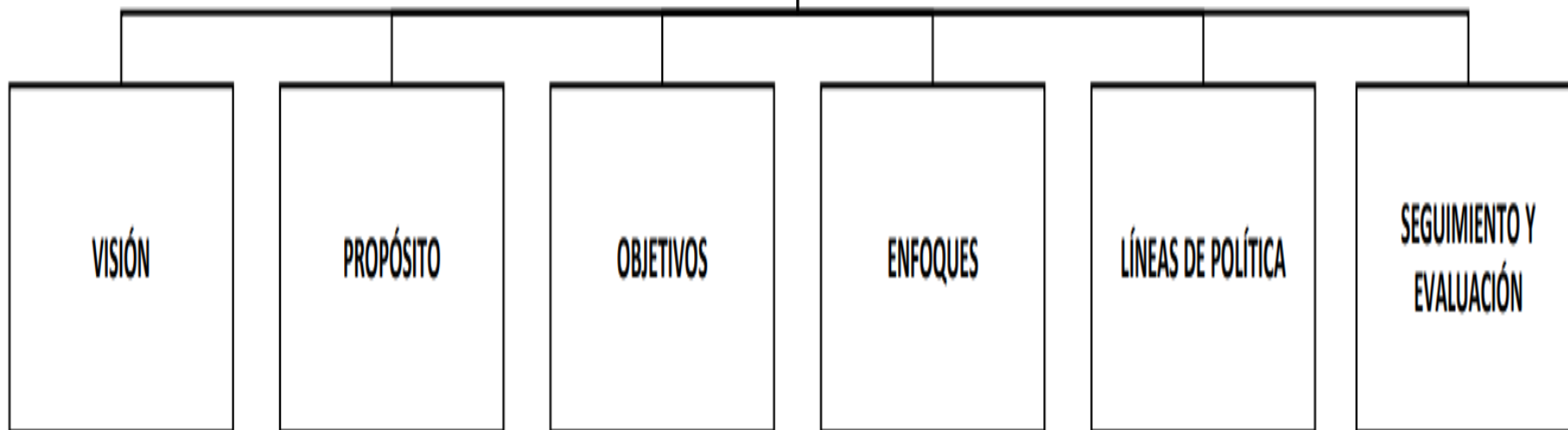
4. Circular Única en SST. (Borrador)

5. Directrices Únicas JCI. (Borrador)

**PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO.
2022 – 2031.**

Resolución No.3077 de 2022.

**MARCO ESTRATÉGICO PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO 2022-2031**



7. COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES.

ESCALA NORMATIVA.

1. CAN.



2. CONSTITUCION.

3. LEY. (Decreto Ley)

4. DECRETOS.

5. RESOLUCIONES.

6. CIRCULARES.

7. PROTOCOLOS.

DECISION 584 DE 2004 DE LA CAN

RESOLUCION 957 DE 2005 DE LA CAN. (Norma supra del SGSST).

LEY 1562 DE 2012.

DECRETO 1443 DE 2013, compilado en el DECRETO 1072 DE 2015

RESOLUCION 312 DE 2019.

CIRCULAR 26 DE 2018.

PROTOCOLOS Y LINEAMIENTOS EN BIOSEGURIDAD.

CREACION COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

La Comunidad Andina de Naciones nace el 26 de mayo de 1960 con la firma del Acuerdo de Cartagena, con el propósito de promover el desarrollo equilibrado y armónico de los Países Andinos en condiciones de equidad y facilitar su integración.

Los países que lo conforman son Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela (esta ultima retirada).

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO	OBSERVACIONES
LA COMISION	La Comisión está constituida por un representante plenipotenciario de cada uno de los Gobiernos de los Países Miembros. Es otro de los órganos normativos del Sistema Andino de Integración, cuya capacidad legislativa es expresada en la adopción de Decisiones, especialmente vinculadas con comercio e inversiones.
LA JUNTA	Con sede permanente en Lima (Perú), la Secretaría General es el órgano ejecutivo y técnico de la Comunidad Andina y en tal carácter actúa únicamente en función de los intereses de la Subregión.

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO	OBSERVACIONES
EL TRIBUNAL	Es de carácter permanente, supranacional y comunitario, y fue instituido para declarar la legalidad del derecho comunitario y asegurar su interpretación y aplicación uniforme en todos los Países Miembros.
EL PARLAMENTO ANDINO	Comunidad Andina y estará constituido por representantes elegidos por sufragio universal y directo.

DECISION 584 DE 2004
INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Establece parámetros de protección personal en las empresas, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores



DECISIÓN 584 DE 2004

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, **deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias** derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.

DECISION 584 DE 2004

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 17.- 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 de riesgos laborales.

RESOLUCIÓN 957 DE 2005, CAN

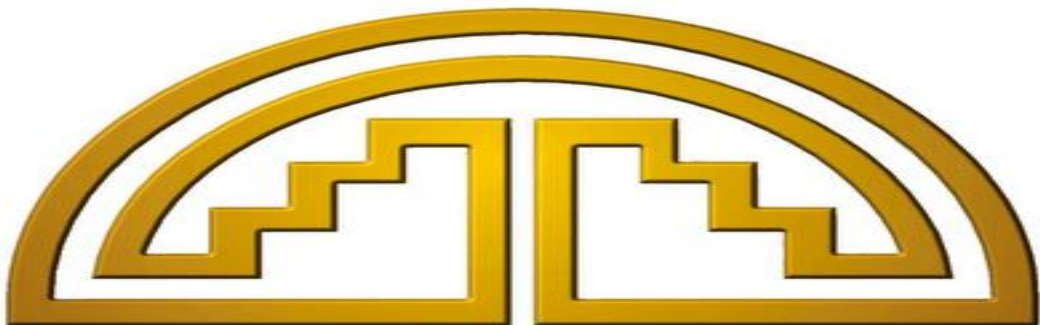
Artículo 2.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores **serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo.** Dichas medidas serán equitativa 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.

Artículo 18.- Los empleadores, las empresas, los contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros, **serán solidariamente responsables, frente a los trabajadores**, de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada País Miembro respecto a las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente Reglamento.



LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SENTENCIA C-228 DE 1995

Señala que la CAN instaure un sistema de integración destinado a lograr el desarrollo equilibrado y armónico de la subregión y acelerar su crecimiento, mediante la armonización de sus políticas económicas y la coordinación de los planes de desarrollo.



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 214.**
- 6. Sentencia: C-234 DE 2019.**

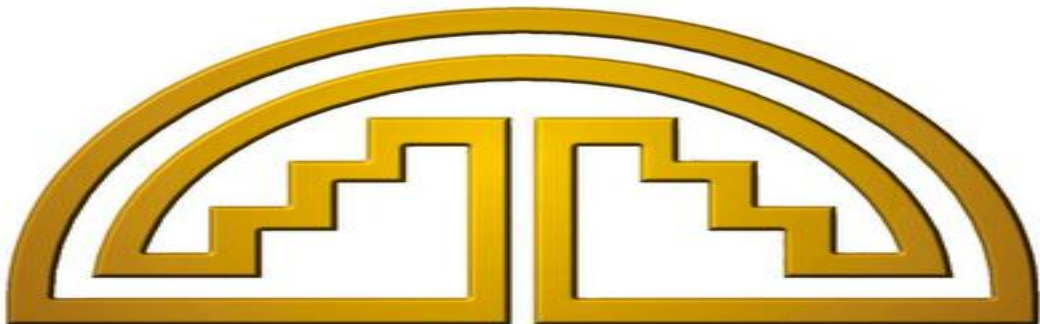


Concepto	➤ Sentencia C-509/14
CORTE CONSTITUCIONAL	<p>Define al accidente de trabajo <i>“como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”</i>.</p>
Concepto	➤ Decisión 584
CAN	<p>La CAN reproducida por la ley de riesgos laborales, no esta formulada exclusivamente para el contexto de los trabajadores de una relación dependiente, tal y como lo expresa el literal b del artículo primero al definir trabajador de la siguiente forma:</p> <p><i>“b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.”</i></p>



LA CORTE CONSTITUCIONAL CONCLUYE

Finalmente, la Corte, tomando la definición dada por la CAN que la protección de las contingencias derivadas de un accidente laboral, no solo cobija a los empleados subordinados, sino que se aplica a otras formas de servicios como los independientes y los servidores públicos.



Concepto	➤ Sentencia SL2262-2022
<p>CSJ Magistrado ponente: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ</p>	<p>La Corte para tomar la decisión en esta sentencia tuvo en cuenta la definición de accidente de trabajo de la Comunidad Andina de Naciones – CAN:</p> <p><i>“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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo”</i></p>



TRIBUNAL ANDINO

El Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCAN) es un organismo jurisdiccional del proceso de integración andina el cual inició sus funciones el dos de enero de 1984 y el 10 de marzo de 1996 cambió su nombre a **Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina** mediante el protocolo de Trujillo. Actualmente la sede se encuentra en la ciudad de Quito en Ecuador.

ORGANIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Decisión 472 de la Comisión de la Comunidad Andina Artículo 6

1. Estará conformado por cinco (5) Magistrados, quienes deberán ser nacionales de origen de los Países Miembros, quienes serán designado por ternas presentadas por cada País Miembro; serán designados por un periodo de seis años, se pueden renovar cada tres años y solo podrán ser reelegido una sola vez.
2. Los Magistrados tendrán un primer y segundo suplente que lo reemplazara en casos de ausencia definitiva o temporal. Los suplentes deberán reunir las mismas calidades que los Magistrados principales y deberán ser designados en la misma fecha, forma y periodo a los principales.
3. El Tribunal nombrará su secretario y el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones y presentará informes anuales al Consejo Presidencial Andino, al Consejo Andino ministros de Relaciones Exteriores y a la Comisión



COMPETENCIA TRIBUNAL ANDINO.

ACCIONES
DE
NULIDAD

ACCIONES DE
INCUMPLIMIENTO

INTERPRETACIONES
PREJUDICIALES

RECURSOS POR
OMISIÓN O
INACTIVIDAD

DEMANDAS
ARBITRALES

DEMANDAS
LABORALES



¿COMO RECURIR AL TRIBUNAL ANDINO?

<https://www.tribunalandino.org.ec/sitetjca1/TEstatuto%20del%20Tribunal%20de%20Justicia%20de%20la%20Comunidad%20Andina.pdf>

https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/201166181126libro_patentes.pdf

<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec623s.asp>

**8. COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS
HUMANOS.
CIDH.**



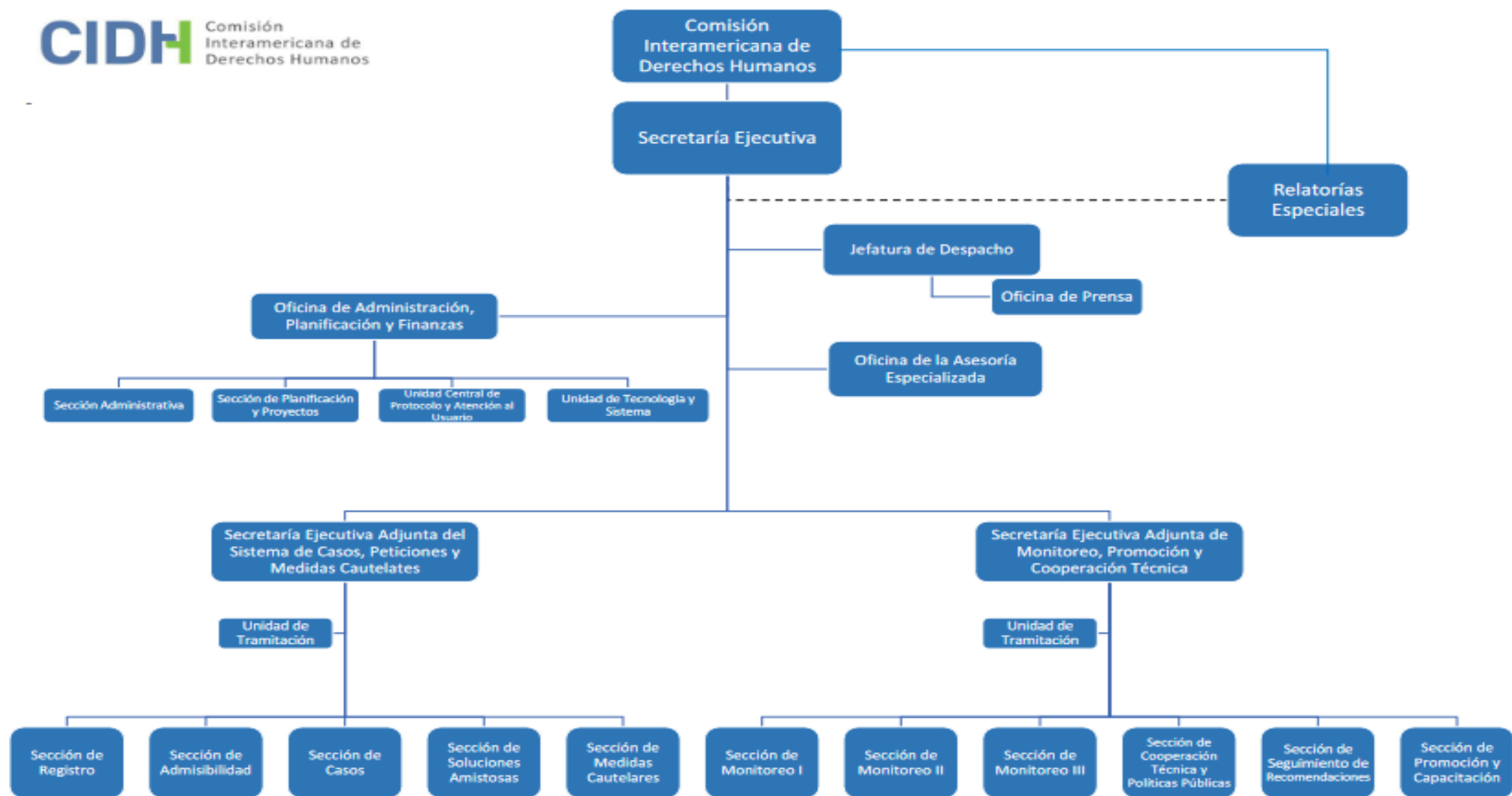
CIDH

Comisión Interamericana
de Derechos Humanos

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (por sus siglas CIDH).

Es un organismo autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de promover y proteger los derechos humanos en las Américas.

Creada en 1959 por la OEA .



Actualmente la CIDH y la REDESCA presentan los estándares acerca de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de seguridad en el trabajo con base en los precedentes jurisprudenciales de Corte Europea de Derechos Humanos y el comité derechos económicos, sociales y culturales (D.E.S.C)



Art. 23 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “Tiempo para presentar una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos”

Una petición solamente puede ser presentada después de que se hayan agotado las vías legales nacional, y debe presentarse dentro de un plazo de **6** meses después de la sentencia firme. Además, el tema de la petición o comunicación no puede estar pendiente de juicio en otro procedimiento internacional de resolución de conflictos.



CASOS PRESENTADOS ANTE LA CORTE INTERAMERICA DE DERECHOS HUMANOS

INFOR ME	CONTENIDO
No. 25/18.	<p>Caso 12.428. Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares. Brasil.</p> <p>El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se refirió a las obligaciones estatales relacionadas con la reducción y prevención de accidentes laborales, de la siguiente manera: “Asimismo, los Estados Partes deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud para los trabajadores.”</p>

INFOR ME	CONTENIDO
No. 64/18	<p>Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos). Honduras.</p> <p>La CIDH entiende que ante el conocimiento de que una empresa o empleador genere riesgos, el Estado debe conducir acciones para la investigación y eventual sanción, así como la reparación integral de las víctimas mediante procesos legítimos que cumplan las normas reconocidas del debido proceso. LA CIDH considera que las inspecciones de trabajo, se encuentran dentro de las medidas esenciales que los Estados deben desplegar para prevenir, vigilar y garantizar la existencia de personal capacitado que evite futuros accidentes o enfermedades laborales.</p>

La legislación colombiana también adoptado las recomendaciones y los acuerdos para la toma de decisiones jurídicas en pro del trabajador es así como en la sentencia **T-523/20** la judicatura cita lo acogido por la CIDH. La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social.



CIDH- para recurrir se debe tener en cuenta:

- **Proceso Gratuito**
- **No requiere un abogado**
- **Evalúa exclusivamente casos con posibles violaciones a los derechos protegidos**
- **La denuncia puede ser presentada por cualquier persona**
- **En el idioma del estado .**

Algunos de los riesgos laborales y cuestiones de derechos humanos relacionadas que la CIDH podría considerar incluyen:

- 1. Derechos laborales:** La CIDH puede investigar violaciones de los derechos laborales, como la libertad sindical, el trabajo infantil, la discriminación laboral y el acceso a condiciones de trabajo justas y seguras.
- 2. Seguridad en el trabajo:** La CIDH podría evaluar cuestiones relacionadas con la **seguridad en el trabajo** y la protección de los derechos de los trabajadores en entornos peligrosos o insalubres.
- 3. Acceso a la justicia:** La CIDH puede examinar si los trabajadores tienen acceso a mecanismos legales efectivos para hacer valer sus derechos laborales y si existen obstáculos para buscar reparación en casos de violaciones de derechos laborales.

4. **No discriminación:** La CIDH trabaja en la promoción de la no discriminación en todas sus formas, lo que incluye la discriminación en el ámbito laboral por motivos de género, raza, orientación sexual, discapacidad u otras categorías protegidas.

5. **Impacto en grupos vulnerables:** La CIDH presta especial atención a los grupos más vulnerables, como los migrantes, los refugiados y las personas desplazadas, **en situaciones laborales**, y puede abordar problemas específicos que enfrentan estos grupos en el ámbito laboral.

<https://www.corteidh.or.cr/>

9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL (OIT).

Reunión 110 de la Conferencia Internacional del trabajo (27 mayo y 11 de junio de 2022). ESTADOS comprometidos con respetar y promover el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable.

CONVENIO 155 DE LA OIT (1981). Trámite de ratificación.

- La Política debe hacer efectiva la garantía de la Seguridad y Salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. (Lugares, herramientas seguras, insumos adecuados para la operación; EPP adecuados, relaciones seguras con las herramientas de trabajo, entre otros).
- El Estado debe adoptar por legislación o reglamento medidas necesarias para hacer efectiva la política de Seguridad y Salud del trabajador y Medio ambiente de trabajo seguro.

CONVENIO 187 OIT, 2006. trámite ratificación.

- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, que garantice una mejora continua para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, evaluando los riesgos y peligros en el trabajo, combatir su origen, los riesgos o peligros del trabajo, desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de SST.

DECRETO 1072 DE 2015

TITULO 4

RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO 7

**SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL
SISTEMA GENERAL DE RIESGOS
LABORALES.**

CAN

**10. RESPONSABILIDADES EN RIESGOS
LABORALES – CULPA PATRONAL Y SANCION
PENAL.**

RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.



RESPONSABILIDAD LABORAL

- Surge del contrato de trabajo.
- Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual
- El monto de indemnización es tarifado.
- El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEL se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.
- El origen de la invalidez por ATEL y su apelación lo determina en su orden: la EPS, ARL. FONDO DE PENSIONES, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de invalidez.
- Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben en el termino de un año.
- No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la victima.
- No importar que el vinculo laboral termine.



RESPONSABILIDAD CIVIL- CULPA PATRONAL.

**El empleador, empresa debe cancelar por daños
y perjuicios la suma de aproximadamente \$
500.000.000**

**Trabajador invalido, con 25 años, casado y un
hijo.**

Salario mínimo.



RESPONSABILIDAD CIVIL

- Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo
- Responsabilidad asumida directamente por el empleador.
- El monto de los daños no se encuentra tarifado como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.
- Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
- El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).
- El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.
- Prescribe a los tres años la acción.
- No puede descontar lo que le da la ARL.



RESPONSABILIDAD PENAL

- Surge del titular del delito (personalizado).
- Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalides, funcionario de la ARP o trabajador).
- En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito que se paga en muchos casos con cárcel.
- El delito causado se pagara a través de: Pena principal
Pena accesoria: retención domiciliar, perdida del empleo publico, interdicción de derecho, entre otros.
- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho punible a de ser realizado con dolo, culpa o preterintencional.
- El proceso penal se realiza ante la Fiscaliza y Juez Penal correspondiente.
- Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe publica, delitos contra la administración publica.



- **ACCIDENTE DE TRABAJO COVID-19
DOS TRABAJADORES.**

**CAUSA: NO PROPORCIONA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y
NO TIENE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD LA EMPRESA.**

QUE RESPONSABILIDADES HAY POR PARTE DE:

- 1) **DEL JEFE DE SST. (Paco) 46 mese**
- 2) **DEL GERENTE (Pedro Perez) 48 meses.**

**HOMICIDIO CULPOSO
Marzo de 2021.**

Falsificar incapacidad temporal se afecta la fe pública. Prisión 16 meses.

Juez condena a mujer que falsificó incapacidad médica

Una mujer, madre de un menor y cabeza de familia, que trabajaba en una empresa de ropa presentó el 11 de abril de 2016 una incapacidad médica por un día, supuestamente autorizada por una doctora de Salud Total. Dos semanas más tarde, la empleadora procedió a validar la autenticidad del documento con la EPS, que encontró irregularidades. Por ejemplo, que para tal fecha la mujer no aparecía en los registros de ninguna de sus IPS afiliadas, por lo que no pudo haberse generado una incapacidad. Además, el formato entregado por la trabajadora no correspondía con el usado por la EPS. Ante estos he-

chos, Salud Total denunció a la mujer ante la Fiscalía. El ente investigador demostró que el "documento presentado ante el empleador era falso".

La defensa se escudó en que no se demostró daño ni detrimento patrimonial porque no se supo si se pagó o no el importe de la incapacidad, por lo que pidió la absolución.

Finalmente, el juzgado 45 penal con función de conocimiento condenó a la mujer por falsedad en documento privado. La trabajadora ofreció disculpas y dijo estar arrepentida, señalando que no pensó en la gravedad de sus actos. La juez consideró que la procesada "confeccionó y/o

determinó a un tercero para elaborar documento falso incapacitante, el cual presentó y usó ante su empleador con el propósito de justificar su ausencia laboral en abril de 2016". Sobre la argumentación de su abogada, aseguró que "el bien jurídico que se afecta con este delito es el de la fe pública y no el del patrimonio económico, y conforme a ello, el detrimento económico que se hubiese podido causar con estos hechos resulta irrelevante, pues lo que se castiga es la confección, la determinación a fabricar documento falso y el uso de ese elemento". Aunque la trabajadora ofreció disculpas, la togada le impuso

una sentencia de 16 meses de prisión. Además, la condenó a una pena accesorias de inhabilidad, por lo que la mujer no podrá ejercer funciones públicas durante el mismo tiempo.

La defensa esgrimió que su clienta es madre cabeza de familia, ya no trabaja en la empresa a la cual le presentó la incapacidad y no representa un riesgo para esta, por lo que pidió sufragar la pena. La solicitud fue concedida, lo que implica que la mujer, si bien mantiene su condena y tendrá el antecedente penal, no irá a prisión si muestra buen comportamiento.

Redacción Justicia

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- Surge de la función legal de vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo
- Se impone multa que es asumida por el empleador.
- La sanción o multa a favor del Fondo de Riesgos Laborales
-
- Existen multas para el empleador trabajador y ARLs.
- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARLs es de **Ministerio de Trabajo**.
- Prestación de servicios de salud es de **Supersalud**
- Dilatar el pago de prestaciones económicas de las **Superfinanciera**.
- **UGPP**.
- Suspensión de actividades.
- Cierre de empresa.



<p>RESPONSABILIDAD AMBIENTAL</p>	<p>Surge del desarrollo de las actividades y giro normal de las empresas</p> <p>Se pretenden minimizar los efectos negativos que pueden causar sobre los recursos naturales, la transformación de materia prima</p> <p>Desechos y basuras</p>
<p>RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA</p>	<p>Código Único Disciplinario</p> <p>Título IV – La Ley disciplinaria</p> <p>Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público</p>



**RESPONSABILIDAD
MEDICA.**

Circular 66 de 2010 de la Superintendencia
Nacional de Salud.
Ley 1438 de 2011.

**RESPONSABILIDAD
FISCAL**

Ley Riesgos Laborales, CONTRALORÍA.



Responsabilidad Fiscal



Contraloría

\$3.110.000.000

INSTALACION DE CAMARAS DE VIDEO

La legislación laboral colombiana no contempla disposiciones normativas que regulen la instalación de cámaras de video en los espacios de trabajo. No se ha definido la legalidad o ilegalidad de tales acciones en el marco legal vigente. En este contexto, se aplica el principio de permisión, el cual establece que todo aquello que no se encuentre expresamente prohibido está permitido.

Es fundamental resaltar que esta permisión debe ser ejercida con respeto absoluto hacia la dignidad de la persona y sin vulnerar el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.

Prohibiciones del Empleador

Es importante tener claro sobre las prohibiciones a los empleadores el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“Artículo 59. Prohibiciones a los Empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

1. (...)

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.”

Regla Jurisprudencial

Sentencia T 768 del 31 de julio de 2008 Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, el derecho a la intimidad no tiene carácter absoluto y puede ser objeto de limitaciones o de interferencia en guarda de un verdadero interés general, en las relaciones laborales entre empleador y empleado, o entre compañeros de trabajo, debe distinguirse:

“a) Entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho.

b) Con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial, aquí debe reconocerse la potestad que tiene el empleador de dirección y organización de su empresa indispensable para la buena marcha de la empresa o entidad, razón por la cual puede adoptar medidas orientadas al logro de sus objetivos.”

Criterio Jurisprudencial

CAMARAS DE VIDEO. Ha señalado la Corte Constitucional que *resulta razonable al empleador su utilización para garantizar la protección de sus intereses institucionales, o permitir un control sobre el desempeño laboral de las personas a su servicio, pero “siempre y cuando la medida sea proporcional al fin que se busca, es decir sea idónea y necesaria.”*

Criterio Jurisprudencial.

CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR. *Considera la Corte Constitucional que la medida debe ser conocida por el trabajador, pues de manera excepcional puede legitimarse medida.*

Prohibición vida íntima del trabajador.

Instalar cámaras de video “para la filmación de la vida íntima del empleado o trabajador, como en los lugares de servicios personales, o en los locales sindicales etc. con el fin exclusivo de filmar partes íntimas de la persona, o acosarla en el lugar del trabajo, resulta una intromisión ilegítima y vulneradora de la dignidad y el derecho a la intimidad”.

Conclusión cámaras de video.

La instalación de cámaras de video en las áreas de trabajo es permitida siempre y cuando se encuentre fundada sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y siempre que no se viole el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador.

Si la empresa, considera necesaria la instalación de cámaras de video dentro de las Oficinas o lugares de trabajo, el empleador estaría facultado para hacerlo siempre que se atiendan a las prescripciones de orden y seguridad establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, condicionado a que tales disposiciones respeten la **honra, dignidad y la vida privada de sus trabajadores**, por ende, no es aceptable la implementación de las disposiciones que desconozcan estos derechos.

11. QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL.

QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

Art. 35 y 80 Decreto 1295 de 1994

Art. 11 de la Ley 1562 de 2012.

**Sistema de Vigilancia
Epidemiológica.**

No tasa de retorno.

No reinversión.



QUE NO SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

- NO EXÁMENES MÉDICOS
- NO COMPUTADORES.
- NO PROFESIONALES.
- NO VIAJES.
- NO CURSO ALTURAS.
- (No tasa de retorno, No reinversión).
- No estudio de puesto de trabajo.



PENAL POR SOLICITAR A UNA ARL .

FUERA DE LA LEY.

Ley 1474 de 2011.

Peculado contra los recursos de la seguridad social, pena de 16 a 54 meses de prisión.



12. REHABILITACION Y ABUSO DEL DERECHO.

DESPIDO DISCRIMINATORIO SENTENCIA SL1152-2023.

Requisitos antes del fallo

Trabajador con PCL igual o mayor al 15%

Empleador conocía estado salud del
trabajador

Terminación del contrato por razón de la
discapacidad

NUEVOS REQUISITOS DE LA CORTE.

1. Que el trabajador tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a **mediano y largo** plazo. (Entiéndase deficiencia como las pérdidas o limitaciones biológicas)
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. Un nexo causal entre la **deficiencia y la barrera** del entorno laboral. La contrastación e interacción entre estos dos factores. (Interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral).
4. Que al momento del despido el **empleador conozca** de la deficiencia del trabajador y las barreras del entorno laboral o sean notorios.

RELEVANCIA DE LA NUEVA TESIS DE LA CORTE.

- Se protege al trabajador por enfermedades o dolencias temporales o transitorias que impliquen una limitación de mediano a largo plazo.
- Se debe considerar el aspecto médico, social y ambiental.
- Se debe ajustar los espacios laborales para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus funciones al igual que sus colegas sin discapacidad.
- Las personas que tienen enfermedades a mediano o largo plazo o una deficiencia y ésta no tiene impacto en su entorno laboral no están amparados con el fuero de discapacidad.

LA H. CORTE CONSTITUCIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL.

- Desarrolla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 desde mediante la sentencia C-531 de 2000, se requiere **autorización** del Inspector para el despido.
- La Corte Constitucional extendió el fuero a los contratistas de prestación de servicios mediante la figura de la estabilidad ocupacional reforzada (SU-049-2017).
- La Gardiana de la Constitución actualiza la expresión de personal limitada por persona en situación de discapacidad en armonía con nuestra constitución y los tratados internacionales (C-458 de 2015).

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN CUSAL OBJETIVA.

- Señala la Corte Constitucional que se debe garantizar el debido proceso al trabajador en situación de discapacidad que está en curso de una causal objetiva de terminación (Artículo 115 del C.S. del T y SS. Sentencia C-593 de 2014).
- **Causales Objetivas:** por muerte del trabajador; por mutuo consentimiento; por expiración del plazo fijo pactado; por terminación de la obra o labor contratada; por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120días.

AUTORIZACION DE DESPIDO.

Conforme al art 61 y 62 CST para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

1. Cuando la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada.
2. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

Termino aproximado: 6 meses.

Finaliza bajo resolución, promovida por la correspondiente Dirección Territorial.



El empleo es de todos

Mintrabajo

PROCESO
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

ANEXO TÉCNICO N° 1
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Código: IVC-PD-05-AN-01

Versión: 4.0

Fecha: Febrero 01 de 2019

Página: 2 de 33

2	<p>Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad.</p> <p>-Ley 361 de 1997 Artículo 26 - Sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000 -Sentencia C- 744 de 2012 - Sentencia T- 877de 2014 - Sentencia SU-049 de 2017 -Sentencia SL 1360 de 2018</p>	<p>Quando la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada:</p> <ol style="list-style-type: none"> Solicitud suscrita por el empleador en original y/o solicitud vía electrónica a la WEB de Radicación de Trámites y servicios, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas. Dirección actualizada de Notificación del Trabajador. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito. <p>Quando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, el empleador debe acreditar para su desvinculación:</p> <ol style="list-style-type: none"> El cumplimiento del proceso de ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad o de rehabilitación para los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, conforme a las obligaciones del empleador establecidas en la presente sección. La realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación 	<p>El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.</p> <p>Quando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 del C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, la empresa debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culminada estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado.</p> <p>El servidor debe evaluar la limitación del trabajador independientemente de su origen.</p> <p>Quando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto no opera la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación</p>	<p>Actividad 1 Director Territorial Coordinador ATC y T</p> <p>Actividad 2,5,6 Inspector de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>Actividad 3,7 Director Territorial Coordinador ATC y T</p> <p>Actividad 4,8,9 Inspector del Trabajo y Seguridad Social Auxiliar Administrativo</p>	Seis (6) Meses	Resolución
---	--	---	--	--	----------------	------------

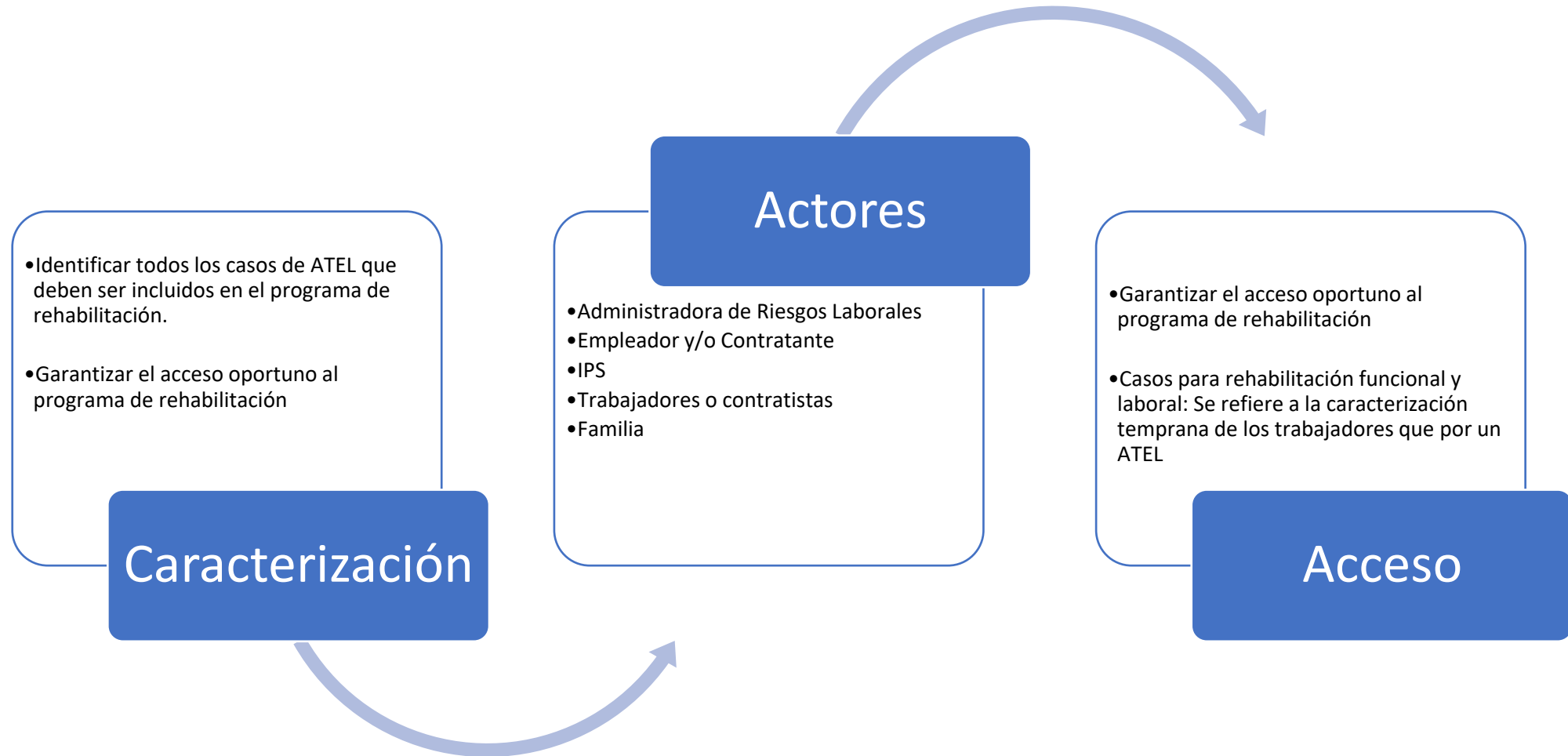
Resolucion 3050 de 2022.

**MANUAL DE REHABILITACION INTEGRAL EN RIESGOS
LABORALES.**

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

ETAPA I:

Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional



Etapa II- Evaluación y formulación del caso.

Etapa II A. Evaluación inicial del caso

• Objetivos

- Establecer diagnóstico
- Definir las exigencias
- Identificar los factores
- Definir las expectativas
- Establecer las dinámicas de trabajo

INSTRUMENTOS

Epicrisis
Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo
Análisis de factores contextuales, perfil de exigencia ocupacional del puesto de trabajo
Caracterización de redes sociales y de apoyo
Caracterización del hogar
Tipificación de elementos de interacción social o laboral

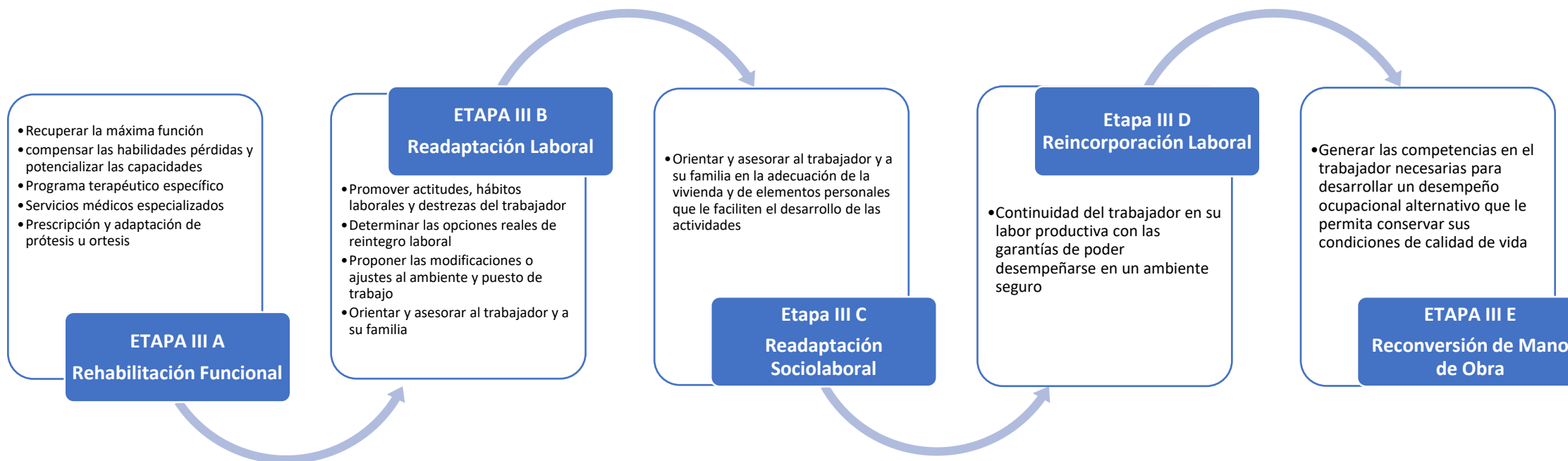
Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo

- Reintegro laboral sin modificaciones
- Reintegro laboral con modificaciones
- Reubicación laboral temporal
- Reubicación laboral definitiva
- Reversión de mano de obra

ETAPA II B Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

- Objetivos
- Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional
- Metas de reincorporación laboral
- Alternativas productivas para los casos que el trabajador no pueda ser reintegrado

ETAPA III. Desarrollo del Plan de Rehabilitación



ETAPA IV

Seguimiento del Sistema

Incorpora las acciones que permiten verificar el cumplimiento del plan de intervención en el desempeño ocupacional de la persona, la satisfacción y la adherencia al programa por parte de todos los actores

INDICADORES

- Indicadores de Cobertura
- Indicadores de resultados
- Indicador de estructura

**ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN
COMUN.**

DECRETO 1427 DE 2022.

- Artículo 2.2.3.7.1 Situaciones de abuso del derecho. Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:
- No cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30%.

**ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN
LABORAL.**

RESOLUCION 3050 DE 2022.

- . Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

No asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.

13. TRABAJO A DISTANCIA.



Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.



TRABAJO A
DOMICILIO



TRABAJO EN EL
EXTERIOR



NÓMADAS DIGITALES



TELETRABAJO



TRABAJO EN CASA



TRABAJO REMOTO





Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

A) TRABAJO A DOMICILIO.



TRABAJO A DOMICILIO

Esta modalidad está consagrada expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 89, y aunque es una figura que ha caído en desuso, legalmente está totalmente vigente.

En este sentido, debe cobrar especial relevancia dada la coyuntura actual, ya que esta modalidad de trabajo permite al empleado laborar desde su propio domicilio, solo, o **con ayuda de sus familiares.**

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

B) TRABAJO NOMADA DIGITAL.

NOMADAS DIGITALES

Esta modalidad de trabajo remoto se caracteriza porque el trabajador tiene la **libertad de moverse por cualquier parte del mundo mientras desempeña sus labores**, requiriendo como única herramienta de trabajo el Internet y un portátil.

Esto ha tenido tanta aceptación a nivel mundial, que países como Estonia o Barbados ya cuentan con un tipo especial de visa para estos trabajadores.

NÓMADAS DIGITALES

Ley 2069 de 2020.

ARTÍCULO 16. VISA PARA NÓMADAS DIGITALES, EMPRENDEDORES Y TRABAJADORES REMOTOS.
El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Relaciones Exteriores expedirá un régimen especial para el ingreso, permanencia y trabajo en el país de los denominados "**nómadas digitales**".

NÓMADAS DIGITALES

Ley 2069 de 2020.

ARTÍCULO 17. Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítese el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas.

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

C) TRABAJO EN EL EXTERIOR.



TRABAJO EN EL EXTERIOR

Esta forma de trabajo no se enmarca dentro del teletrabajo, y ya existen diferentes mecanismos que permiten su implementación (como la posibilidad de ampliar la cobertura de la ARL al exterior, y de suspender el pago de aportes al sistema de salud mientras el trabajador esté por fuera).

Comisión de servicios en el exterior (temporal). Pólizas.

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

D) TELETRABAJO.





Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

TELETRABAJO

LEY TELETRABAJO

Ley 1221 del 2008.

Decreto 1227 de 2022.



MODALIDADES DE TELETRABAJO

Autónomos :

Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial.





MODALIDADES DE TELETRABAJO

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, **en dispositivos móviles.**





MODALIDADES DE TELETRABAJO

Suplementarios :

Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.





DECRETO 1227 DE 2022

- a) El teletrabajo se debe regir por el código sustantivo del trabajo.**
- b) El trabajador debe conocer medidas de seguridad digital.**
- c) Normas de prevención en riesgos laborales para el Teletrabajador.**
- d) Derecho de desconexión laboral (Ley 2191 de 2022).**



DECRETO 1227 DE 2022

- e) Exámenes ocupacionales periódicos al teletrabajador.**

- f) Cumplimiento eficiente de metas laborales.**

- g) Ningún instrumento podrá condicionar la puesta en marcha del teletrabajo, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como visitas previas al puesto de trabajo por parte del empleador, autorizaciones y certificaciones, entre otros.**



DECRETO 1227 DE 2022

- h) Promueve la flexibilidad del teletrabajo sin que esta afecta la desconexión laboral o calidad de vida del teletrabajador.**

- i) Conmina a los empleadores a crear una regulación interna para el teletrabajo.**

- j) Crea un auxilio compensatorio por gastos en servicios públicos, y en particular de internet, energía y telefonía.**



DECRETO 1227 DE 2022

k) Crea un registro de teletrabajadores.

L) El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollarán estrategias de reconocimiento a los empleadores que implementen el teletrabajo, las cuales se regirán por los protocolos y manuales establecidos por estas entidades para tal fin.



Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

E) TRABAJO EN CASA.





Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

Nace como una necesidad derivada de la declaratoria de la pandemia por parte de la OMS, anunciada el pasado 11 de marzo de 2020.

El Ministerio del Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo instó a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el “trabajo en casa”

Trabajo en Casa





Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

Trabajo en Casa

El pico de la pandemia, se estimó que cerca de **4 millones de colombianos** realizaron sus labores bajo esta modalidad. De estos cerca de **900 mil fueron servidores públicos.**





TRABAJO EN CASA.

Habilitación para desempeñar **transitoriamente** sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.



RESOLUCION 2646 DE 2008

Responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.



RESOLUCION 2764 DE 2022.

**QUINCE (15) DOCUMENTOS TECNICOS EN
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.**

No batería virtual.

WWW.fondoriesgoslaborales.gov.co





RESOLUCION 2764 DE 2022.

Los instrumentos y guías son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.





RESOLUCION 2764 DE 2022.

Las empresas evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma **anual**.

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada **dos años** y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.





RESOLUCION 2764 DE 2022.

El Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la **herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial**, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.





Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.

F) TRABAJO REMOTO.





TRABAJO REMOTO

Los artículos 16 y 17 de la **Ley 2069 de 2020**, consagran el propósito de promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución, teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilitando el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país y crecimiento de las empresas.



TRABAJO REMOTO

La **Ley 2121 del 3 de agosto de 2021** “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” tiene como fin “[...] crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.



TRABAJO REMOTO

Definición de Trabajo remoto.

El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo desarrollado principalmente a través de tecnologías, que permite al trabajador prestar sus servicios desde un lugar diferente al centro de trabajo **en el territorio nacional**.



TRABAJO REMOTO

Definición de Trabajo remoto.

Se caracteriza por tener **horarios de trabajo flexibles**, pues se fundamenta esencialmente en el cumplimiento de **objetivos** previamente concertados con el empleador. Esta forma de ejecución deberá ser adoptada desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo.



TRABAJO REMOTO

Aplicación del principio de territorialidad.

El régimen de trabajo remoto aplica únicamente cuando el servicio contratado se desarrolle en **territorio colombiano**, por empresas nacionales o extranjeras que tengan sedes o contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.



TRABAJO REMOTO

TRABAJO REMOTO.

DECRETO 555 DE 2022,



- **Desconexión Laboral:** Es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni es sus vacaciones o descansos.





LEY 2191 DE 2022.

Ley desconexión laboral

Goce del tiempo libre, tiempo de descanso, licencias, vacaciones y permisos.

No actividades fuera del horario laboral.

Acoso laboral.- Política de desconexión laboral.

No a los cargos de dirección, confianza y manejo.

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO.

Los empleadores deberán **comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y la información la dirección donde desarrollará transitoriamente las labores pactadas.**

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN TELETRABAJO.TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO.

Se debe registrar ante la Administradora de Riesgos Laborales las **condiciones de:**

A) Tiempo.

B) Modo.

C) Lugar.

Pregunta:

¿Se puede formular teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto ?.

Art, 2 de la Resolución 3050 de 2022.

El trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas, **sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento jurídico y las cláusulas contractuales correspondientes;** debiéndose recurrir en recomendaciones, conceptos médicos de reincorporación, rehabilitación, reincorporación al presente Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales .

Resolucion 2468 de 2022.

- I. Guía riesgo **biológico** de empresas y contratantes.
- II. Guía de riesgo biológico para trabajadores y/o contratistas.
- III. Guía de riesgo biológico para ARL.
- IV. Guía de riesgos biológico IPS- EPS.
- V. Guía de SarsCov2- COVID/19.- **Permite virtualidad.**

Resolución 2467 de 2022.

Reglamento Sílice.

Permite la capacitación virtual.

FONDO DE RIESGOS LABORALES.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/fondo-de-riesgos-laborales>

CONSULTA DE JURISPRUDENCIA

A través del navegador, preferiblemente Google Chrome, ingresar a la página oficial de la corporación <https://cortesuprema.gov.co/> en el menú seleccionar **“Procesos y Jurisprudencia”** y dar clic sobre **“Sistema de Jurisprudencial de la corte suprema”**



CONSULTA DE JURISPRUDENCIA

Búsquedas de la jurisprudencia que sea de su interés, como se presenta en el siguiente gráfico:

The screenshot shows a web browser window displaying the search interface of the Corte Suprema de Justicia of Colombia. The page header includes the national coat of arms and the text 'República de Colombia Corte Suprema de Justicia'. Below the header, there are social media icons for Twitter, Facebook, and YouTube, along with 'Reporte' and 'Enviar' buttons. The main content area is divided into two sections: 'Criterios de búsqueda' (Search Criteria) on the left and 'Resultados de la búsqueda' (Search Results) on the right. The search criteria section contains several filters: 'Tema' (Topic) with a search box and instructions; 'Sala' (Chamber) with dropdown menus for 'Civil, Familia y Agraria', 'Laboral', 'Penal', and 'Plena', and checkboxes for 'Constitucional' and 'Negocios Generales'; 'Asuntos de Sala' (Chamber Matters) with radio buttons for 'Asuntos de Sala', 'Tutelas', and 'Todos'; 'Relevantes' (Relevant) with radio buttons for 'Relevantes', 'Gaceta Judicial', and 'Todas'; 'Buscar en:' (Search in:) with a checkbox for 'Salvamento / Aclaración / Adición de voto'; 'Ponente' (Author); 'Fecha' (Date) with dropdowns for 'n.º radicación', 'n.º providencia', and 'Id'; 'Tipo de providencia' (Type of ruling) and 'Clase de actuación' (Class of action); 'Fuente formal' (Formal source) and 'Jurisprudencia relacionada' (Related jurisprudence); 'Procedencia' (Origin) and 'Delitos' (Crimes); 'Sujetos procesales' (Procedural subjects) and 'Servidor público' (Public servant); and 'Categoría de género' (Gender category). At the bottom of the search criteria section is the 'Comisión Nacional de Género' (National Gender Commission). The search results section shows 'Resultado: 1 / 0' and a large empty box for the results. At the bottom of the results section are buttons for 'Seleccionar Todos', 'Titulación', 'Consideraciones', and 'Descargar'. The browser's address bar shows the URL 'consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date '31/10/2023' and time '3:53 p. m.'.

<https://jurisprudencia.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

CONSULTA DE JURISPRUDENCIA

- Primera parte, campos o criterios de consulta: se encuentran ubicados en la parte izquierda de la pantalla, cada uno de los filtros puede ser utilizado en forma individual o combinándolos entre sí con el fin de generar resultados más exactos, y obtener la información requerida:

Criterios de búsqueda

Tema
Use comillas para buscar frases exactas "frase de ejemplo"
Use el conector Y separando los términos entre comillas "xxx" Y "yyy"
Use el conector O separando los términos entre comillas "xxx" O "yyy"
Seleccione:

Sala
Civil, Familia y Agraria | Laboral | Penal | Plena
 Constitucional Negocios Generales
 Asuntos de Sala Tutelas Todos
 Relevantes Gaceta Judicial Todas

Buscar en:
 Salvamento / Aclaración / Adición de voto

Ponente

Fecha

n.º radicación | **n.º providencia** | **Id**

Tipo de providencia | **Clase de actuación**

Fuente formal | **Jurisprudencia relacionada**

Procedencia | **Delitos**

Sujetos procesales | **Servidor público**

Categoría de género
Comisión Nacional de Género

Buscar | Nueva búsqueda

- Segunda parte, existen varios filtros de búsqueda, por ejemplo: Tema, Fecha, Radicado, Número de providencia, Sala, Ponente, Clase de actuación y Tipo de providencia, entre otros. Todos estos filtros se pueden mezclar para obtener resultados más precisos

Criterios de búsqueda

Tema
Use comillas para buscar frases exactas "frase de ejemplo"
Use el conector Y separando los términos entre comillas "xxx" Y "yyy"
Use el conector O separando los términos entre comillas "xxx" O "yyy"
Seleccione:

Buscar en:
 Texto completo Consideraciones Asunto
 Decisión Parte resolutive

 Salvamento / Aclaración / Adición de voto

Sala
Civil, Familia y Agraria | Laboral | Penal | Plena
 Constitucional Negocios Generales
 Asuntos de Sala Tutelas
 Relevantes Gaceta Judicial

Buscar en:
 Sala Especial de Primera Instancia
 Sala Especial de Instrucción
 Sala de Casación Penal



MUCHAS GRACIAS.

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional



Colombia:
Medellín - Antioquia

