

# **CLIPS EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

# PREVENCIÓN.

- No acción resarcitoria.
- Derecho fundamental.
- Declaración universal Derechos Humanos.
- PIDESC. Arts 7 Literal b, 9, 12. **Ley 74 de 1968**
- Protocolo de San Salvador arts., 7 literal e, 9, 10. **Ley 319 de 1996 \***
- Estrategia fundamental de la **salud ocupacional.**

# PREVENCIÓN.

- Conjunto de acciones que tienen por objeto **identificar, controlar o reducir** los riesgos derivados de la organización del trabajo, que pueden afectar la salud individual y colectiva en los lugares del trabajo, con el fin de evitar que aparezcan los ATP Y EP.
- Detectar, evitar, minimizar los efectos y consecuencias de los ATP Y EP.

**PLAN NACIONAL DE SALUD PÚBLICA Ley  
1122/07.**

**PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO 2013-2021.**

**EL EMPLEADOR - PRINCIPAL  
RESPONSABLE DE LA SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO.**

**TRABAJADOR DEBECUMPLIR CON  
OBLIGACIONES Y ARL.**

# COMPETENCIAS DEL MIN. TRABAJO EN INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

ART 485 Y 486 C.S del T.

## **EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES.**

**1-** Adelantar investigaciones administrativas frente a los accidentes graves y mortales y las enfermedades profesionales que le sean reportados por los empleadores y/o las Administradoras de Riesgos Laborales, e imponer las sanciones procedentes. (Decreto 1530 de 1996 Art 4, Decreto 1295 de 1994 Art 91 modificado por el art. 13 de la Ley 1562 de 2012.)

**2-** Adelantar investigación administrativa laboral por el incumplimiento de las obligaciones y deberes de las administradoras de riesgos laborales en materia de salud ocupacional y riesgos laborales.

Art 15 inciso 2 Ley 1562 de 2012 «Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo deberán remitir a la Superintendencia Financiera de Colombia las quejas, y las comunicaciones, informes o pruebas producto de sus visitas, relacionadas con el no pago o dilación del pago de las prestaciones económicas de riesgos laborales, sin perjuicio de la competencia de las Direcciones Territoriales para adelantar investigaciones administrativas laborales o por violación a las normas en riesgos laborales».

**3-** Realizar la inspección y control de los programas de vigilancia epidemiológica, reubicación laboral, programas de salud ocupacional, realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro, así como de **los procesos de rehabilitación profesional.**

Rehabilitación profesional, reubicación y reintegro laboral, el Convenio OIT 159 de 1983, así como las recomendaciones 99 y 168 de los años 1955 y 1983; respectivamente, empezaron a plantear las obligaciones de los patronos en materia de adaptación, readaptación y fomento del empleo de personas inválidas. Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 4. Ley 776 de 2002.

De tal manera, que ante el incumplimiento de este, se deberá aplicar el inciso primero del artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, el cual establece como forma de sanción ante el incumplimiento de programas y normas de salud ocupacional y de aquellas obligaciones propias del empleador previstas en el SGRL, la imposición de multa hasta de 500 smmlv con destino al Fondo de Riesgos Laborales.

**4-** Verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los empleadores en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo químico, biológico, físico, ergonómico, ambientales, psicosociales y de seguridad en el trabajo.

**5-** Adelantar investigación administrativo laboral por el incumplimiento a las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y campamentos



## EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES.

**1-** Adelantar investigación administrativo-laboral por retención de salarios.

Descuentos que el empleador puede hacer sobre los salarios de sus trabajadores. Estos están regidos de forma general por los artículos 113 (Multas), 150 (Cuotas sindicales, cooperativas, seguridad social), 151 (deducción préstamo), 152 (préstamo de vivienda), y 400 (cuota sindical) C.S.T.

Los descuentos prohibidos están establecidos en el artículo 149 C.S.T.

Ahora bien, como retención o deducción ilegal de salarios, **se comprende el evento en el cual, cuando vencido el plazo estipulado para el pago de los salarios, este no se efectúa o se paga de manera parcial.**

**2.** Adelantar investigación administrativa laboral por la presunta comisión de actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

**3.** Adelantar investigación para determinar el grado de **participación individual de los trabajadores en el cese ilegal de actividades**, de conformidad con lo establecido en los artículos 450 y 451 del C.S.T, reglamentados por el Decreto 2164 de 1959, modificados por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990 y por el artículo 2º de la Ley 1210 de 2008, respectivamente.

4- Imponer las sanciones a que haya lugar por la violación a las disposiciones legales vigentes, convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales.

## TIPOS DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES

- **Normativas:** Son aquellas que contemplan los derechos y obligaciones de los sujetos de los contratos de trabajo que regirán los contratos individuales respectivos. Ej: Prestaciones legales, auxilios, estabilidad, indemnización etc.
- **Obligacionales:** Son las que contienen los derechos y obligaciones de las partes celebrantes de la convención colectiva. Son pues cláusulas cuyos titulares son estas partes y no los sujetos de los contratos de trabajo Ej; Fueros convencionales, prohibición de contratar EST. Sedes, auxilios sindicales, etc.

**5.** Efectuar inspección, vigilancia y control sobre las empresas de servicios temporales y sobre las usuarias, **a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas laborales** y las que regulan su funcionamiento.

Artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en qué casos las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de servicios Temporales.

Artículo 20 del Decreto 4369 de 2006.

**6-** Adelantar la investigación cuando no hubiere acuerdo en las objeciones al Reglamento de Trabajo en concordancia con el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

El artículo 119 del C.S.T. establece que la organización sindical de llegar a existir y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación en la cartelera de la empresa del reglamento interno de trabajo y de la circular interna que les informó del contenido de dicho reglamento, “los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113” del C.S.T. Así, la norma permite la participación directa de los trabajadores y en el caso de que luego del ejercicio de este derecho no se presente acuerdo entre empleador y trabajadores, adquiere la competencia del Inspector de Trabajo y Seguridad Social de adelantar la investigación correspondiente por este hecho, “formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente”.

# **FUERO SINDICAL**

## **Fundamentos normativos**

### **Artículo 39 CP.**

“Se reconoce a los representantes de los sindicatos el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

“

**Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405 modificado por el Decreto 204 de 1957 artículo 1:**

“Definición. Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

# En que consiste la garantía?

- No ser despedido.
- No ser desmejorado en sus condiciones de trabajo.
- Ni trasladados o a un Municipio distinto.

Sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

# TITULARES

- **Fundadores** de un sindicato, desde la constitución hasta 2 meses después de su inscripción en el registro sindical, sin exceder de 6 meses.
- Adhrentes.
- Junta directiva, sub directivas, federaciones y confederaciones -10-.
- Comité seccional- dos-.
- **Comisión Estatutaria de Reclamos -2-. No puede existir en una empresa más de una comisión de reclamos**  
Término de duración mandato y seis meses más \*

**COMO SE PRUEBA?-**



# ESTABILIDAD REFORZADA -PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

## Artículo 26 Ley 361 de 1997 .

Ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

CONSECUENCIA JURIDICA POR EL  
DESPIDOSIN AUTORIZACIÓN DEL  
MINISTERIO:

- Indemnización equivalente a **ciento ochenta días del salario**
- Indemnización por despido sin justa causa

# Sentencia C- 531 del 2000

- Se declara EXEQUIBLE el artículo 26 de la Ley 361 de 1997
- Pero ..... debido a los principios de:
  - 1. Respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad ( Arts. 2 y 13 C.P.),
  - 2. Respeto a la especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (Arts. 47 y 54 C.P.)
- Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación **sin que exista autorización previa** de la oficina de Trabajo que constate **la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo**
- El reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir

# CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL

- **36115 de marzo de dos mil diez (2010).**

“De tal suerte que la repulsa decidida y la sanción severa del legislador se predicen del despido o del fenecimiento del contrato de trabajo cuyo solo motor haya sido la disminución física, sensorial o psíquica del trabajador.

37514 DE 2010; radicado 35606 de 2009.

- **QUIEN ES DISCAPACITADO:** Para que un trabajador acceda a los beneficios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

# HOY EN DÍA?

- Probar estado de debilidad manifiesta.
- Que el empleador conozca del ese estado.
- Como probarlo?.
- **C-824 DE 2011**
- **C-606 DE 2012**

# PENSIONES

VEJEZ –SEMANAS DE COTIZACIÓN –DESPIDOS.

INVALIDEZ- CALIFICACIÓN MERMAS.

SOBREVIVIENTES -ACREDITAR CONVIVENCIA.

P. INVALIDEZ RIESGOS LOS INVITAN A RECLAMAR INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA O DEVOLUCIÓN DE SALDOS, ANLIZAR!!