



ACTUALIZACION EN RIESGOS LABORALES ASPECTOS NORMATIVOS

CAMILO EUSEBIO GÓMEZ CRISTANCHO

MEDICO CIRUJANO UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Especialista Gerencia Hospitalaria PUJ

Especialista S. Ocupacional UMB

ABOGADO UNIVERSIDAD CATÓLICA

Especialista D. Laboral U. Externado de Colombia

Magister en Responsabilidad Civil U. Externado de Colombia

Candidato a Doctor en Derecho U. Externado de Colombia



TEMAS A ABORDAR

1. Decreto Único del Sector trabajo

2. Afiliación de independientes al Sistema de Riesgos Laborales

3. Afiliación de estudiantes al Sistema de Riesgos Laborales

4. Dosificación de las sanciones

5. Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

6. Reporte accidentes de trabajo y enfermedades laborales

7. Proceso de calificación



**DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL
SECTOR TRABAJO**



DECRETO 1072 DE 2015

Objetivo

Se expide con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen el sector y contar con un instrumento jurídico único



Libro 1: Estructura del Sector Trabajo

Sector central

Sector descentralizado



Libro 2: Régimen reglamentario del sector trabajo

Relaciones individuales

Relaciones laborales colectivas

IVC

Riesgos Laborales

Juntas de calificación

Normas referentes al empleo

Subsidio familiar

Asociatividad social y solidaria



Libro 3: Disposiciones finales

Derogatorias y vigencia

LIBRO 1: ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO

Sector Central



Sector descentralizado



LIBRO 2: REGIMEN REGLAMENTARIO

Individual	Colectivo	Riesgos laborales	Juntas de calificación	Normas empleo	Subsidio familiar
<ul style="list-style-type: none">• El contrato• Jornada, descanso y vacaciones• Cesantías• Dotación• Teletrabajo• Regímenes especiales	<ul style="list-style-type: none">• Sindicatos• Prohibiciones y sanciones• Cuota sindical• Sindicatos de empleados públicos• Permiso sindical• Federación y confederación• Fuero sindical	<ul style="list-style-type: none">• Reglas generales de afiliación• Afiliación de independientes y de estudiantes• Cotizaciones en el SRL• SG-SST• Sistema de garantía de la calidad del SRL• Criterios de graduación de mulas	<ul style="list-style-type: none">• General• Junta de calificación de invalidez	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de protección al cesante• Formación para el trabajo• Contrato de aprendizaje• Equidad de género	<ul style="list-style-type: none">• Afiliación a las cajas de compensación• Afiliación de poblaciones especiales• Tarifas, beneficiarios y servicios

TITULO 4: RIESGOS LABORALES

Disposiciones generales en RL	<ul style="list-style-type: none">• Dec. 1530 de 1996, Dec. 1295 de 1994, Dec. 1771 de 1994, Dec. 472 de 2015
Afiliación y cotizaciones	<ul style="list-style-type: none">• Dec. 1772 de 1994, Dec. 3615 de 2004, <u>Dec. 723 de 2013,</u> <u>Dec. 055 de 2015,</u> Dec. 1530 de 1996
SG-SST	<ul style="list-style-type: none">• <u>Dec. 1443 de 2014</u>
Sistema de Calidad SGRL	<ul style="list-style-type: none">• Dec. 2393 de 2011,
Fondo de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none">• Decreto 1833 de 1994
Sistema de compensación	<ul style="list-style-type: none">• <u>Dec. 1442 de 2014</u>
Graduación de sanciones	<ul style="list-style-type: none">• <u>Dec. 472 de 2015</u>
Juntas de calificación	<ul style="list-style-type: none">• <u>Decreto 1352 de 2013</u>

LIBRO 3: DISPOSICIONES FINALES

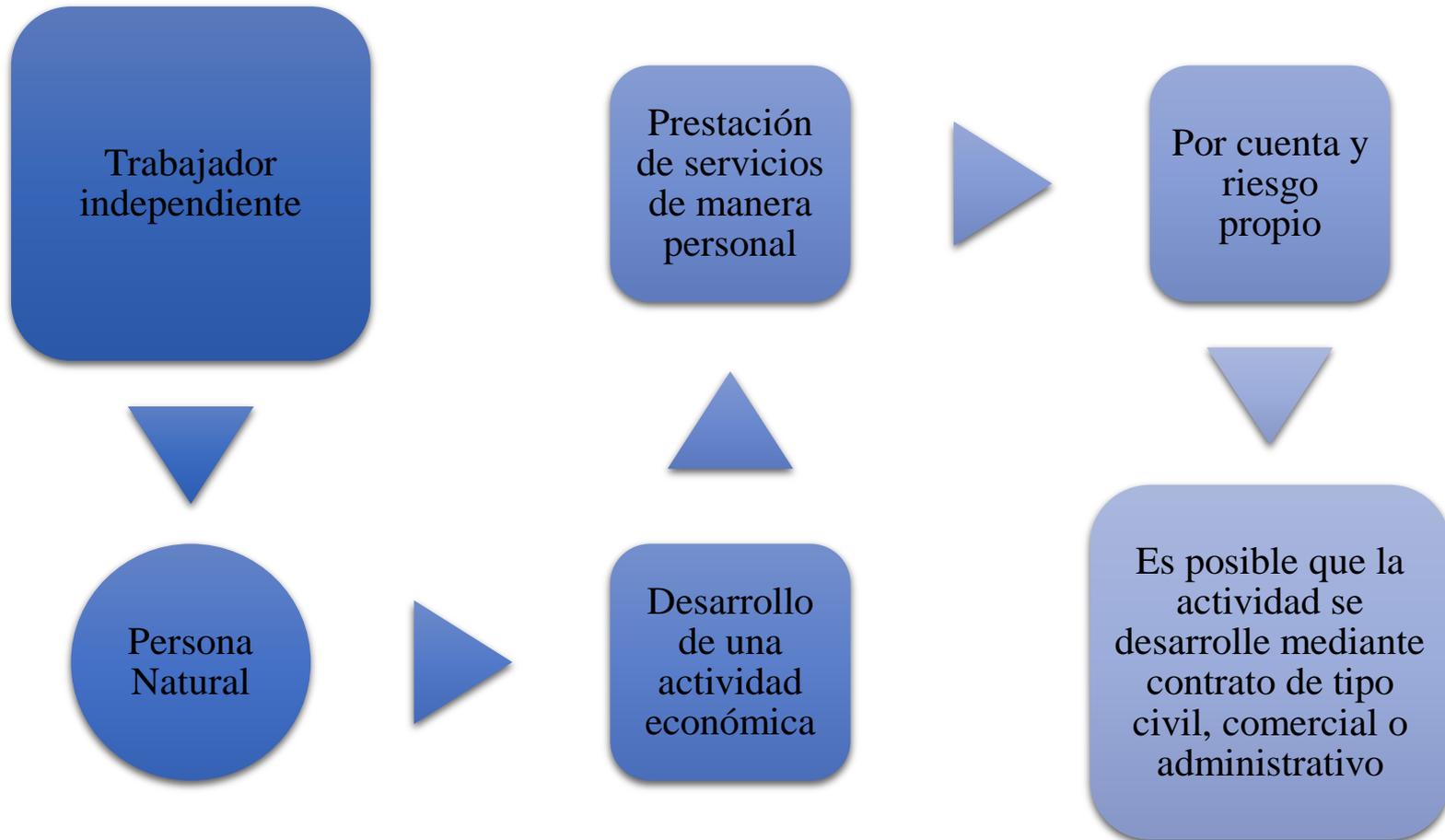




AFILIACIÓN DE INDEPENDIENTES



¿QUIÉNES SON TRABAJADORES INDEPENDIENTES?



DECRETO 1563 DE 2016

Reglas para la afiliación:

- 1- El periodo mínimo de afiliación será de un (1) mes.
- 2- El trabajador independiente podrá vincularse directamente a las ARL o a través de agrupaciones reconocidas.

Quien no podrá hacerlo:

- 1- No podrán vincularse a las ARL de forma individual o a través de cooperativas, los trabajadores independientes que se encuentren vinculados a alguna empresa a través de contratos de prestación de servicios. En estos casos el trabajador deberá afiliarse a través de la empresa contratante a su ARL siguiendo las reglas del Decreto 1072 de 2015 (antes Decreto 723 de 2013).

DECRETO 1563 DE 2016

Reglas para la afiliación:

Las personas que deseen vincularse de forma independiente a las ARL deberán realizarse exámenes pre-ocupacionales, que cubra los riesgos a los cuales se puede ver expuesto en su trabajo.

El ingreso base de cotización será el mismo que para salud y pensiones, y en todo caso no podrá ser menor a 1 SMLMV, es decir si la persona devenga \$500.000 tendrá que aportar como si ganara un mínimo.

DECRETO 1563 DE 2016

Reglas para la afiliación:

Se establece la tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo, tipo I, II, III, IV o V.

Se crea la tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos, con el fin de establecer el nivel de riesgo de las ocupaciones u oficios.

Si la persona después de afiliada no realiza la cotización al SGRL durante dos períodos continuos dará lugar a la suspensión de la afiliación.

SELECCIÓN DE LA ARL

Se garantiza la libre escogencia

No se admite estar afiliado a mas de una ARL

El trabajador dependiente que a la vez actué como contratista debe seleccionar la ARL a la que se encuentra afiliado como trabajador dependiente

Si el contratista celebra diversos contratos, debe afiliarse a una misma ARL por la totalidad de ellos.

El contratista debe informar al contratante la ARL a la que se encuentra afiliado

LA AFILIACIÓN

El contratante debe realizar la afiliación al SGRL sin que por ello se constituya relación laboral

El incumplimiento de esta obligación lo hace responsable de las prestaciones a que haya lugar

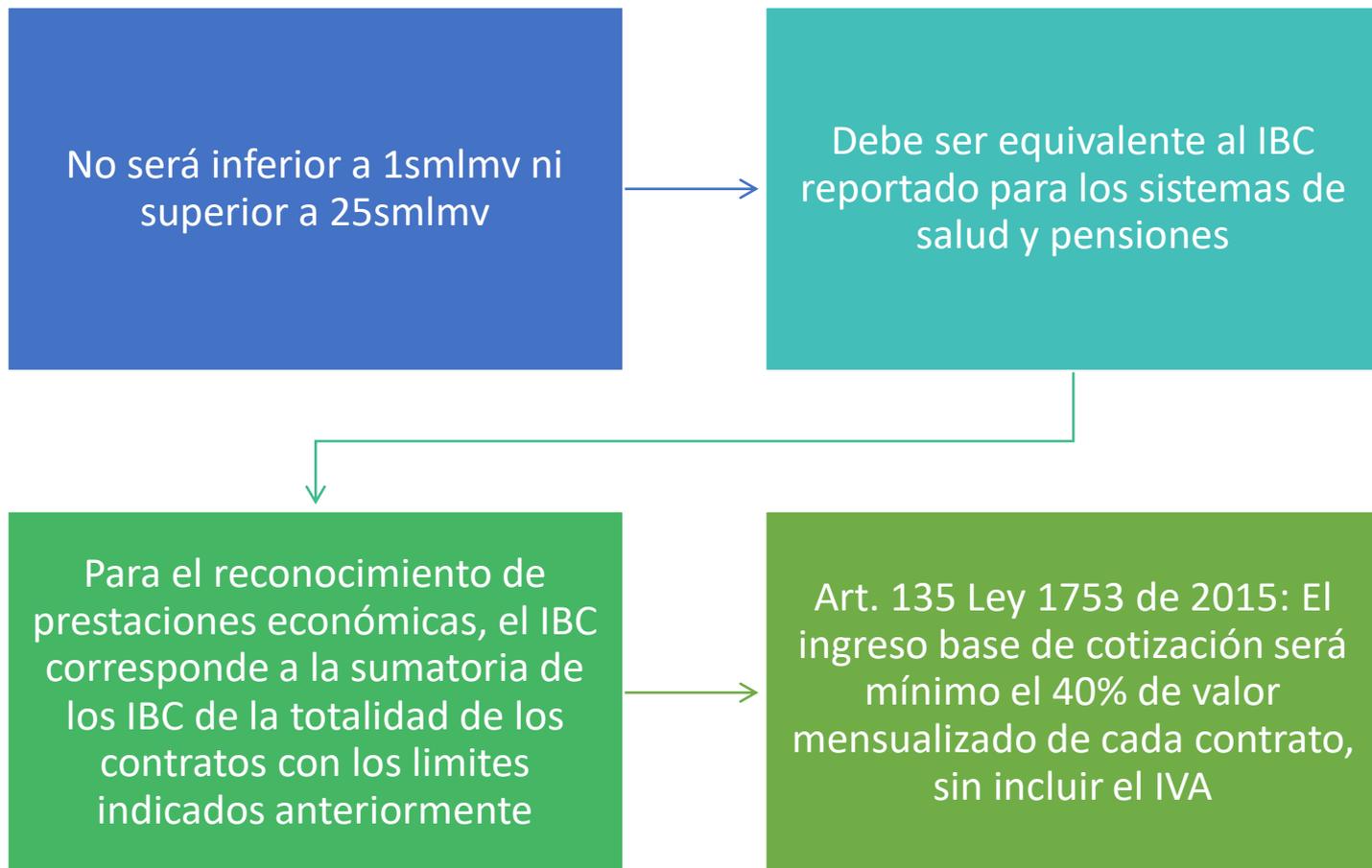
el formulario de afiliación debe indicar:

- i) El valor de los honorarios,
- ii) Las circunstancias de tiempo modo y lugar,
- iii) La clase de riesgo

Obligación de reportar novedades a mas tardar al día siguiente de su ocurrencia

La Cobertura se inicia al día calendario siguiente al de la afiliación y cesa a la fecha de terminación del contrato

DETERMINACIÓN DEL IBC



DETERMINACIÓN DE LA CLASE DE RIESGO

El mayor entre:

- i) El riesgo del centro de trabajo, entidad o institución,
- ii) El propio de la actividad ejecutada

Conforme a la clase de riesgo el monto de la cotización oscilará entre 0.348% y 8.7% del IBC

La ARL puede verificar las circunstancias del contrato y reclasificar el riesgo si es del caso

¿QUIÉN ASUME EL PAGO?

El contratista como regla general (Riesgo I, II y III)

El contratante cuando se trata del contratista que desempeña actividades de alto riesgo (Riesgo IV y V)

El pago se hace de manera anticipada

LAS PRESTACIONES

Accidente de trabajo: Promedio del IBC de los 6 meses anteriores a su ocurrencia o fracción

Enfermedad laboral: Promedio del IBC del ultimo año anterior a la calificación en 1ª oportunidad o fracción

Los trabajadores independientes tienen derecho a prestaciones económicas y asistenciales, el IBL de tales prestaciones se determina conforme al art. 5 de la Ley 1562 de 2012

Subsidio por incapacidad temporal: Ultimo IBC pagado a la ARL con anterioridad al inicio de la incapacidad medica

Las ARL deben asumir el pago de las cotizaciones a pensiones y salud durante los periodos de incapacidad temporal

OBLIGACIONES

Del contratante

- Reporte de accidentes y enfermedades
- Investigación de accidentes e incidentes
- Promoción y prevención
- Incluir a los contratistas en el SGSST y en las capacitaciones
- Verificar el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud

Del contratista

- Autocuidado
- Contar con los elementos de protección personal
- Informar sobre la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades
- Cumplir normas, reglamentos e instrucciones del SGSST

De la ARL

- Afiliar y registrar al contratista
- Recaudo de cotización
- Garantizar la prestación de los servicios de salud
- Garantizar el reconocimiento y pago de prestaciones económicas
- Suministro de asesoría técnica
- Acciones de cobro

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



TABLA DE CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES U OFICIOS

Riesgo I	Riesgo II	Riesgo III	Riesgo IV	Riesgo V
<ul style="list-style-type: none">• Abogado• Revisor fiscal• Docente• Economista• Auditor• Ingeniero industrial• Sacerdote• Secretaria	<ul style="list-style-type: none">• Comerciante• Sastre• Criador de ganado• Peluquero• Jardinero• Medico• Ferretero	<ul style="list-style-type: none">• carpintero• Bracero• Cortador de cuero• Electricista• Epidemiólogo• Mecánico	<ul style="list-style-type: none">• Arbitro deportivo• Fumigador• Islero• Soldador• Anestesiólogo• Herrero	<ul style="list-style-type: none">• Arquitecto• Conductor• Escolta• Operador de fundición• Radiólogo• Minero

Cuando la ocupación no se encuentre en la tabla, el trabajador y la ARL podrán efectuar la clasificación teniendo en cuenta aquellos aspectos que impliquen riesgo ocupacional como: las materias primas que se usen, los procesos, los medios de producción, etc.



AFILIACIÓN DE ESTUDIANTES



ANTECEDENTES

Decreto 2373
de 2010

- Establece la afiliación al sistema de riesgos laborales para los estudiantes de postgrado en el área de la salud por el tiempo que dure la etapa de formación laboral o entrenamiento

Ley 1562 de
2012

- Hace obligatoria la afiliación de los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones públicas o privadas que desarrollan determinadas actividades. Concede un año para expedir la reglamentación correspondiente

Acción de
cumplimiento

- Mediante sentencia de 10 de abril de 2014 se ordenó al Ministerio de Salud y Protección Social expedir la reglamentación para la afiliación de los estudiantes al Sistema de Riesgos Laborales en los términos de la Ley 1562 de 2012

Dec. 055 de
2015

- Reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales

AMBITO DE APLICACIÓN

Estudiantes de instituciones publicas o privadas que se encuentran sometidos a un riesgo ocupacional como consecuencia de:

<p>La ejecución de trabajos que significan una fuente de ingreso para la institución</p>	<p>La realización de prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener titulo o certificado en el marco de: i) la educación media técnica, ii) la formación complementaria, iii) la educación superior y iv) programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano</p>	<p>La realización de prácticas ad-honorem como requisito para obtener un titulo y sin que se encuentre matriculado en la institución académica</p>
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Otros actores

ARL	Operadores PILA	Entidades territoriales	Instituciones de educación	Escuelas normales superiores	Empresas e instituciones
-----	-----------------	-------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------------------

No aplica

<p>A los estudiantes que ejecutan trabajos o realizan practicas formativas mediante contrato de aprendizaje</p>	<p>Estudiantes que realizan trabajos mediante vinculo laboral, o contrato de prestación de servicios</p>	<p>Estudiantes que ejecutan trabajos en el marco de un convenio docencia-servicio en el área de la salud</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DEFINICIONES

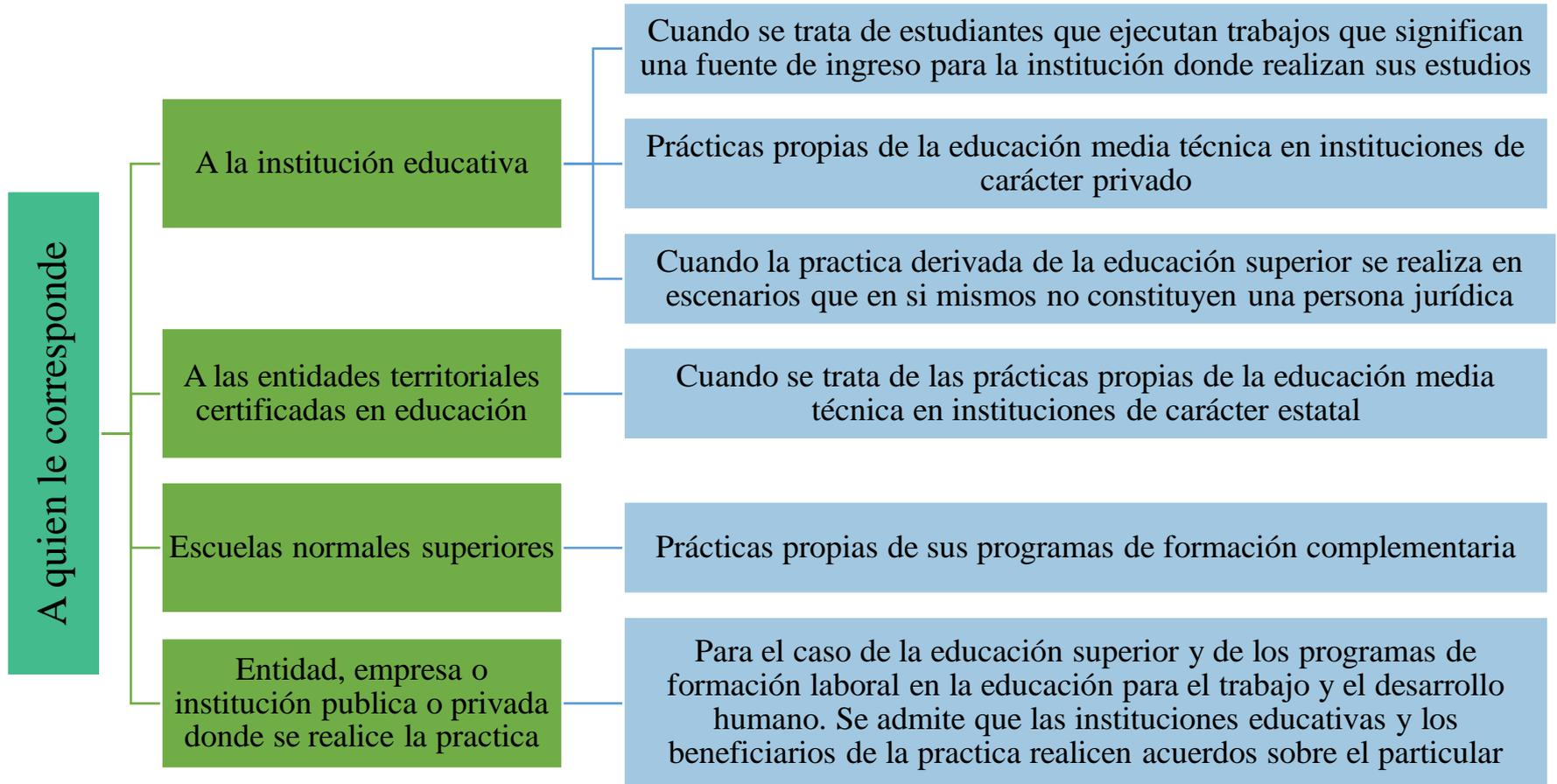
Riesgo ocupacional

Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, [...] en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente

Fuente de ingreso

Entiéndase como aquellos valores recibidos y/o causados a favor de la institución de educación como resultado de las actividades desarrolladas por estudiantes, en cumplimiento del objeto social de la misma

AFILIACIÓN Y PAGO DE LOS APORTES



CONDICIONES PARA LA AFILIACIÓN

La afiliación debe hacerse como mínimo un día antes del inicio de la practica o actividad

La afiliación se hace ante la ARL en la que la entidad, empresa o institución obligada tenga afiliados a sus trabajadores.

En ningún caso la obligación de afiliación y pago al Sistema General de Riesgos Laborales puede trasladarse al estudiante

Los estudiantes deben estar previamente al Sistema de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes

CONDICIONES PARA EL PAGO DE APORTES

La base de cotización será de un salario mínimo legal mensual vigente

El monto oscilará entre 0,348 y 8.7% del IBC

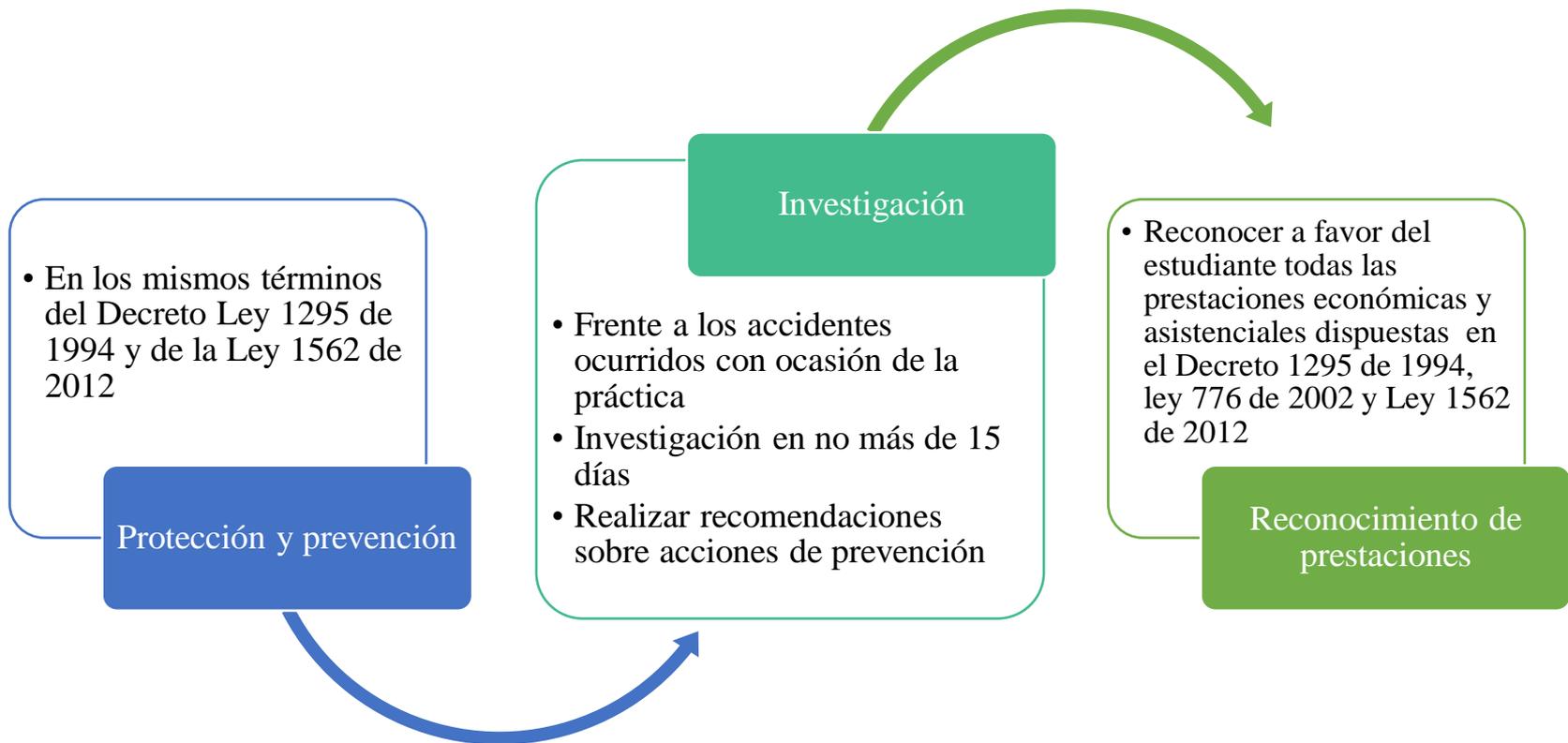
La tarifa a pagar se determinará de acuerdo con la actividad económica de la empresa, entidad o institución donde se realice la práctica.

El pago de aportes se realizará a través de la PILA

OBLIGACIONES



DEBERES DE LA ARL

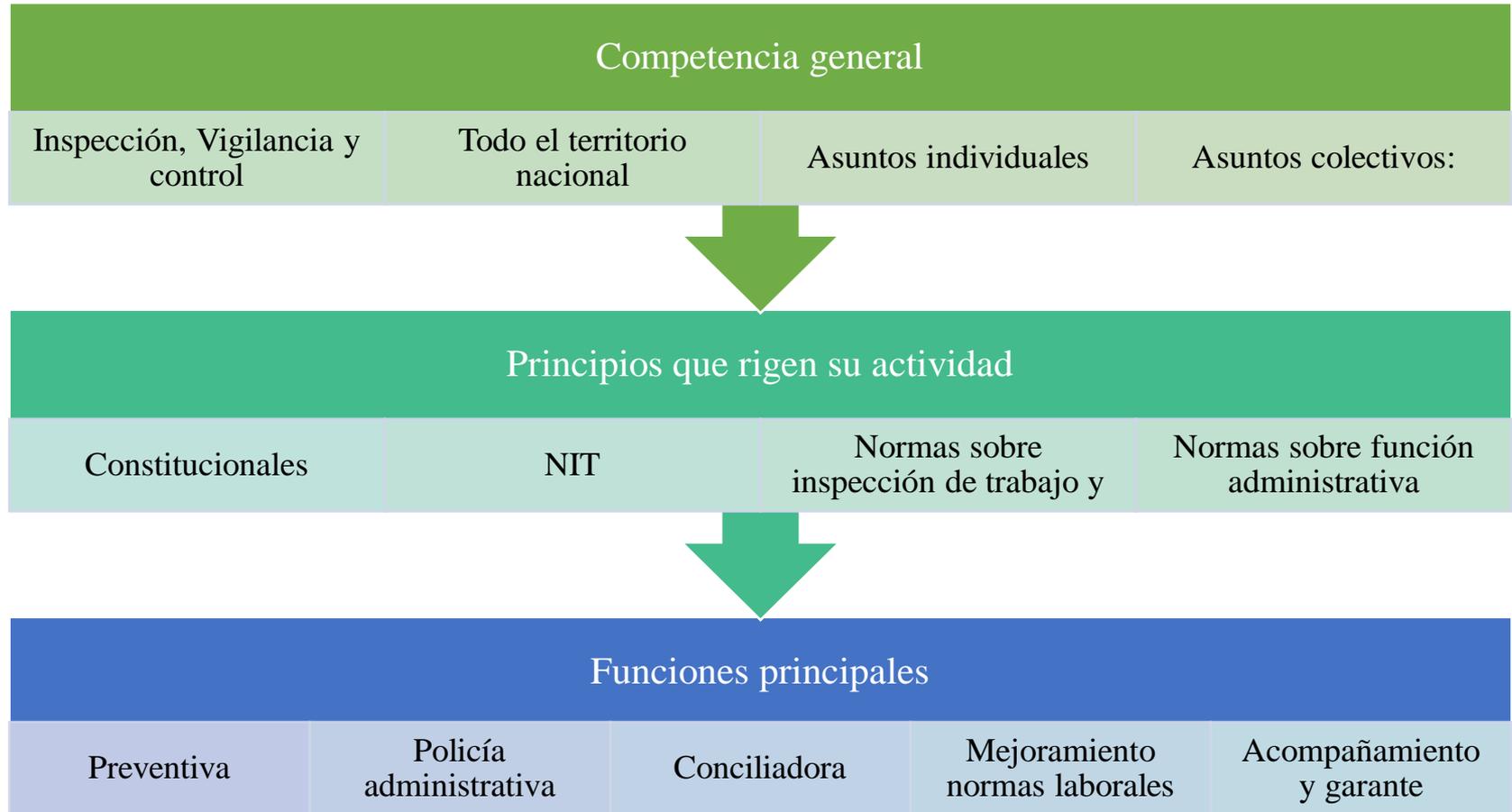




RÉGIMEN SANCIONATORIO



INSPECCIÓN DE TRABAJO



LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

Inicio

- De oficio
- Solicitud de parte

Facultades

- Requerimiento de información al empleador, al trabajador o al sindicato
- Ordenar oficiosamente la practica de pruebas
- Traslado de las pruebas practicadas al investigado
- Ordenar la paralización o prohibición inmediata de actividades
- Imposición de sanciones sin que implique la declaratoria de derechos individuales o la definición de controversias

LAS SANCIONES EN LA LEY 1610 DE 2013

Multas

- Imposición de multas equivalentes al monto de 1 a 5000 veces el smlmv
- Según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista
- No impide la imposición de otras sanciones
- El valor de la multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje

Cierre del lugar de trabajo

- Cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad
- Termino de imposición de la medida entre 3 días hábiles y 30 días calendario
- Si incurre nuevamente en los hechos sancionados la sanción puede ser el cierre definitivo del establecimiento
- **Los días de clausura se contarán como laborados a efectos del pago de salarios, prestaciones y vacaciones.**

GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Ley 1610 de 2013

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Beneficio económico obtenido por el infractor para si o a favor de un tercero

Reincidencia en la comisión de la infracción

Resistencia negativa u obstrucción a la acción investigadora

Utilización de medios fraudulentos para ocultar la infracción o sus efectos

Grado de prudencia y diligencia con que se hayan aplicado las normas legales

Renuencia o desacato en el cumplimiento de las ordenes impartidas por la autoridad

Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas

Grave violación a los DDHH de los trabajadores

DECRETO 472 DE 2015

Objeto

- i) Señalar los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales,
- ii) Establecer normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas
- iii) Señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso

CAMPO DE APLICACIÓN

Actuaciones administrativas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales adelantadas por:

Inspectores
de trabajo y
seguridad
social

Direcciones
territoriales

Oficinas
especiales
del
ministerio de
trabajo

Unidades de
investigación
especiales

Dirección de
riesgos
laborales

PRINCIPIOS APLICABLES



GRADUACIÓN DE LAS MULTAS

El acto administrativo que impone la sanción debe incorporar los siguientes criterios

Reiteración Ley 1610 de 2013

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero

Reincidencia en la comisión de la infracción

Resistencia negativa u obstrucción a la acción investigadora

Utilización de medios fraudulentos para ocultar la infracción o sus efectos

Grado de prudencia y diligencia con que se hayan aplicado las normas legales

Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas

Nuevos criterios

Ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención

Incumplimiento de correctivos y recomendaciones por parte de ARL y Mintrabajo

La muerte del trabajador

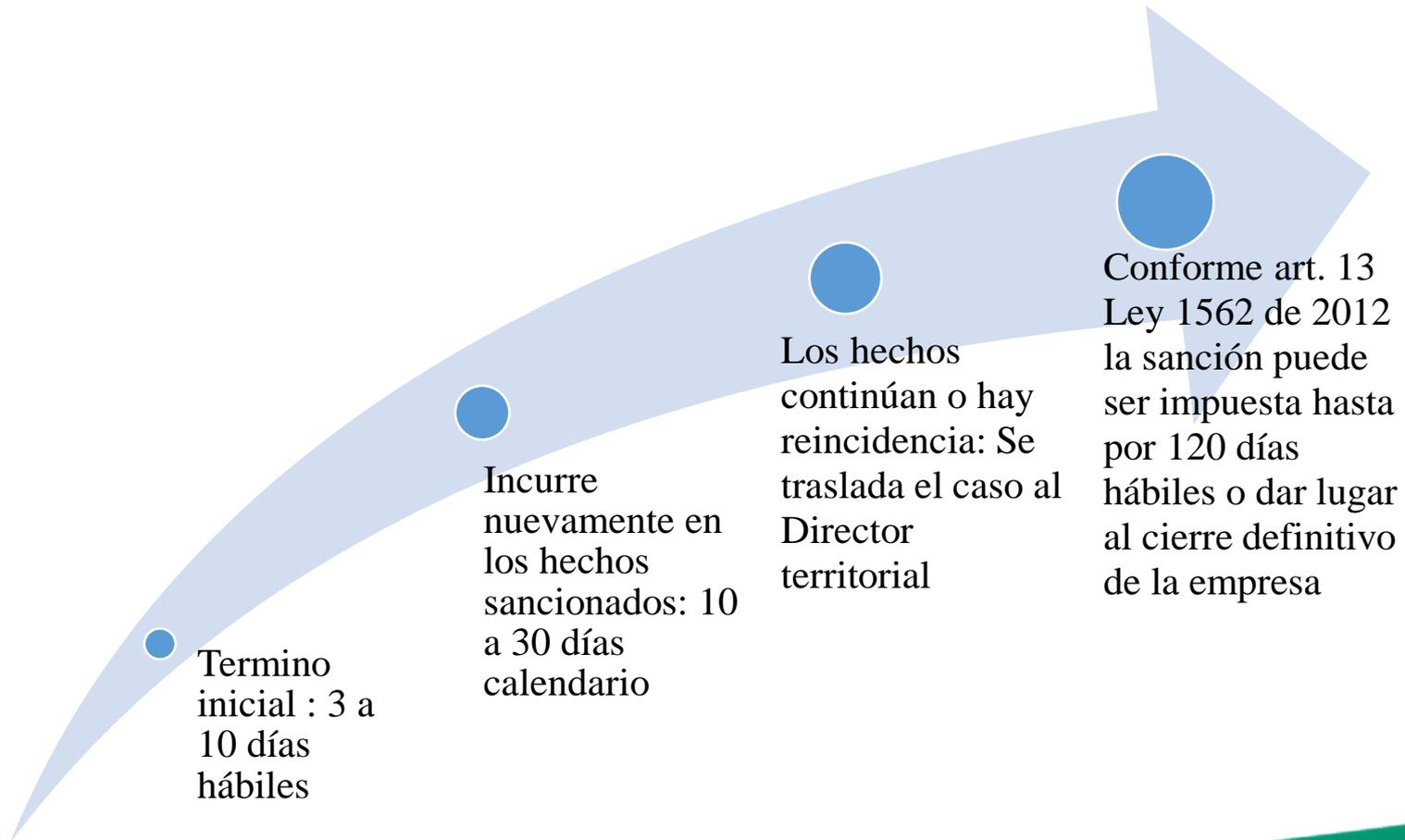
Proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y activos de la empresa

PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD

Tipo de empresa V	Nº de trabajadores	Activos	Incumplimiento SG-SST y obligaciones del empleador	Omisión en el reporte de accidentes y enfermedades	Muerte de trabajador en accidente derivado de incumplimiento normas de seguridad y salud en el trabajo
Valor multa en SMLMV					
Microempresa			hasta 5	1 hasta 20	20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 smlmv	6 hasta 20	21 hasta 50	25 hasta 150
Mediana Empresa	De 51 a 200	100000 a 610000 UVT	21 hasta 100	51 hasta 100	151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o mas	> 610000 UVT	101 hasta 500	101 hasta 1000	401 hasta 1000

Para la aplicación de la sanción prevalece el monto total de activos en caso de que no haya coincidencia con el numero de trabajadores

CLAUSURA - CIERRE DEFINITIVO



PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE LA MEDIDA

Contenido del auto

- Individualización de la PN o PJ y el establecimiento
- Análisis de hechos y pruebas
- Periodo durante el cual se impone la medida
- Normas infringidas con los hechos probados

Se ordena:

- Imposición de sellos
- Seguimiento y verificación acerca de la superación de la infracción
- Levantamiento de la medida en caso de que se haya superado la infracción

OTRAS MEDIDAS

Inobservancia
de la normativa
sobre
prevención de
riesgos laborales



Riesgo grave e
inminente para
la seguridad de
los trabajadores



El inspector
podrá ordenar la
paralización y
prohibición
inmediata de
trabajos y tareas



**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN
EL TRABAJO**



SG-SST EN LA LEY 1562 DE 2012

¿Qué establece?

Que en adelante el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El SG-SST consiste en:

el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua

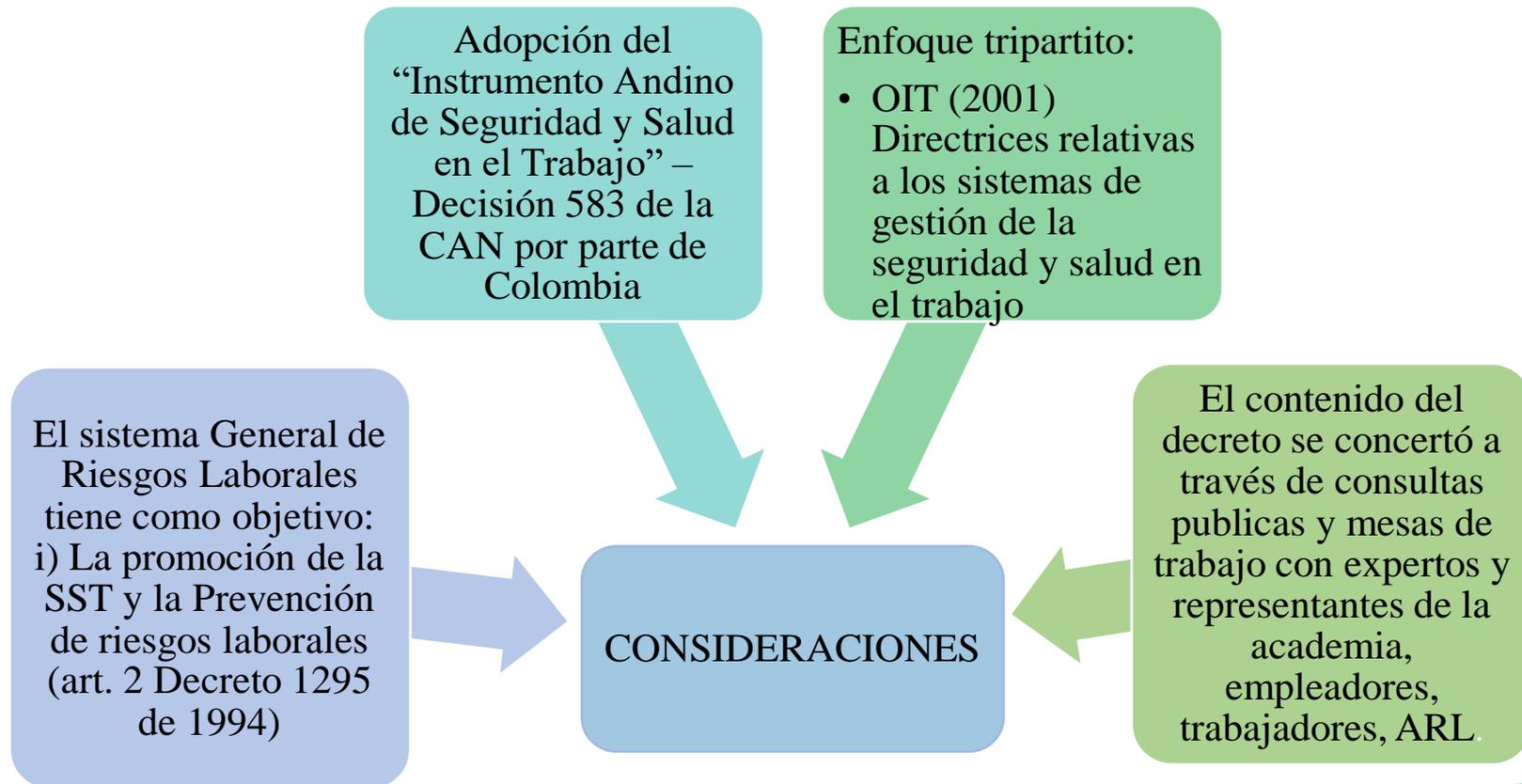
El SG-SST incluye:

la política,
la organización,
la planificación,
la aplicación,
la evaluación,
la auditoría y las acciones de mejora

Tiene como objetivo

anticipar,
reconocer,
evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

DECRETO 1443 DE 2014



OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST que:

Deben ser aplicadas por:

Empleadores
públicos y
privados

Contratantes
de personal

Sector
solidario y
cooperativo

EST

Contratistas

Cooperados

Trabajadores
en misión

Tener cobertura sobre:

Trabajadores
dependientes

¿QUÉ ES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)?

Es una disciplina que trata sobre

La prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo

La protección y promoción de la salud de los trabajadores



Tiene por objeto

El mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo así como la salud en el trabajo

La promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental, y social de los trabajadores

SG-SST

Lidera e implementa

- El empleador
- El contratante
- El SG-SST debe adaptarse al tamaño de la empresa, es compatible con otros sistemas de gestión

Participación

- Trabajadores
- Contratistas

Para garantizar

- Aplicación de las medidas de SST
- El mejoramiento del comportamiento de los trabajadores
- El mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral
- Control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo

De que manera?

- Implementación, mantenimiento y mejora continua de sistemas de gestión basados en el **ciclo PHVA** (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)

¿EN QUÉ CONSISTE EL CICLO PHVA?

Planificar:

- planificar las mejoras de SST, identificar lo que se está haciendo incorrectamente, lo que se puede mejorar y determinar ideas para solucionar problemas.

Hacer:

- Implementación de las medidas planificadas.

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Verificar:

- revisar que los procedimientos y acciones implementados están obteniendo los resultados esperados.

Actuar:

- Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en las SST.

POLITICA EN SST

El empleador o contratante debe

- Establecerla por escrito
- Integrarla a las políticas de gestión de la empresa
- Comunicarla al comité paritario o Vigía de SST
- Extenderla a todos los trabajadores, contratistas, etc.

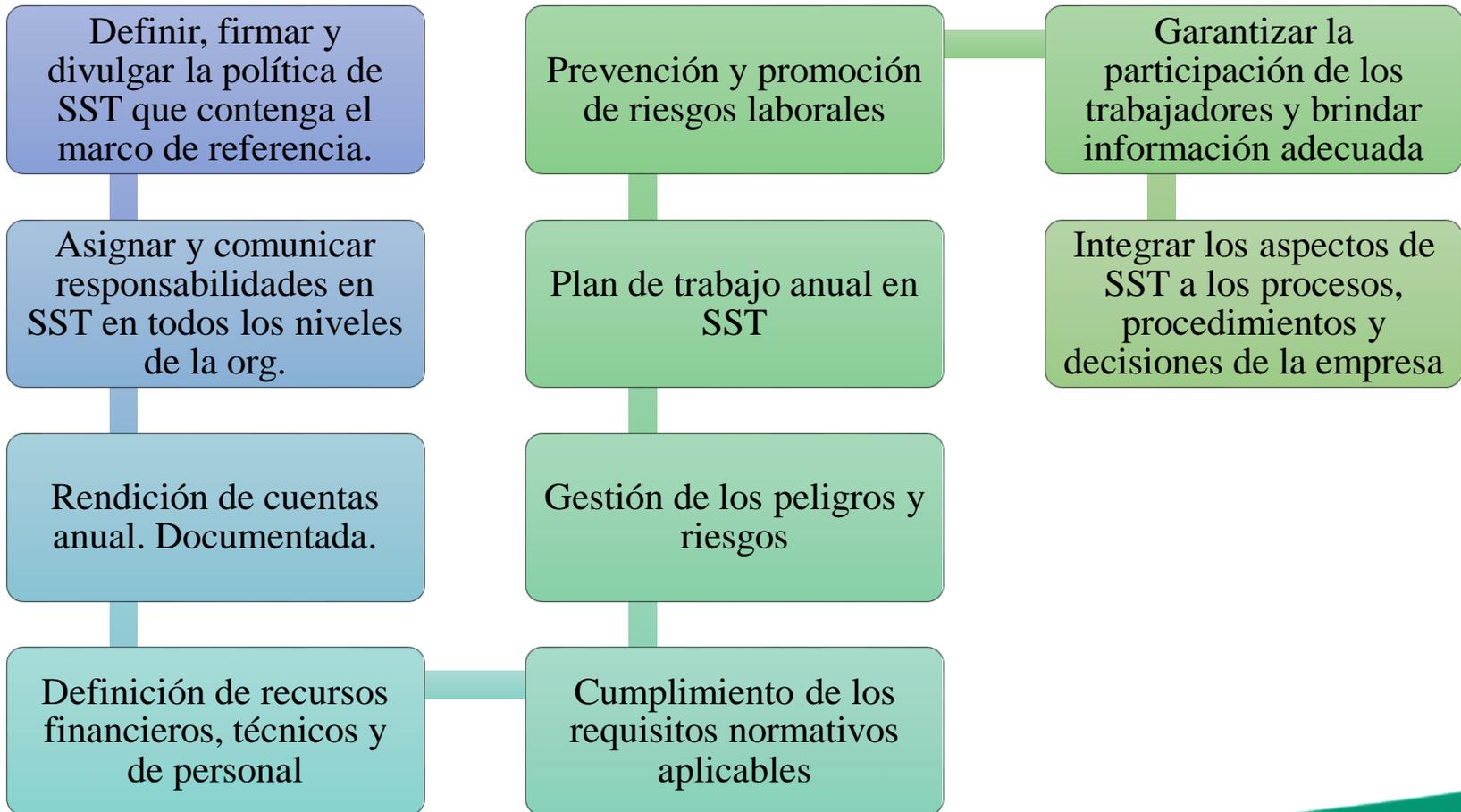
Requisitos

- Establecer el compromiso hacia la implementación del SST
- Ser específica y apropiada para la empresa
- Claridad
- Suscrita por el Rep. Legal
- Difundida en todos los niveles de la organización
- Accesibilidad
- Revisión anual

Objetivos mínimos

- Identificación de peligros
- Evaluación de riesgos
- Establecimiento de controles
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora del SG
- Cumplimiento normatividad vigente

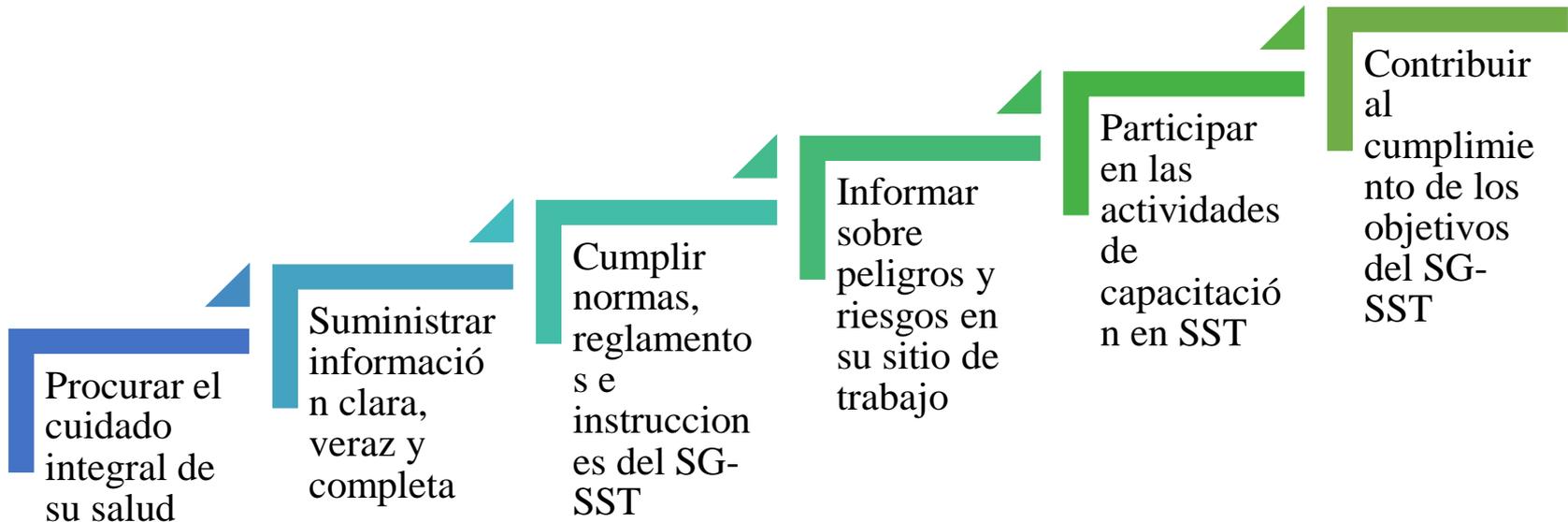
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN LA ORGANIZACIÓN DEL SG-SST



OBLIGACIONES DE LAS ARL



RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES



DEBERES DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN EN SST

1 Definir los requisitos de conocimiento y práctica en SST necesarios para sus trabajadores

2 Adoptar y mantener disposiciones para que los trabajadores cumplan con estos requisitos (selección y capacitación) con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

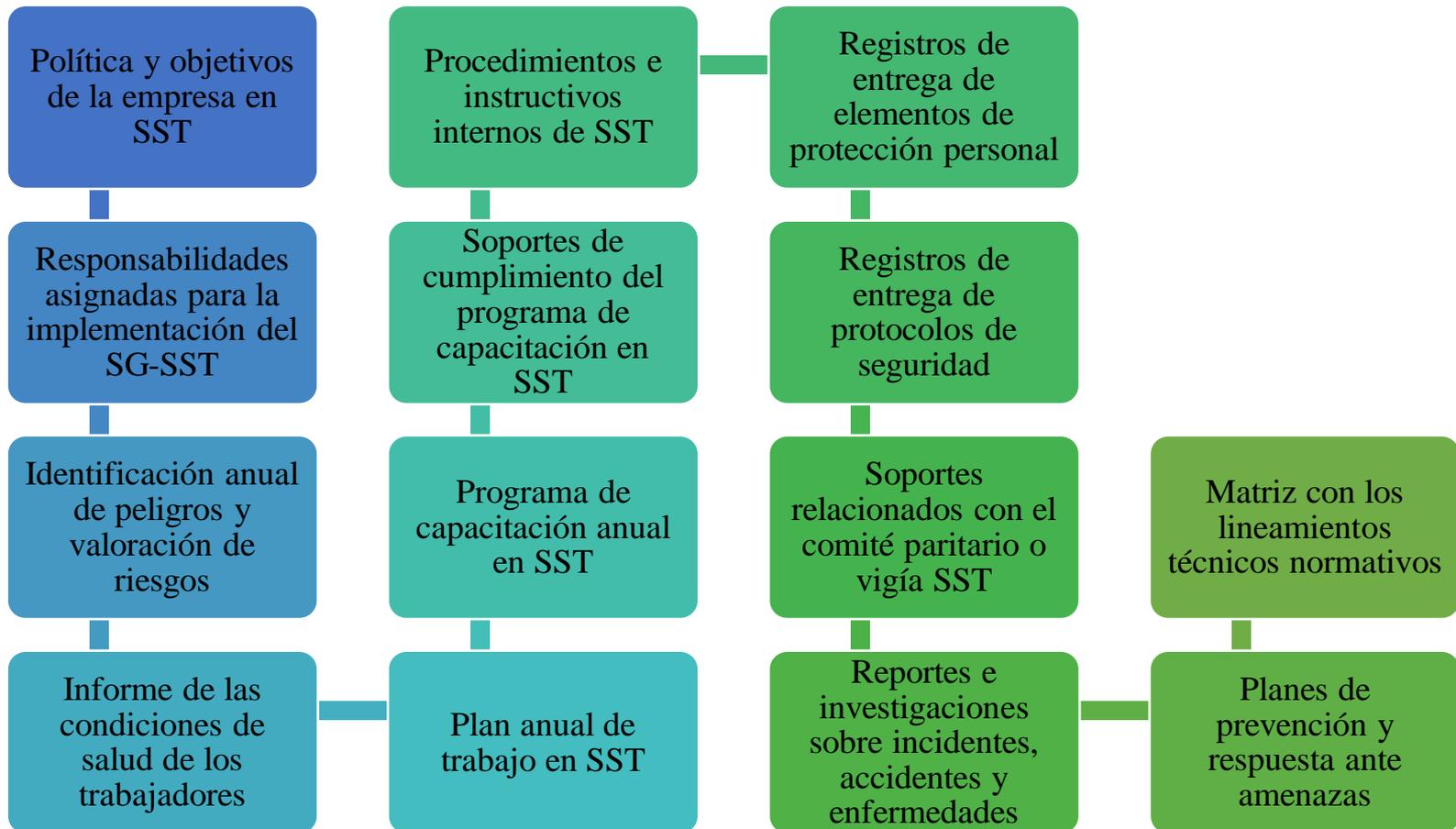
3 Desarrollar un programa de capacitación que sea extensivo a toda la organización sobre la identificación de los peligros y riesgos.

4 El plan de capacitación debe estar documentado y ser impartido por personas idóneas conforme a la normatividad vigente.

5. Brindar la inducción sobre los aspectos del SG-SST a todo trabajador que ingrese a la organización

6. Revisión mínimo una vez al año con la participación de la alta dirección de la empresa, y el comité paritario o vigía de SST

DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST



DEBERES CON RELACIÓN A LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST

1

- La documentación debe estar disponible y debidamente actualizada de manera que sea posible su identificación

2.

- La conservación se puede dar en papel, medios magnéticos, electrónicos, o fotográficos

3

- Protección contra daño, deterioro y pérdida

4.

- Redacción clara y entendible por las personas que tienen que aplicar o consultarla

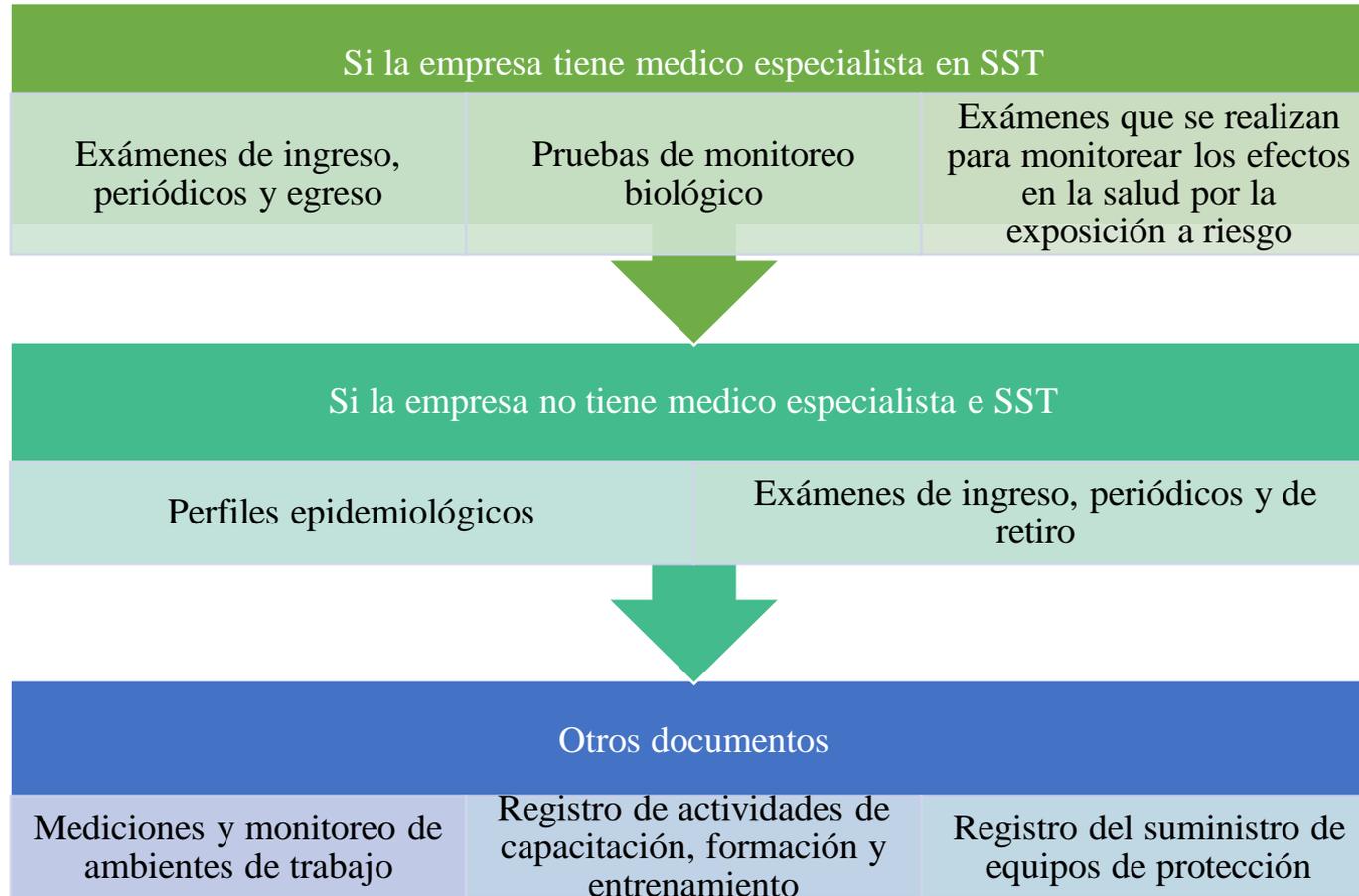
5.

- Garantizar la difusión y consulta por parte de los trabajadores

6.

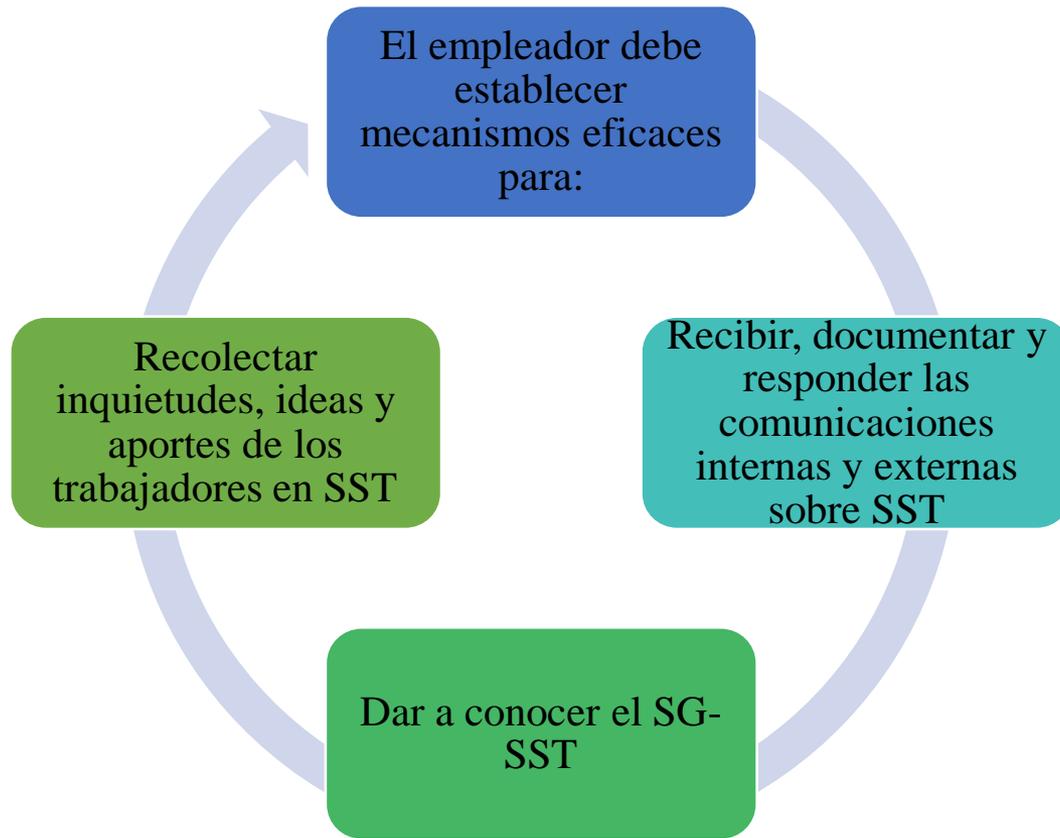
- Garantizar la confidencialidad en los casos en que la ley vigente lo disponga. Especialmente en lo que respecta a la historia clínica de los trabajadores

TERMINO DE CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS



Tales documentos deben ser conservados por un periodo mínimo de 20 años desde el momento en que cese la relación laboral

CANALES DE COMUNICACIÓN



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

1. El empleador debe emplear una metodología sistemática que permita la documentación y actualización anual

2. Debe involucrar al empleador y a los trabajadores de todos los niveles de la empresa

3. La metodología debe tener alcance sobre todos los procesos, actividades, maquinarias, y trabajadores con independencia del tipo de vinculación

4. Debe permitir identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST Con el fin de priorizar y establecer los controles necesarios

5. Debe identificar a los trabajadores que se dedican a actividades de alto riesgo

6. Se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente mortal, un evento catastrófico o un cambio en los procesos o en las instalaciones

7. El empleador puede usar metodologías adicionales que evalúen peligros: i) Físicos, ii) Ergonómicos, iii) Biomecánicos, iv) Biológicos, v) Químicos, vi) De seguridad, vii) Psicosociales entre otros

8. Los agentes cancerígenos deben ser considerados como prioritarios

9. Los hallazgos deben ser informados al comité paritario o Vigía de SST

EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

Finalidad:

- Identificar las prioridades en SST
- Establecer el plan de trabajo anual
- Actualizar el plan de trabajo existente
- Mantener el SG acorde con las modificaciones normativas y los cambios en los procesos de la empresa

Actividades:

- Analizar el SG-SST existente a la entrada en vigencia del decreto
- Autoevaluación por personal idóneo
- La evaluación inicial debe estar documentada y servir de base para la toma de decisiones

Aspectos que debe incluir:

- Identificación de la normativa vigente y estándares mínimos
- Verificación de la identificación de peligros y riesgos y cambios que se deben implementar (anual)
- Identificación de las amenazas (anual)
- Evaluación de las medidas implementadas para controlar riesgos, peligro y amenazas
- Cumplimiento del programa de capacitación anual
- Evaluación de los puestos de trabajo
- Caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores
- Registro y seguimiento a los indicadores definidos en el SG-SST

Planificación del SG-SST

La planificación debe aportar a:

Cumplimiento de la legislación de riesgos laborales

Fortalecimiento de los componentes del SG-TSS

Mejoramiento continuo de los resultados en SST



La planificación debe permitir:

Definir prioridades en materia de SST

Definir objetivos medibles y cuantificables

Establecer el plan de trabajo anual

Definir indicadores de evaluación

Definir recursos financieros, humanos y técnicos



El plan de trabajo comprende:

Objetivos

Metas

Actividades

Responsables

Cronograma

LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS EN EL SG-SST

1.

- Deben tener en cuenta la política de SST de la empresa y el resultado de la evaluación inicial

2.

- Ser claros, medibles, cuantificables y contar con metas de cumplimiento

3.

- Adecuados para la empresa

4.

- Ser coherentes con el plan de trabajo anual de SST

5.

- Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente

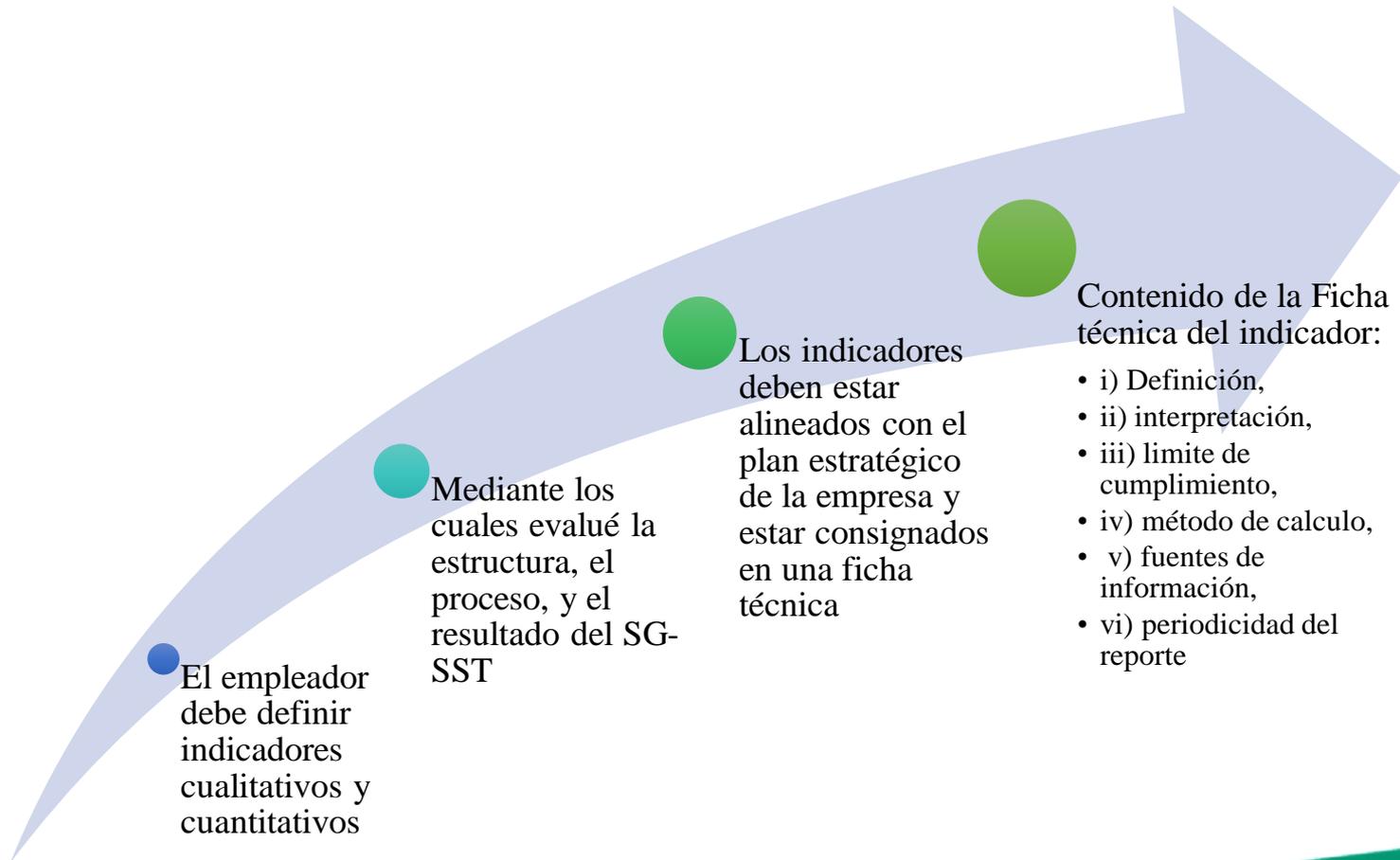
6.

- Estar documentados y comunicados al os trabajadores

7.

- Ser revisados periódicamente

INDICADORES DEL SG-SST



ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES

Indicador para la evaluación de la estructura del SG-SST

- Política de SST
- Objetivos y metas
- Plan de trabajo y cronograma
- Asignación de responsabilidades
- conformación del comité o vigía
- procedimientos de diagnóstico
- Plan de prevención
- Capacitación en SST

Indicador para la evaluación del proceso del SG-SST

- Evaluación inicial
- Ejecución del plan de SST
- Ejecución del plan de capacitación
- Intervención de los peligros
- Acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Análisis de las condiciones de salud

Indicador para la evaluación del resultado

- Cumplimiento requisitos normativos
- Cumplimiento objetivos SST
- Evaluación de las no conformidades
- Evaluación programas de rehabilitación
- Análisis implementación medidas de control
- Cumplimiento del cronograma

APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

Eliminación del peligro/riesgo o sustitución por un riesgo menor



Aplicación de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo



Controles administrativos para reducir la exposición al peligro



Medidas de señalización, advertencia, y demarcación de zonas de riesgo



Entrega de equipos y elementos de protección personal y colectivo

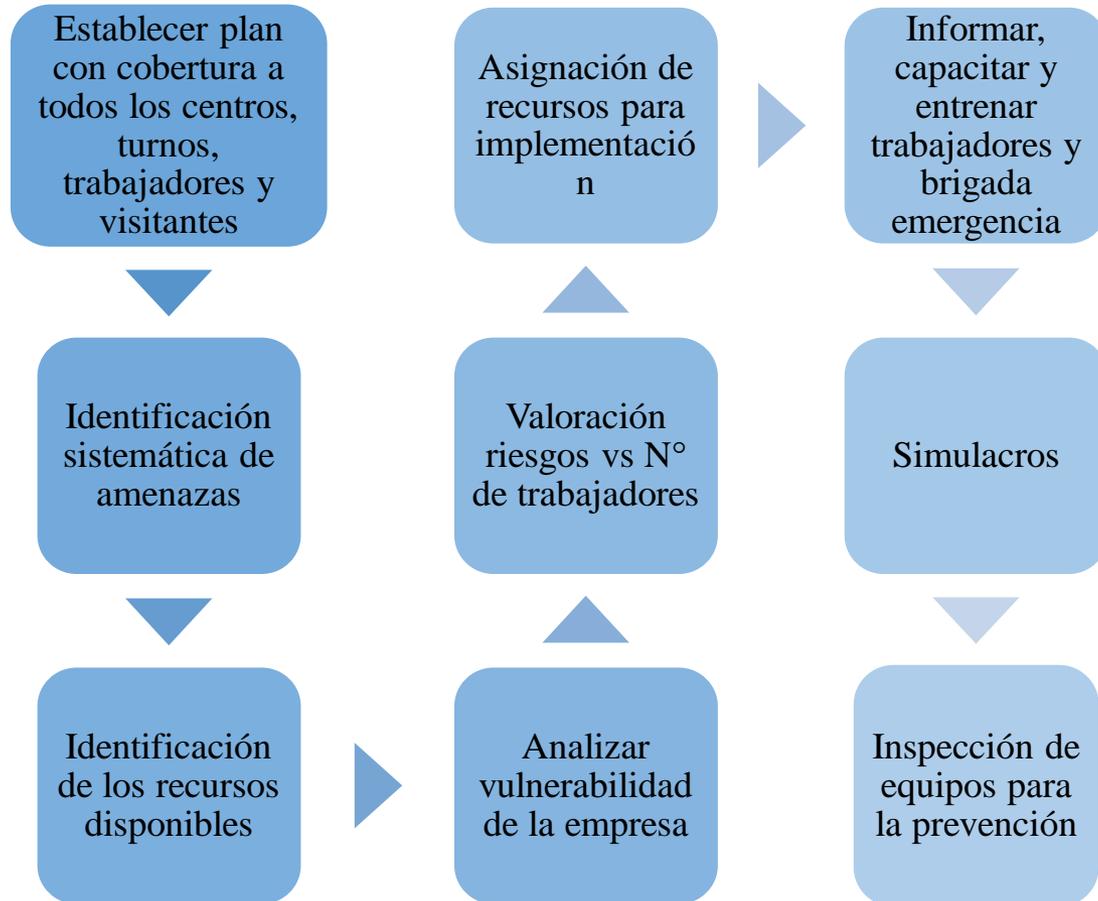


Control en el uso de los elementos de protección



Practica de evaluaciones de ingreso, periódicas y de retiro

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS



INVESTIGACIÓN INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

Normas aplicables

- Decreto 1530 de 1996
- Resolución 1401 de 2007

El resultado debe permitir:

- Identificar las deficiencias del SG-SST
- La participación de los trabajadores directamente relacionados con las causas o con sus controles
- Informar el nivel de ausentismo laboral derivado de accidentes, y enfermedades laborales
- Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección

El empleador debe:

- Tener en cuenta los resultados de actuaciones administrativas por parte del ministerio y las recomendaciones de la ARL
- Debe conformar un equipo investigador que integre al jefe inmediato o supervisor, representante del comité paritario o vigía de seguridad y al responsable del SG-SST

AUDITORÍA

Obligación

- El empleador debe realizar una auditoría anual con la participación del Comité Paritario o Vigía de SST

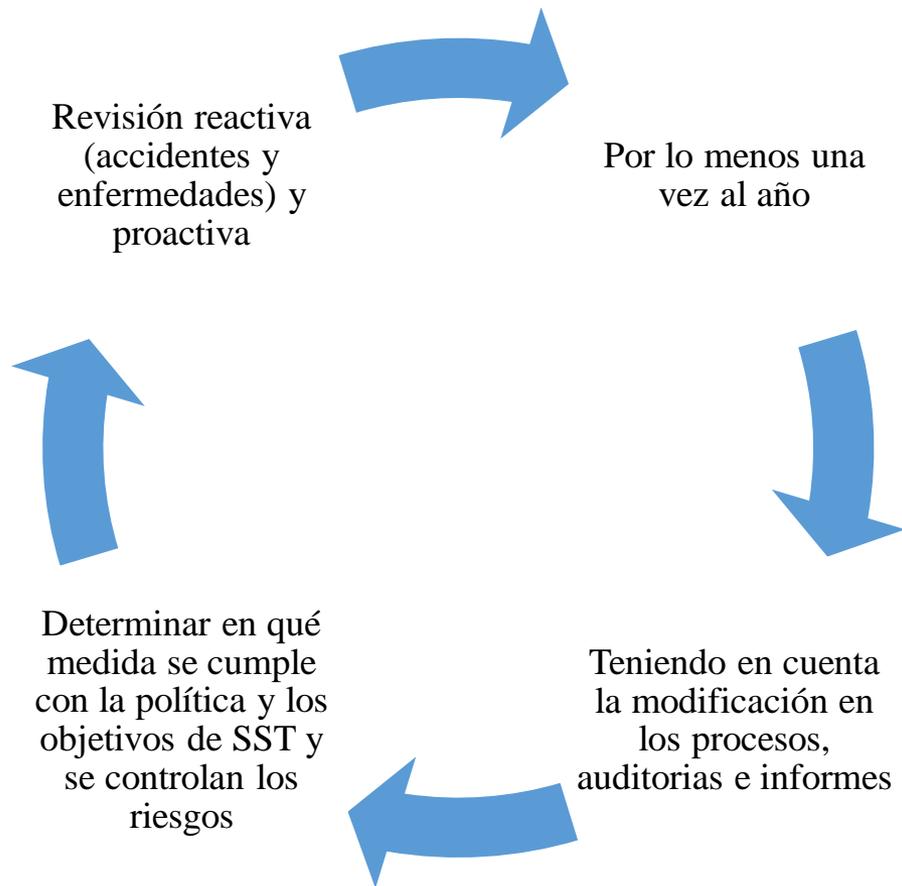
Que comprende

- Verificación de la idoneidad del auditor
- Alcance
- Periodicidad
- Metodología
- Presentación de informes

Alcance

- Cumplimiento de la política de SST
- Resultado de indicaciones
- Participación de los trabajadores
- Rendición de cuentas
- Planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- Proceso de investigación de accidentes, incidentes, y enfermedades

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN



OBJETIVO DE LA REVISIÓN

Revisar la eficacia de las estrategias implementadas

Revisar el cumplimiento del plan de trabajo

Analizar la suficiencia de los recursos asignados

Revisar la capacidad del SG-SST y la necesidad de realizar cambios

Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento

Analizar el resultado de indicadores u auditorias

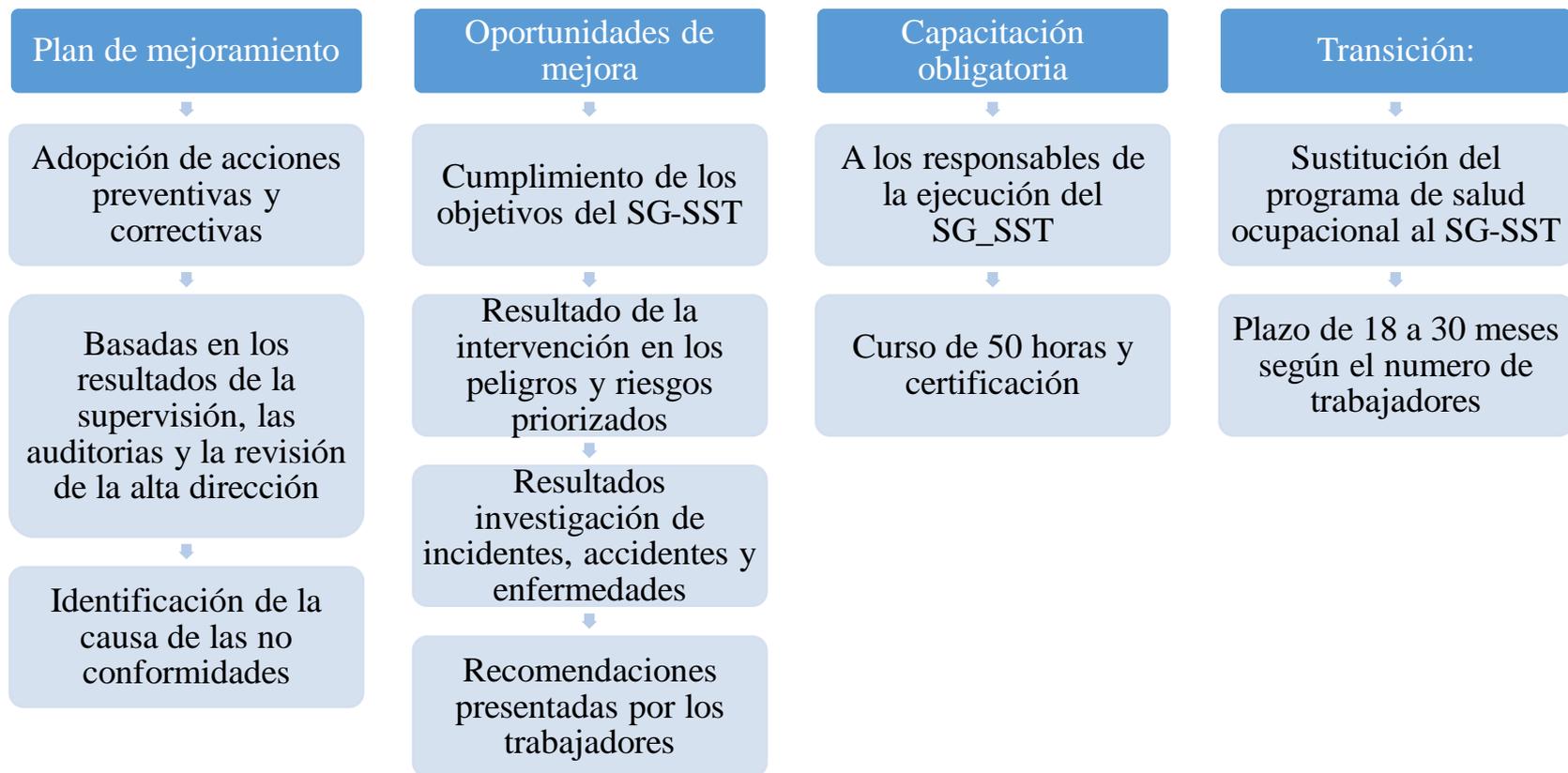
Informar sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos

Intercambio de información con los trabajadores

Fundamento para la adopción de decisiones

Evidenciar el cumplimiento de la normatividad, entre otras.

DISPOSICIONES VARIAS





**REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y
ENFERMEDAD LABORAL**



NORMAS APLICABLES

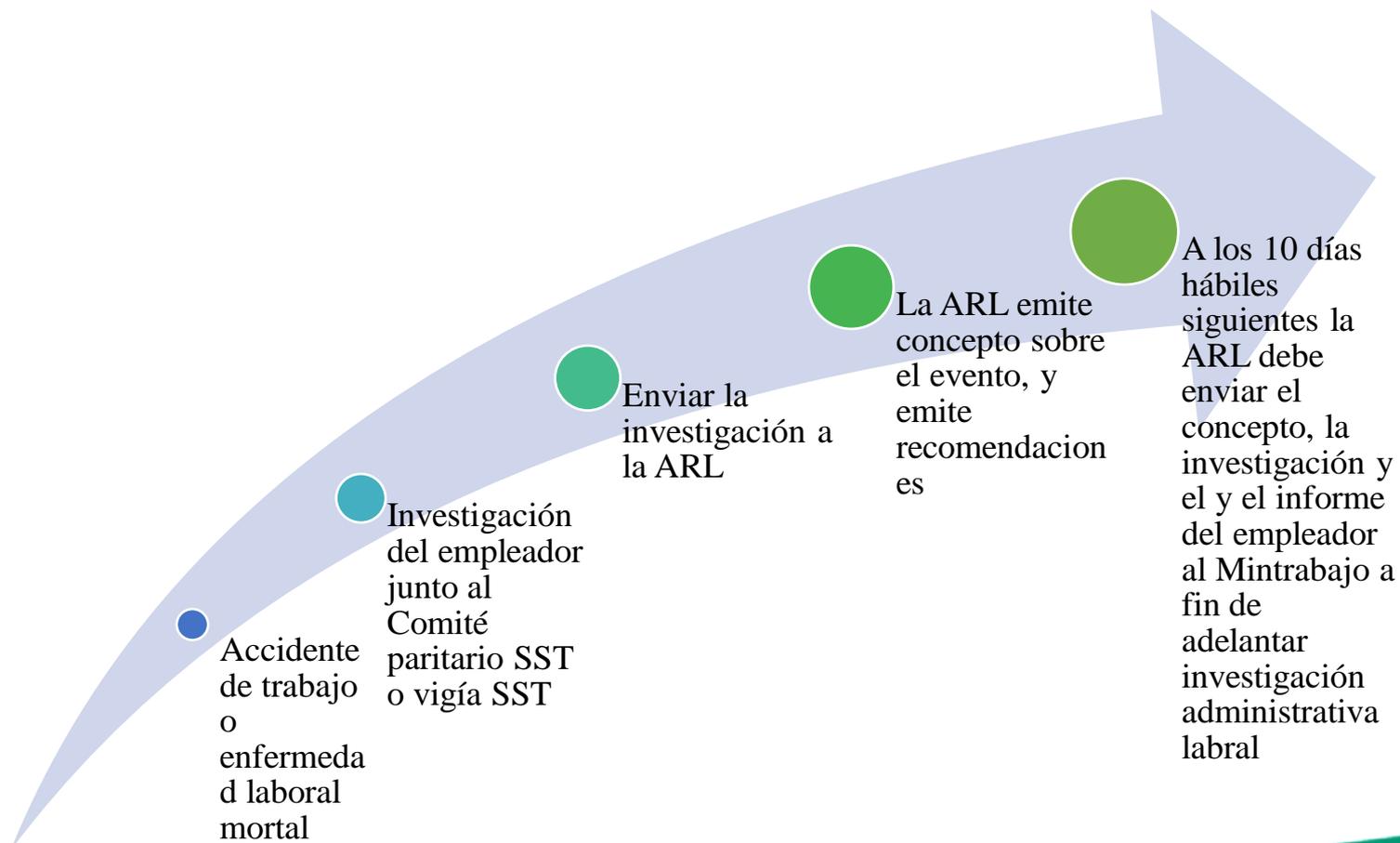
Decreto
1530 de
1996 art. 4

Resolución
156 de
2005

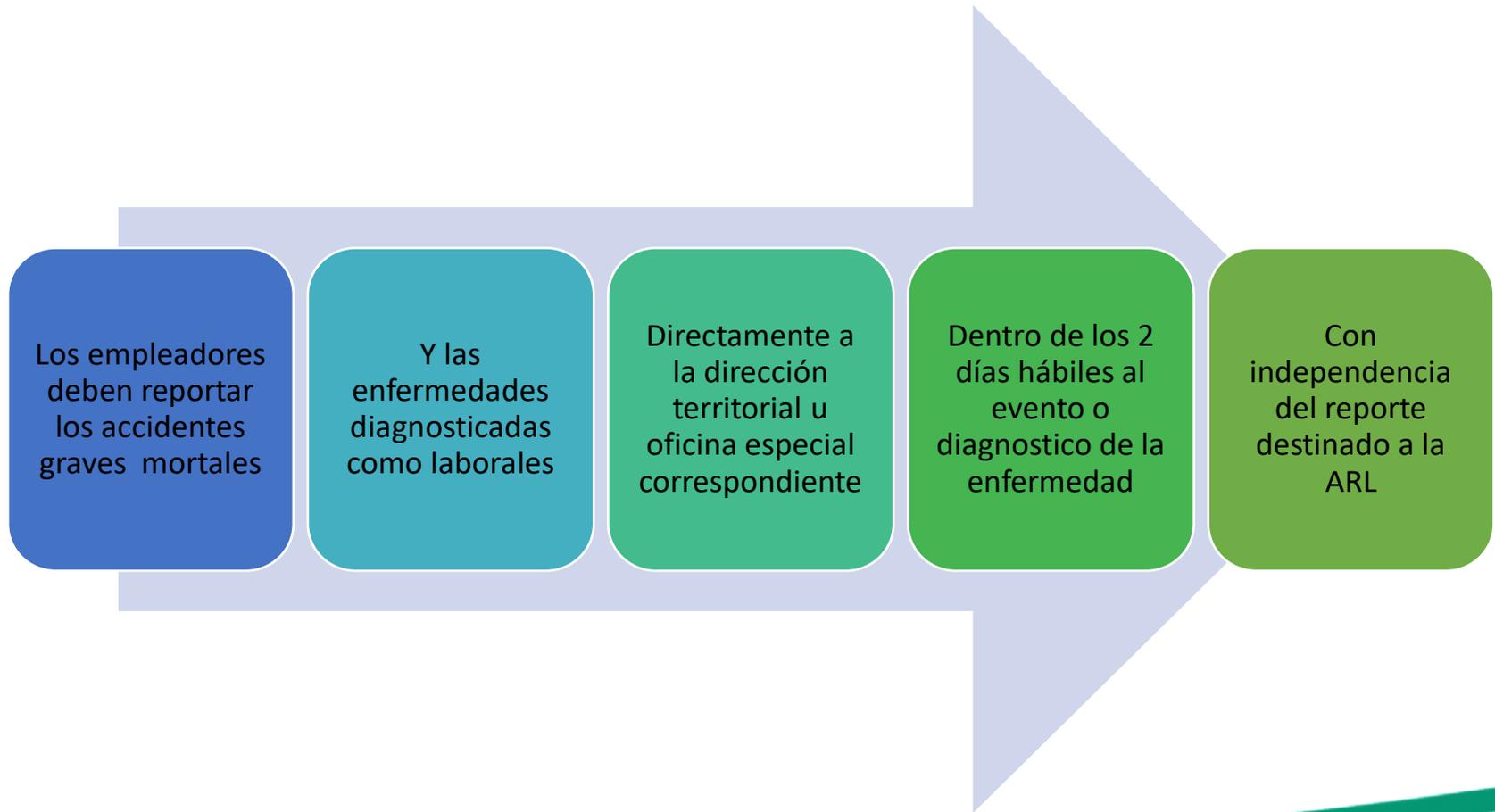
Resolución
2851 de
2015

Decreto
472 de
2015 Art.
14

Decreto 1530 de 1996 art. 4



Decreto 472 de 2015 Art. 14



RESOLUCIÓN 156 DE 2005

“Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.

Campo de aplicación

Empleadores

Empresas
publicas,
privadas,
mixtas

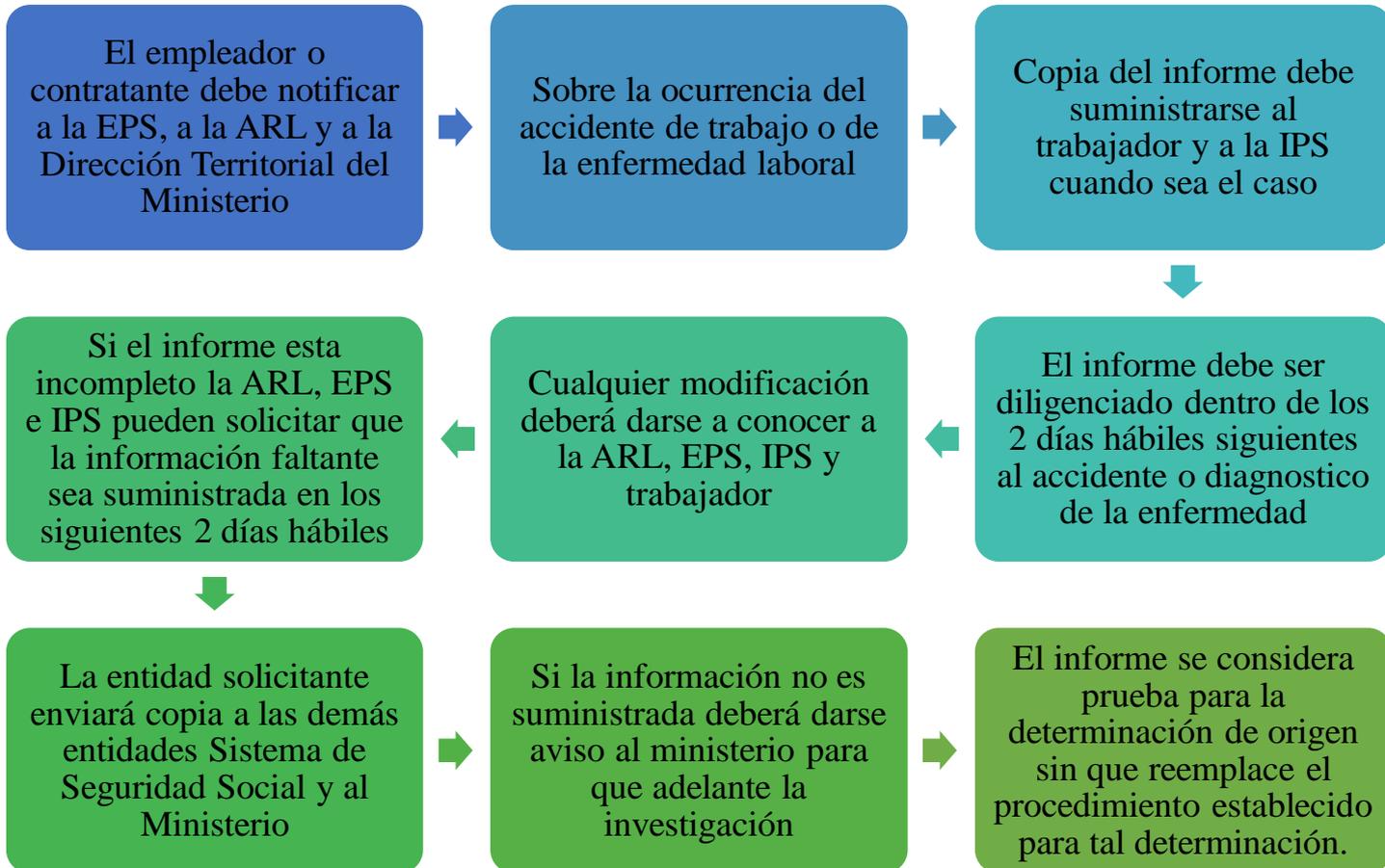
Contratantes
de personal

Administrador
as del Sistema
de Seguridad
Social

Personal no
uniformado de
la Policia

Personal civil
de las FFM

OBLIGACIONES DE EMPLEADORES Y CONTRATANTES (RES 2851 DE 2015)



OBJETIVOS DEL INFORME

1.

- Dar aviso del evento ocurrido al trabajador ante las entidades competentes

2.

- Servir como prueba en el inicio del proceso de determinación del origen

3.

- Aportar elementos para iniciar la investigación que debe adelantar la ARL

4.

- Facilitar el conocimiento de las causas, elementos y circunstancias del ATEP

5.

- Determinar actividades de prevención de ATEP

6.

- Obtención de estadísticas

7.

- Servir de fundamento para la asignación de la reserva correspondiente por parte de la ARL

PROHIBICIONES

Las instituciones prestadoras de servicios de salud no pueden obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios a los trabajadores que hayan sufrido un accidente o enfermedad profesional

Las ARL no pueden supeditar el pago de las prestaciones asistenciales y económicas a la existencia del informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Los obligados a reportar información deben garantizar su consistencia, veracidad y el cumplimiento de la estructura definida en los anexos técnicos

Los organismos de dirección, vigilancia y control y los obligados a mantener y reportar la información deberán observar las reservas establecidas legalmente

Quienes infrinjan las disposiciones de la resolución serán sancionados

La resolución 156 de 2005 deroga la resolución 4059 de 1995

ANEXO TECNICO 1

Contiene los formatos de informe para accidentes de trabajo y enfermedad profesional



Contiene los instructivos



Aclaraciones sobre la terminología usada en los formatos de informe



Información sobre el accidentado: Tipo de vinculación, individualización, ocupación,



Información sobre el accidente: Fecha, hora, día, jornada, actividades que estaba desarrollando, tipo de accidente, tipo de lesión



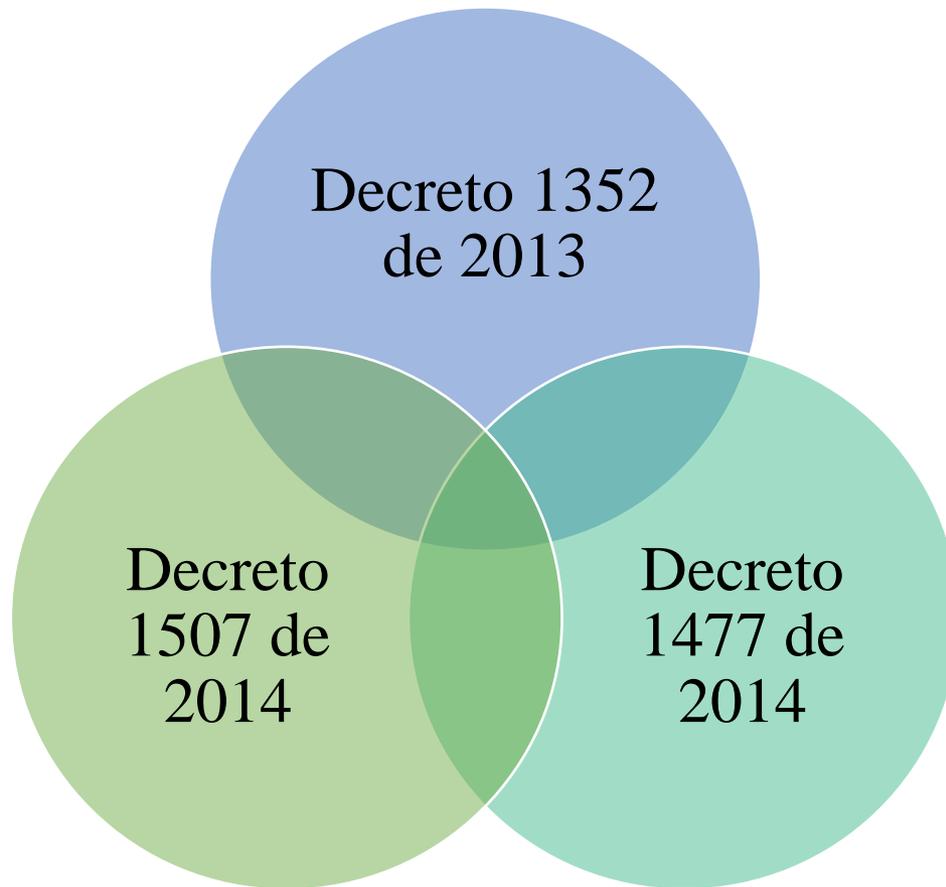
Descripción del accidente: testigos, persona responsable del informe.



**PROCESO DE CALIFICACIÓN DE PERDIDA DE
CAPACIDAD LABORAL Y DETERMINACIÓN
DE ORIGEN**



NORMAS APLICABLES



EL CONCEPTO DE ENFERMEDAD LABORAL

Art. 4 Decreto 1562 de 2012:
Enfermedad laboral es 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

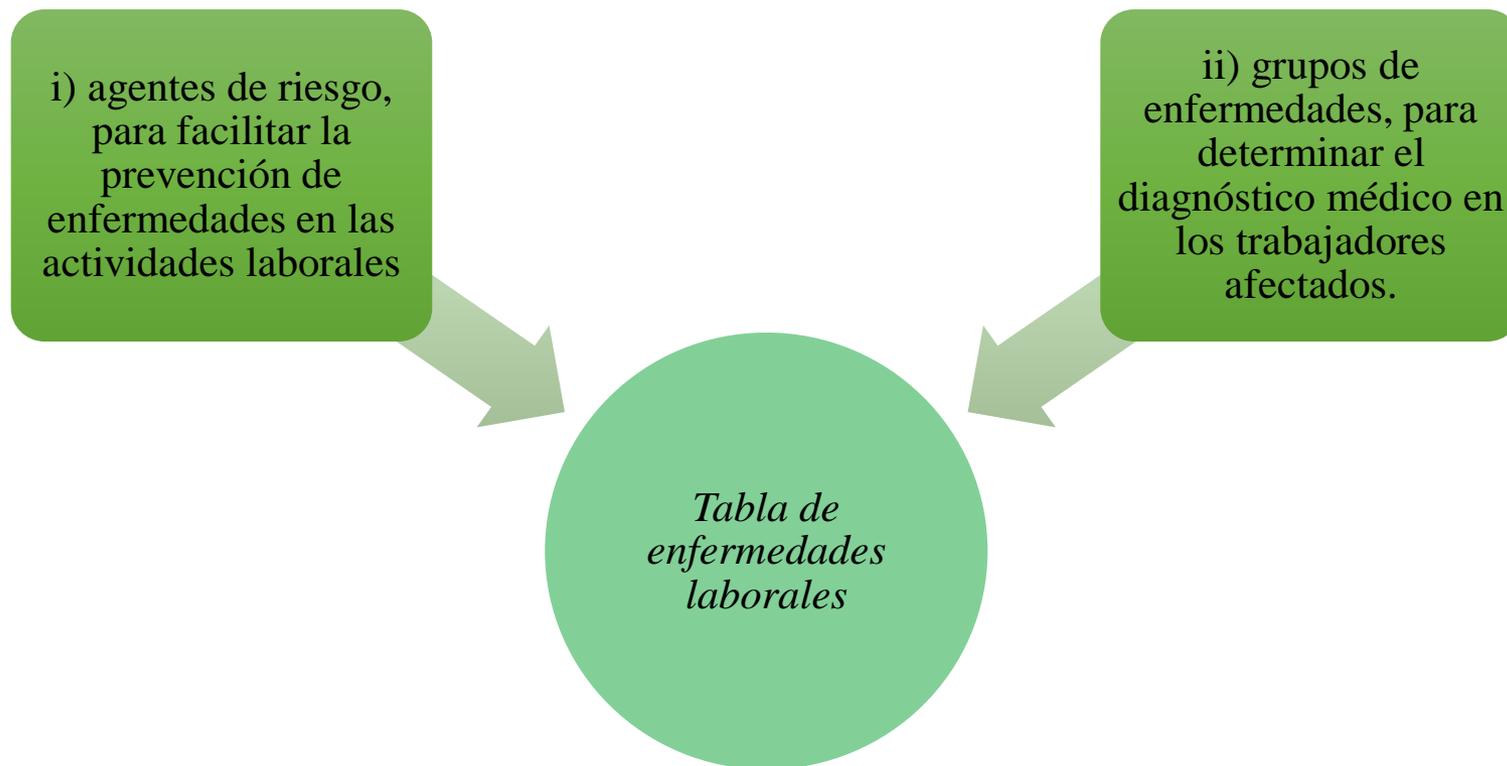


El gobierno nacional determina en forma periódica las enfermedades que se consideren como laborales. (Tabla de enfermedades laborales)



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 a lo establecido en las normas vigentes.

TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES



El decreto 1477 de 2014 establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que es de doble entrada. Anexo técnico del decreto

Enfermedades Laborales Directas (sección II parte A del Anexo Técnico)



- 1.- Asbestosis.
- 2.- Silicosis.
- 3.- Neumoconiosis del minero de carbón.
- 4.- Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.



se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral **desde** el momento de su **diagnóstico** y **hasta** tanto no establezca lo contrario la **calificación en firme** en primera oportunidad o el dictamen de las JCI.

Enfermedades Laborales (sección II: parte B del Anexo Técnico)

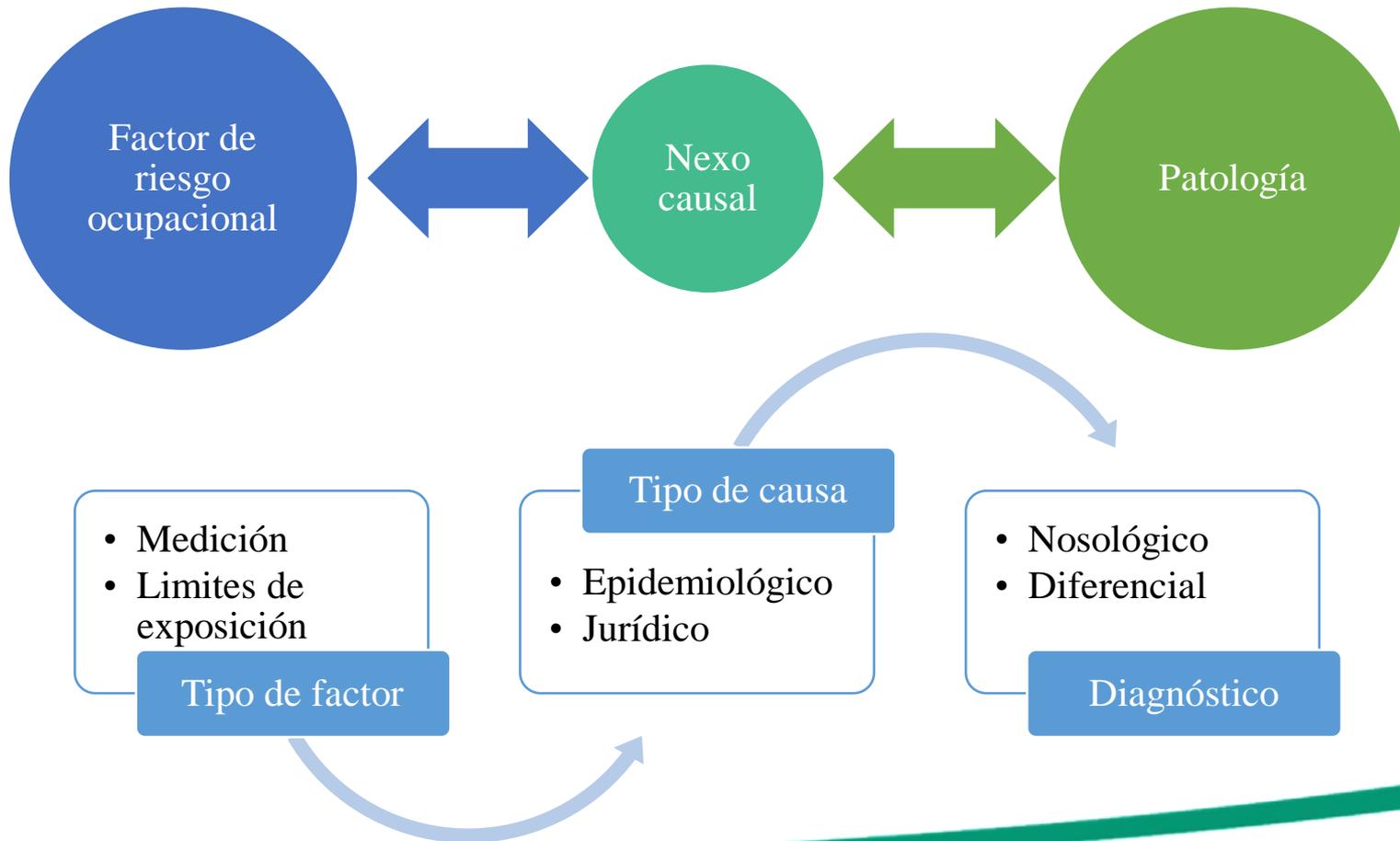


ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR GRUPOS O CATEGORIAS
Grupo I al XV



Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales por parte de las ARL, se **requiere** la **calificación** como de **origen laboral** en **primera oportunidad** o el dictamen de las y de conformidad con la normatividad vigente.

LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD



Enfermedades incluidas en el listado de enfermedades Dec. 1477 de 2014

Enfermedades no incluidas en el listado de enfermedades

Causalidad es presunta

Demostrada por estudios internacionales.

Causa necesaria

Causalidad no es presunta

No hay nexo causal:
Suficiencia de la exposición:
TLV y BEI

Detección de pre-existencia

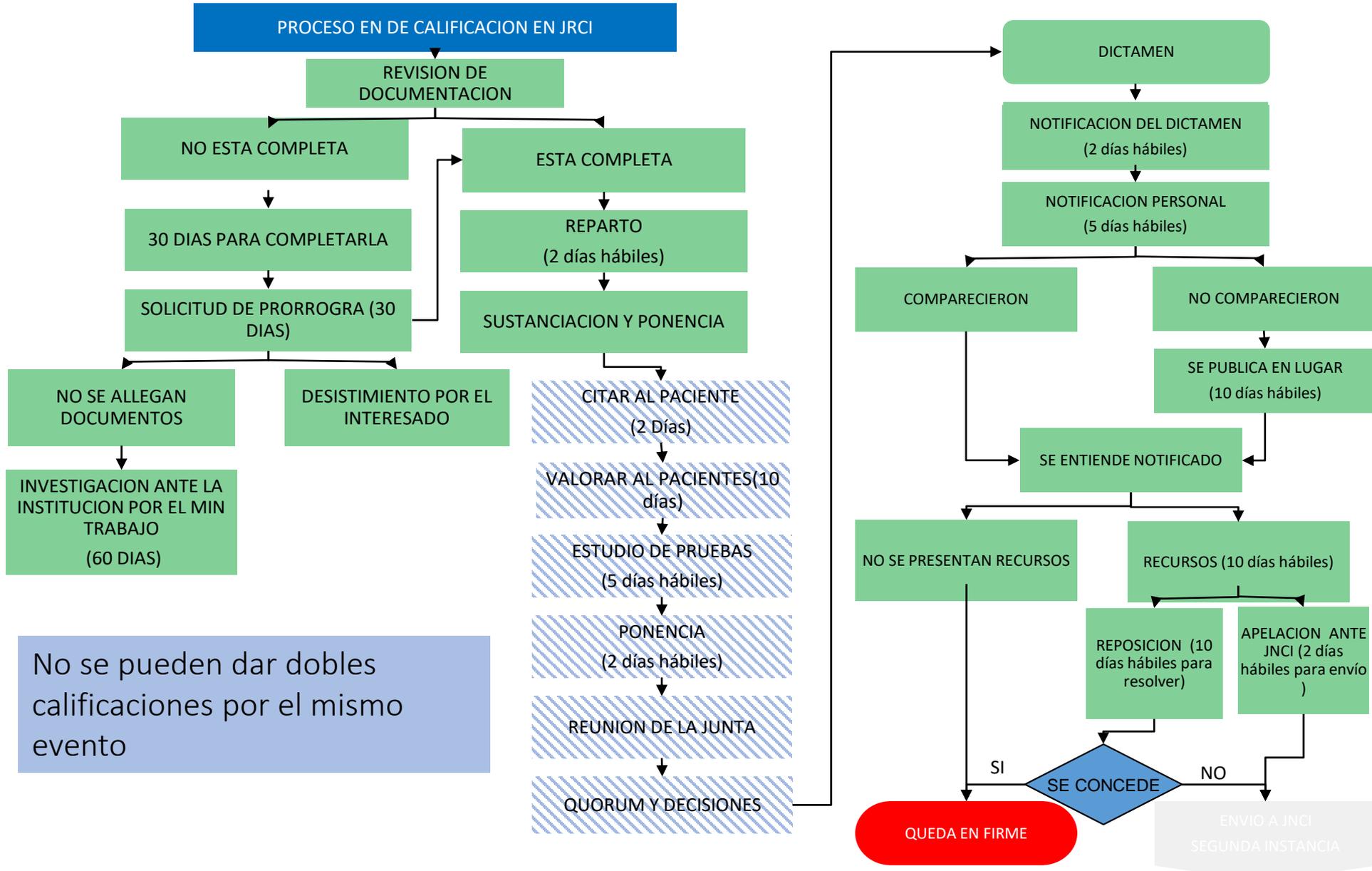
Proceso de calificación de origen

CALIFICACION DE PRIMERA OPORTUNIDAD: EPS-ARL-CIA. DE SEGUROS AFP



PROCESO DE CALIFICACIÓN DE ORIGEN:

CALIFICACION EN PRIMERA INSTANCIA: JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ



REQUISITOS PARA EL ESTUDIO DE ENFERMEDAD LABORAL

Por parte del trabajador

- Asistencia a las citas médicas programadas por la EPS y cumplir con el tratamiento y terapias recomendadas.
- Historias Clínicas anteriores diferentes a la EPS que está afiliado actualmente.
- En caso de no poseer las Historias Clínicas anteriores, debe presentar carta expedida por la EPS donde notifica la no existencia de las mismas

Por parte de la EPS

- Solicitud del Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral
- Historia Clínica completa de la EPS.
- Solicitud de documentos a la empresa del trabajador.
- Recopilación de documentación requerida para el estudio de EL (Empresa, Trabajador, IPS, EPS)
- Valoración medicina laboral para calificación en primera oportunidad
- Radicación del caso en ARL

REQUISITOS PARA EL ESTUDIO DE ENFERMEDAD LABORAL

Por parte del empleador

- Examen Médico de Ingreso y Periódicos.
- Evaluación del factor de riesgo.
- Certificado de cargos y labores realizados durante la permanencia en la empresa.
- Reporte Patronal de Enfermedad Laboral (IPEL).
- Otorgar los permisos necesarios para asistencia a IPS, EPS y ARL.
- En caso de no poseer documentos de Historias Clínicas, enviar constancia escrita de la no existencia de los mismos.



ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO

- RIESGOS ERGONOMICOS (BIOMECANICOS)



MEDICIONES AMBIENTALES

- Riesgos químicos
- Riesgos físicos
- Riesgos biológicos



PROTOCOLOS PARA CALIFICACION DE ENFERMEDAD PSICOSOCIAL

- Riesgos psicosociales

REQUISITOS PARA EL ESTUDIO DE ENFERMEDAD LABORAL

Por parte de la ARL

- Elaborar el análisis del factor de riesgo: Análisis de puesto de trabajo o medición ambiental o psicológica.
- Estudio y valoración del dictamen y la documentación radicada por EPS.
- Emitir por escrito la aceptación del concepto de origen de Enfermedad con copia al trabajador, la empresa, EPS.
- En caso de discrepancia, iniciar el trámite ante Juntas de Calificación de Invalidez.

EL ACCIDENTE DE TRABAJO

Definición

- 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.
- Es también 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.
- Igualmente se considera accidente de trabajo 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.
- 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.
- 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 de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Elementos de la definición del Accidente de Trabajo



ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Suceso repentino

- Acontecimiento cierto y real
- Ocurrencia: De pronto, instantáneo, Obra en un periodo breve

Con causa u ocasión

- Causa u ocasión: Corte Suprema de Justicia sentencia del 11 de marzo de 1958. Son dos elementos individuales. Es necesario que solo uno de ellos se estructure.
- Con ocasión: Es una relación indirecta. Todos los hechos extralaborales.
 - No se esta desempeñando el oficio establecido en el contrato de trabajo o acordado por las partes.
 - Labores ocasionales, transitorias, accidentales, pasajeras.
- Causa: Trabajando. Nexo causal directo.
 - Labores propias, Habituales u Ordinarias.
 - En ejercicio o en desarrollo de la labor se accidenta.
 - Relación directa con el trabajo

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Lesión

Orgánica, perturbación funcional, psiquiátrica, invalidez, muerte
Consecuencia o lesión en la integridad del trabajador. Pérdida de la capacidad laboral temporal o permanente

Suceso
Repentino

Poder subordinante
relacionado con:

- Objeto social de la empresa.
- Dar ordenes e instrucciones y exigir su cumplimiento (reglamentos).

■ No AT cuando se produce por la ejecución de actividades diferentes a aquellas para las que fue contratado. (responsabilidad civil, exposición a riesgo extra laboral, abuso de poder)

Aún fuera del
lugar y
horas de
trabajo.

Lesión orgánica,
perturbación funcional
psiquiátrica,
invalidez o la muerte

Donde
?

Quien
?

Jefe, superior, coordinador o
compañero ordena ó solicita
cooperación para realizar
una actividad o labor que
contribuye al objeto social
de la empresa.

Ejercicio de la
función sindical

Ejecución de órdenes del
empleador/contratante
Ejecución de una labor bajo
su autoridad

Perdida de la capacidad laboral

Decreto 1507 de 12 de agosto de 2014

Se expide el “Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”, el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.

Decreto

- **Artículo 1.** *Objeto*
- **Artículo 2.** *Ámbito de aplicación*
- **Artículo 3.** *Definiciones*
- **Artículo 4.** *Normas de interpretación del Manual*
- **Artículo 5.** *Vigencia*
- **Artículo 6.** *Derogatoria*

Anexo Técnico

- **Título preliminar**
- **Título primero: valoración de las deficiencias.**
- **Título segundo: valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales**

PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL - CAMPO DE APLICACIÓN

Aplica a todos los habitantes del territorio nacional para calificación de PCL y ocupacional

No aplica para certificar discapacidad (beneficios)

No aplica para aviadores

DEFINICIONES

Capacidad:

Describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción.

Capacidad ocupacional:

Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital.

Capacidad laboral:

Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.

PRINCIPIO DE INTEGRALIDAD

El Manual acoge el principio general de “*integralidad*”:

- La integralidad es referida al **Modelo de la Ocupación Humana** que describe al ser humano desde tres componentes interrelacionados: **volición, habituación y capacidad de ejecución**; estos tres aspectos tienen en cuenta los componentes **biológico, psíquico y social** de las personas y permiten establecer y evaluar la manera como se relacionan con su ambiente.

La calificación integral de la invalidez:

- De acuerdo con la **Sentencia C-425 de 2005** de la Corte Constitucional y su precedente jurisprudencial; que dispone que las entidades competentes deberán hacer una **valoración integral**, que comprenda tanto los factores de **origen común** como los de índole **laboral**.

ESCENARIO DEL RESARCIMIENTO DE PERJUICIOS POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN COLOMBIA

RESPONSABILIDADES GENERADAS COMO CONSECUENCIA DE ATEP

- SEGURIDAD SOCIAL
- ADMINISTRATIVA
- PENAL
- CIVIL

RELACIÓN TRABAJO-SALUD-ENFERMEDAD

En el desarrollo de actividades de carácter laboral por la **persona natural**, y en el **cumplimiento de las obligaciones** inherentes al contrato de trabajo, o de cualquier otra forma de prestación de servicios, existe **exposición** continua y permanente a **riesgos** para la salud presentes en el ambiente de trabajo; determinando con elevada y progresiva incidencia la ocurrencia de eventos que comprometen la salud de los trabajadores manifestados como **accidentes de trabajo** o como **enfermedades profesionales**.

OBLIGACIONES EMANADAS DE LA RELACION LABORAL

Art. 56 CST. De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y de fidelidad para con el empleador .

Art. 57 CST. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

- Poner a disposición de los trabajadores , salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Art. 58 CST. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- Observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes....
- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños o perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el medico del empleador o por las autoridades del ramo.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Afiliar a los trabajadores al **SGRL**.
- “ Si el empleador no afilió a su trabajador debe asumir todos los gastos de hospitalización, medicamentos, prótesis, etc.. Y deberá pagar incapacidades, indemnizaciones, pensión, etc.”
- Proporcionar y mantener ambientes y condiciones de trabajo saludables y proteger la salud de los trabajadores de cualquier daño que se produzca por causa o con ocasión del trabajo.
- Desarrollar el **SGSST**
- Garantizar el funcionamiento del **COPASST**.

RESPONSABILIDAD SEGURIDAD SOCIAL

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.
- Tipos de prestaciones recibidas del sistema:
 - ECONOMICAS
 - ASISTENCIALES

RESPONSABILIDAD PENAL

- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho punible ha de ser realizado con dolo, culpa o preterintención.
- Delitos contra la vida, delitos contra la fe pública, delitos contra la administración pública.

RESPONSABILIDAD PENAL

- Responsabilidad asumida por el causante del Hecho Punible (**DELITO**).
- En el caso que sea el empleador o quien ostenta la POSICION DE GARANTE que por culpa o por dolo causa el **ATEP** puede ser procesado por homicidio o lesiones personales según el caso.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- Surge de la función legal de vigilancia y control en Salud Ocupacional.

Decreto 1295 de 1994 - Art. 84-91 / Ley 1562 de 2012 Art. 13 / Decreto 472 de 2015

Incumplimiento programas SST

- **MULTA 1-500 SMLMV**
- **SUSPENSION HASTA 120 DIAS**
- **CIERRE DEFINITIVO**

Accidente mortal

- **MULTA 20 – 1000 SMLMV**
- **SUSPENSION**
- **CIERRE DEFINITIVO**

RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

- Para los ordenadores del gasto de entidades públicas que no dispongan del pago oportuno de los aportes en riesgos es causal de mala conducta, art. 92 del Decreto 1295 de 1994.
- Los miembros de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez son particulares que ejercen una función pública, art. 45 del Decreto 2463 de 2001, Ley 734 de 2002.

QUE ES RIESGO?

Por riesgo se entiende la posibilidad de que al obrar se produzca un daño.

Elemento objetivo:
Perjuicio.

QUIEN CAUSE DAÑO
A OTRO ESTA EN
OBLIGACIÓN DE
INDEMNIZARLO
(RESPONSABILIDAD)



TEORÍAS DEL RIESGO

Riesgo –
Provecho ó
Riesgo –
beneficio

- La obligación de indemnizar está relacionada con el provecho o beneficio que una determinada actividad le represente al autor del daño (responsabilidad por accidentes de trabajo)

Riesgo
Creado

- La responsabilidad es consecuencia inevitables de ejercer una actividad que crea riesgos para las demás personas, toda actividad que crea para otro un riesgo hace a su autor responsable del daño que pueda causar.

TEORÍAS DEL RIESGO



Riesgo Profesional

Incluida como una modalidad del riesgo-provecho, enfatizando en la responsabilidad por accidentes de trabajo.

La actividad que representa ese provecho económico es una actividad calificada, que le exige a quien la ejerce determinados conocimientos y por lo tanto los daños que se produzcan en ejercicio de la actividad deben ser indemnizados.

¿Y qué pasa si un trabajador sufre un accidente de trabajo ó una enfermedad profesional?



FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD EN RIESGOS PROFESIONALES

- **CULPA:** REGIMEN SUBJETIVO
- **DILIGENCIA:** Es la precaución o cuidado con que una persona desempeña sus funciones o se comporta en su vida a fin de no causar daño o lesión a terceros.
- **DAÑO:** REGIMEN OBJETIVO

FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD EN RIESGOS PROFESIONALES

▪ **ART. 216 CST: CULPA DEL PATRONO.**

CUANDO EXISTA CULPA SUFICIENTE COMPROBADA DEL PATRONO EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O EN LA ENFERMEDAD PROFESIONAL, ESTÁ OBLIGADO A LA INDEMNIZACION TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS.

TIPOLOGIA DEL DAÑO

- Definición de daño:
- Dr. JC Henao: Es toda afrenta a los intereses lícitos de una persona, tratándose de derechos pecuniarios o no pecuniarios, de los derechos individuales o de los colectivos que se presenta como lesión definitiva de un derecho o como alteración de su goce tranquilo y que gracias a la posibilidad de accionar judicialmente es objeto de reparación si los otros elementos de responsabilidad se encuentran reunidos.
- Perjuicios materiales:
 - Lucro cesante.
 - Daño emergente.
- Perjuicios inmateriales:
 - Daño moral.
 - Daño a la vida de relación.



SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES Vs. REPARACION INTEGRAL



- **“LAS VÍCTIMAS DE LESIONES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES TIENEN QUE SER COMPENSADAS ADECUADAMENTE Y ES NECESARIO TOMAR ACCIONES DE PREVENCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA PODER PREVENIR NUEVAS VÍCTIMAS”.**

SEIJI MACHIDA, DIRECTOR DEL PROGRAMA DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE (SAFework), ABRIL 2010



REPARACION INTEGRAL POR AT-EL COMO DERECHO FUNDAMENTAL ??

- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL
- ORDEN SUPRANACIONAL
- TESIS VANGUARDISTAS
- **EJEMPLOS:**
 - CONOCIMIENTO DE LA VERDAD
 - EXCUSAS PUBLICAS, RETRACTACION
 - PREVENCION SOCIAL
 - PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD
 - GARANTIA DE NO REPETICION



JURISPRUDENCIA

REPARACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Sentencia 35261 – Marzo 16/10

Hechos

Trabajador de una empresa del sector de hidrocarburos se desempeñaba como esmerilador; en ejercicio de sus funciones sufrió un accidente de trabajo, cuando dentro de una excavación una roca cayó sobre su columna vertebral. La Junta Regional de Calificación de Invalidez le dictaminó pérdida de capacidad laboral de 53,23%.

Pretensiones

Reparación a través de Indemnización por perjuicios materiales e inmateriales

Demandada

Empresa contratante

Sentencia 35261 – Marzo 16/10

Primera instancia

Absolvió a la demandada

Segunda instancia

Absolvió a la demandada

Revisión de la Corte

Revoca la sentencia
Condena al pago del
perjuicios

Argumento de la segunda instancia

El Tribunal consideró que: “la demandada, no tuvo culpa en el accidente de trabajo, por cuanto éste cumplía con las normas sobre salud ocupacional, al igual que obraba en el expediente copia de los manuales, políticas y procedimientos en esta materia, y estudios pertinentes del área de estudio y por tanto, el accidente se produjo en un hecho imprevisto”.

Sentencia 35261 – Marzo 16/10

Fundamentos de la Corte

- La Sala Laboral declaró que se demostró culpa de la empresa en el accidente de trabajo, y **CONDENÓ** a la indemnización plena de perjuicios, en los términos especificados.
 - El Boletín de Seguridad indicaba: **“Análisis de riesgo inadecuado. El supervisor no aseguró la evacuación total de las piedras existentes al filo de la zanja.**

 - **Condiciones ambientales peligrosas.**
 - **Supervisión inadecuada.**
 - **Instrucción inadecuada.”**
- P. MATERIALES: \$248.316.651
- P. MORALES: DM. \$20.000.000 DVR. \$25.000.000
- P. MORALES HIJO: \$10.000.000

Sentencia 18076 – Nov. 19 / 02

Hechos

Camilo S. Gómez Ortiz esposo y padre de las demandantes, celebró contrato de trabajo con la empresa Tenco para desempeñar el cargo de capataz; que el 27 de noviembre de 1992 el trabajador sufrió un accidente de trabajo cuando desarrollaba el procedimiento de limpieza y calibración de los tubos del gasoducto, que le produjo la muerte.

Pretensiones

Obtener la indemnización prevista por el artículo 216 del CST, así como la indexación y los intereses.

Demandada

Tenco, y solidariamente a Promigas S.A.

Sentencia 18076 – Nov. 19 / 02

Primera instancia

Condenó a las empresas demandadas a pagar, por PARTES IGUALES \$ 283.662.772

Segunda instancia

Confirma Fallo
Reduce condena a \$ 175.324.720

Revisión de la Corte

Confirma Fallo

Argumento de la segunda instancia

- La culpa de la empresa no sólo radica en no enviar una persona que supervisara la operación que estaba efectuando el señor Camilo Gómez, sino también en enviarlo a realizar dicha labor, sin una instrucción práctica.
- *El señor Gómez actuó con suficiencia y riesgo, no con la familiaridad de los riesgos propios del oficio de un trabajador experimentado. Culpa compartida.*

Sentencia 18076 – Nov. 19 / 02

Fundamentos de la Corte

- El sentenciador (tribunal) fue claro al advertir que un grupo de testigos, que no todos, rindieron declaración sobre el cumplimiento cabal de las medidas de seguridad laboral que incumbían a la empresa, los de otro grupo lo convencieron de que había un margen de incumplimiento que la hacía responsable en los términos del artículo 216 del CST, con limitaciones atribuibles a la parcial culpa del trabajador.
- NO CASA la sentencia del Tribunal de Santa Marta, dictada el 19 de julio de 2001.

Sentencia 14600 – Marzo 29 / 01

Hechos

Sevipetrol Ltda, contratista de la Occidental para la vigilancia y seguridad en Caño Limón, contrató al señor Romero Trujillo, esposo y padre de las Demandantes, desde el 16 de septiembre de 1990. El 28 de octubre se encontraba en turno de 6: a.m a 6: p.m en el puesto de vigilancia ubicado en una Draga sobre una laguna, posteriormente no se tuvo noticia de él. El 30 de octubre de 1990, los miembros de la Defensa Civil rescataron el cadáver del trabajador que se hallaba bajo el casco de la draga

Pretensiones

Indemnización total de perjuicios derivados de “..la muerte ocurrida el 28 de octubre de 1990.”

Demandada

“Sevipetrol” Ltda y Occidental de Colombia INC.

Sentencia 14600 – Marzo 29 / 01

Primera instancia

Condenó a las empresas demandadas a pagar, por PARTES IGUALES \$ 174.772.503

Segunda instancia

Reduce condena en un 30%
Absuelve a Occidental

Revisión de la Corte

Confirma sentencia Tribunal

Argumento de la segunda instancia

- “La sola medida de seguridad que proporcionaba la empleadora demandada era el chaleco salvavidas y el casco, pero, en primer lugar no existe evidencia que al trabajador se le suministrara calzado antideslizante y que la draga se encontraba desprovista de barandas, siendo posible, como lo afirman las declaraciones, que cualquier persona pudiera caer a las aguas, apareciendo como respaldo objetivo de tales dichos, la investigación adelantada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social..”
- El “..cuerpo del trabajador estaba sin la protección del chaleco salvavidas, de donde puede evidenciarse jurídicamente la compensación de culpas determinada por el artículo 2357 del Código Civil..”, de ahí que luego de invocar una sentencia de la Corte acerca de la reparación proporcional del daño, redujo la condena impuesta por el a quo.

Sentencia 14600 – Marzo 29 / 01

Fundamentos de la Corte

- Al empleador, esto es, Sevipetrol, correspondía mantener el ambiente de trabajo con las respectivas medidas de seguridad y de ahí que tampoco se desvirtúe la conclusión del juzgador de la existencia de riesgos en la draga en la cual se desarrollaba la labor. En suma, del conjunto de pruebas calificadas en que apoya el censor sus argumentos, no se pueden extraer elementos que conduzcan a desvirtuar la conclusión del ad quem relativa a un ambiente riesgoso en el lugar del siniestro sin que se hubieran adoptado por el empleador todas las medidas necesarias para prevenirlo y evitarlo.

Corte Suprema de Justicia - Sala de casación Laboral
Expediente 35158
Mag. Ponente Dr. CAMILO TARQUINO GALLEGO
30 de Noviembre de 2010

- Demandante: MARTÍN FELIPE PERLAZA RIVERA
- Demandados: HIDROCARBÓN SERVICES LTDA -H.S. LTDA.-, y HOCOL S.A.

Sentencia 35158– Nov. 30/10

Hechos

El demandante laboró para las demandadas, en actividades propias de la industria del petróleo y en ejecución de un contrato de trabajo el 19 de septiembre de 2004, en el desempeño de sus labores como soldador, se produjo un accidente de trabajo sufriendo “afección por intoxicación Aguda por Xileno”. Pensión por invalidez concedida en conciliación con la ARP dentro del proceso, PCL del 70.3%

Pretensiones

Declarar la responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la empresa Contratante para el resarcimiento de los perjuicios materiales, morales y fisiológicos sufridos por el demandante.

Demandada

Hidrocarbón Services Ltda
Hocol S.A.

Sentencia 35158– Nov. 30/10

Primera instancia

Condenó a la empresa
Contratante en **\$501.884.712.04**

Segunda instancia

Confirma condena, declarando
Solidariamente responsable
A la empresa usuaria

Revisión de la Corte

Confirma anteriores

Argumento de la segunda instancia

La conciliación realizada entre el demandante y Suratep S.A., mediante la cual le reconoció la pensión de invalidez, **no implica la exoneración del empleador, en cuanto a la responsabilidad que pueda tener por el accidente de trabajo ocurrido al trabajador.**

Sentencia 35158– Nov. 30/10

Fundamentos del Tribunal

Errores y omisiones en que incurrió Hydrocarbón Services Ltda., referente a la aplicación de las normas de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional:

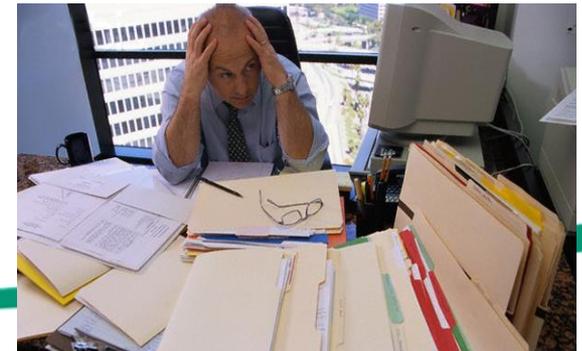
- 1.- La empresa manejó dos canecas con residuos de Xileno, elemento altamente tóxico; cuando ese **no es su objeto**.
- 2.- Se evidenció el **poco cuidado que se presta a las normas de Salud Ocupacional** en cuanto a las garantías que estas deben brindar, con seguridad laboral a los empleados, artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994.
- 3.- Hubo **negligencia y descuido** por parte de la empresa, para notificar al afectado, que no podía seguir expuesto a humos y vapores; en efecto la empresa le notificó el 21 de febrero de 2005, cuando había recibido la recomendación de la ARP desde el **21 de febrero de 2004**.
- 4.- El seguimiento a las actividades del trabajador conjuntamente con la empresa, no se hizo según lo prescrito por la ARP, se elaboró con posterioridad y sin la participación del trabajador y según este último, solo cuando se agravó su salud; incumpliendo con las disposiciones legales vigentes de protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

Sentencia 35158– Nov. 30/10

Fundamentos del Tribunal

Solidaridad del beneficiario o dueño de la obra respecto del contratista independiente:

- a. El contrato de obra entre la empleadora de los trabajadores, en este caso *Hydrocarbón Services*, y la contratista beneficiaria.
- b. El contrato de trabajo entre demandante y la contratista, es decir, *Hydrocarbón Services*.
- c. **Que las labores contratadas no sean extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio del dueño de la obra, es decir, la relación de causalidad entre los dos contratos.**



REPARACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Sentencia 36815 – Marzo 1/2011

Hechos

Trabajador de una empresa siderúrgica, contratado a través de la figura de contrato de aprendizaje industrial (sin afiliaciones a seguridad social), desempeñaba labores de mantenimiento; Falleció en ejercicio de sus funciones (accidente de trabajo), cuando al entrar a una de las calderas inhaló gas sufriendo *Edema pulmonar, insuficiencia cardiorespiratoria aguda, asfixia mecánica, intoxicación exógena*.

Pretensiones

Pensión de sobrevivientes solicitada por la cónyuge e hijo.
Reparación a través de Indemnización por perjuicios materiales e inmateriales

Demandada

Empresa contratante

Sentencia 36815 – Marzo 1/2011

Primera instancia

Declaro la culpa de la demandada. Lucro cesante consolidado **\$49.111.931,40** a c/u
Lucro cesante futuro **\$132.010.446,20** para la esposa; **\$69.907.000,00** al menor hijo;
Daño moral **600 S.M.L.** Esposa **300 S.M.L.**, hijo; a devolverles la suma de **“\$318.970,00**
indexada, que corresponde a los valores retenidos y no consignados como aportes al sistema
de seguridad social en pensiones”, a las costas del proceso y Pensión de sobrevivientes

Segunda instancia

Confirma en su totalidad la
Sentencia de primera
instancia

Revisión de la Corte

Confirma la sentencia

No resulta posible deducir las sumas que por pensión de sobrevivientes le correspondió asumir a la demandada, por omitir su deber de afiliar al trabajador, del valor de la condena impuesta por reparación plena de perjuicios, con fundamento en el artículo 216 del C. S. del T.

Sentencia 36815 – Marzo 1/2011

Fundamentos del Tribunal

No encontró acreditado que la empresa hubiera actuado con diligencia y cuidado, por la falta de verificación permanente, por la ausencia de dotaciones adecuadas y porque tampoco hubo control previo de ingreso al lugar donde se produjo el accidente, atendido el sitio de trabajo que “*requería de especiales prevenciones*”.

OTRAS SENTENCIAS



LA COBERTURA DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES COMIENZA UN DÍA DESPUÉS DEL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMULARIO DE INGRESO A LA ARL

El empleador debe ser diligente en la afiliación de sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, **pues la cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente a la afiliación y la aceptación por parte de la administradora de riesgos laborales (ARL)**, es decir, a partir del día siguiente a cuando se diligenció el formulario de afiliación. La corte advirtió que en estos casos el empleador es el responsable de las contingencias a las que están expuestos los trabajadores, si empiezan sus labores sin estar cubiertos por riesgos profesionales. A juicio del alto tribunal, como las personas que ejercen el trabajo de construcción se encuentran expuestas a un nivel de riesgo más elevado, resulta inadmisibles que estas actividades se inicien antes de estar activa la cobertura del sistema.

(Corte Constitucional, Sentencia T-321, Mayo 6 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla)

LA OBJECCIÓN O ACEPTACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL POR PARTE DE LA ARL NO PRUEBAN LA AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

La objeción o aceptación del accidente de trabajo o enfermedad laboral por parte de la administradora de riesgos profesionales (ARL) no prueban la ausencia de responsabilidad del empleador en la ocurrencia del hecho. Así lo dijo la Corte Suprema de Justicia al advertir que estas pruebas no sirven cuando se examina la responsabilidad prevista para el empleador en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. La corte recordó que **para probar la responsabilidad del empleador y tener derecho a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios se exige la ocurrencia del riesgo y la culpa suficientemente comprobada del empleador. Por el contrario, la responsabilidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, que es eminentemente objetiva, requiere solo de la acreditación del vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo.** De igual forma, reiteró que este sistema dual de responsabilidad asegura que se cubra el riesgo generado por la naturaleza del trabajo y los daños ocasionados por la conducta culposa o dolosa del empleador



Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia 35909, 1 de Junio de 2010

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL CONTRATANTE, DUEÑOS DE OBRA, RESPECTO A LAS OBLIGACIONES DE SUS CONTRATISTAS.

- Cuando una actividad directamente vinculada con el objeto económico principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores.
- Lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al contratante, dueño de la obra, no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste.

Sent .CSJ, S. Laboral 35864 1 de marzo de 2010. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza

ELEMENTOS Y CIRCUNSTANCIAS PRINCIPALES PARA LA CONFIGURACIÓN DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

- La noción de accidente de trabajo no está ligada exclusivamente al hecho mismo del trabajo o al desarrollo de tareas al servicio del empleador, pues abarca otras situaciones, no estrictamente laborales, que tienen relación con la actividad laboral. El concepto de 'Trabajo' debe entenderse con total amplitud y flexibilidad, debido a que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, toda vez que dentro del ejercicio de la relación laboral existen ciertas actuaciones que no están relacionadas con las obligaciones laborales, ni pueden confundirse con las que normalmente desarrolla el trabajador.

Sentencia .CSJ, S. Laboral 36922 de 16 de marzo 2010. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza

COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE INVALIDEZ Y PENSIÓN DE VEJEZ

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisa que para definir la compatibilidad no se debe acudir como venia haciéndose a la finalidad de la prestación, esto es, a cubrir la imposibilidad de generar los recursos económicos necesarios para la subsistencia, sino a la protección de dos riesgos distintos:

EL PASO INEXORABLE DE LOS AÑOS Y LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

De esta forma, la financiación de cada riesgo debe tener fuentes diferentes.

Corte Constitucional, Sentencia T-269, 19/4/2010

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y EL DERECHO A LA REUBICACIÓN LABORAL

- La Corte Constitucional indicó que para ordenar la estabilidad laboral reforzada de un trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta deben tenerse en cuenta criterios mínimos como:
- Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, en estado de debilidad manifiesta o que sea sujeto de protección especial
- Que el empleador tenga conocimiento de la discapacidad del trabajador y
- Que la no continuidad laboral se lleve a cabo sin permiso de la autoridad laboral competente.

Corte Constitucional, Sentencia T-269, 19/4/2010

- Exigir la prueba de la relación causal derivada de la condición física sensorial o psicológica del trabajador y la desvinculación del empleador se traduce en una **carga desproporcionada para una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad**, que en la mayoría de los casos es irrefutable. De otra parte, recordó que la estabilidad laboral reforzada no se entiende simplemente como un impedimento para retirar al trabajador, sino también, como la posibilidad de que el trabajador sea reubicado en un puesto o función de trabajo, según sus condiciones de salud (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA LEY 361 DE 1997

CORTE CONSTITUCIONAL

- Para que la protección opere, basta probar que la situación de salud del trabajador le impide o le dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares **sin que exista una calificación previa que acredite su discapacidad.**

Senten. T-039 de feb 1 de 2010

CSJ, S. LABORAL

- Ha sujetado la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 a que el trabajador aporte una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos previstos en la Ley. La indemnización de los 180 días solo opera cuando el trabajador tiene una limitación moderada.

Exp. 36115 de mar 16 de 2010

Gaturro escuela

Y... ES UN POCO INCÓMODO, PERO ES LA ÚNICA FORMA DE QUE LOS CHICOS NOS PRESTEN ALGO DE ATENCIÓN DURANTE LA CLASE...





GRACIAS

CAMILO GOMEZ CRISTANCHO
gomezcamiloster@gmail.com
Bogotá, Colombia

