

**RESPONSABILIDAD
LEGAL EN EL SISTEMA DE
RIESGOS LABORALES**

**Oscar López
Abogado especialista**



AVISO LEGAL

INFORMACIÓN DE DOMINIO PÚBLICO

La información aquí contenida es de Grupo de Inversiones Suramericana S.A., Suramericana S.A., sus filiales y subsidiarias, Fondo mutuo de inversión de empleados Suramericana S.A. y Fundación Suramericana. Al momento de realizar la divulgación, distribución, reenvío, copia, impresión, reproducción o uso de esta información deberá citarse la fuente.

Programa de Trabajo

La Responsabilidad Civil en el Sistema de Riesgos laborales



Sistema Integral de Seguridad Social



Sistema de Riesgos laborales y SG-SST



Responsabilidad Civil ,penal y administrativa

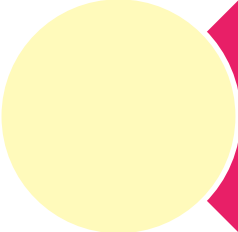


Indemnización de Perjuicios

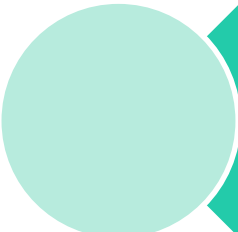


Conceptos y Objetivos

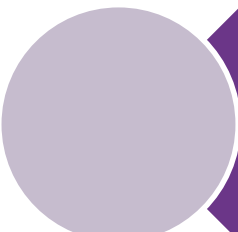
Sistema Integral de Seguridad Social



Ley 100 de 1993 “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida digna”



El objetivo del Sistema es proporcionar una cobertura integral de las contingencias que menoscaban o afectan la Salud, la Capacidad Económica entre otras.

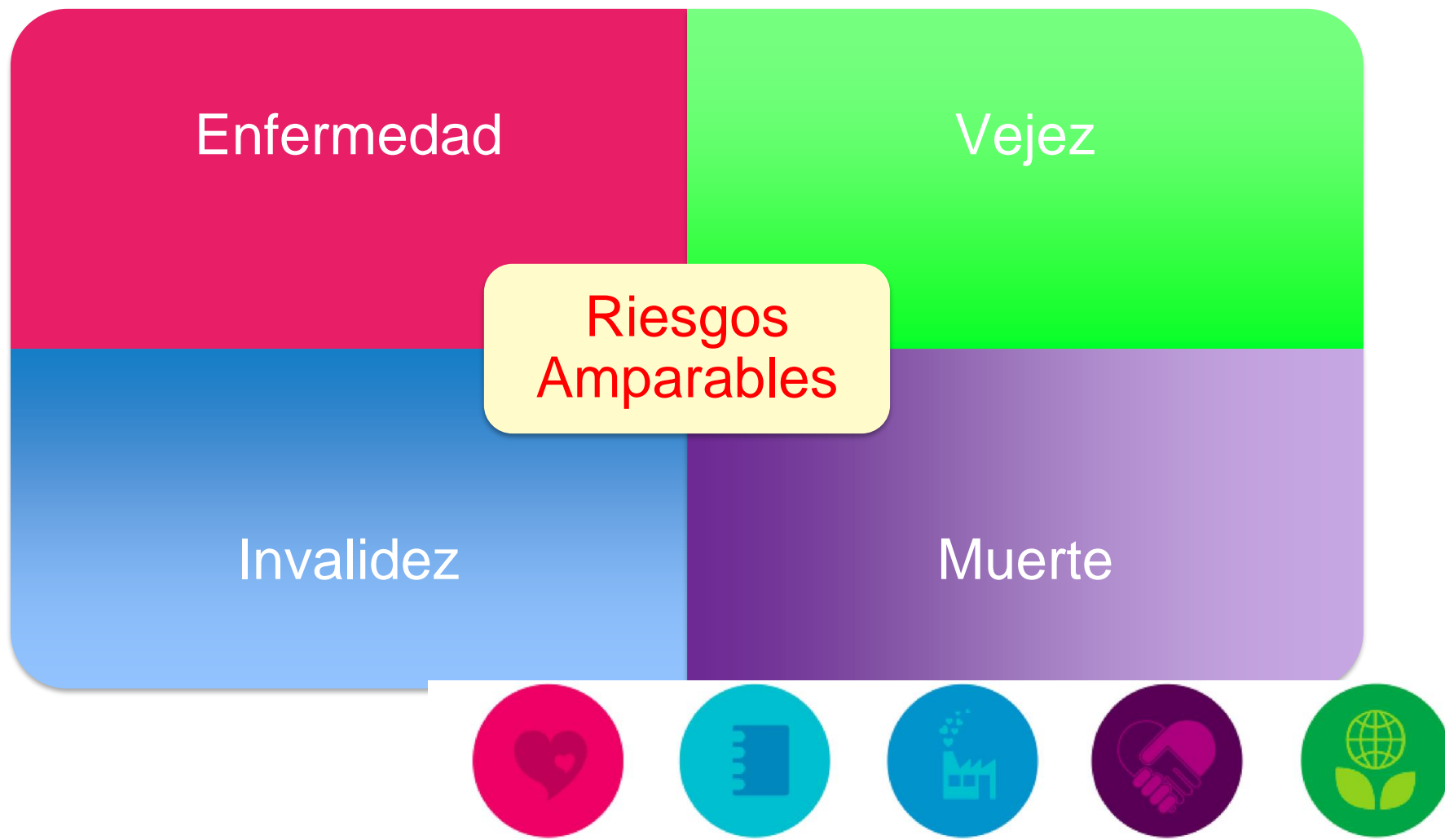


El fin ultimo del SISS es buscar amparar algunos riesgos que el Estado ha identificado como amparables.



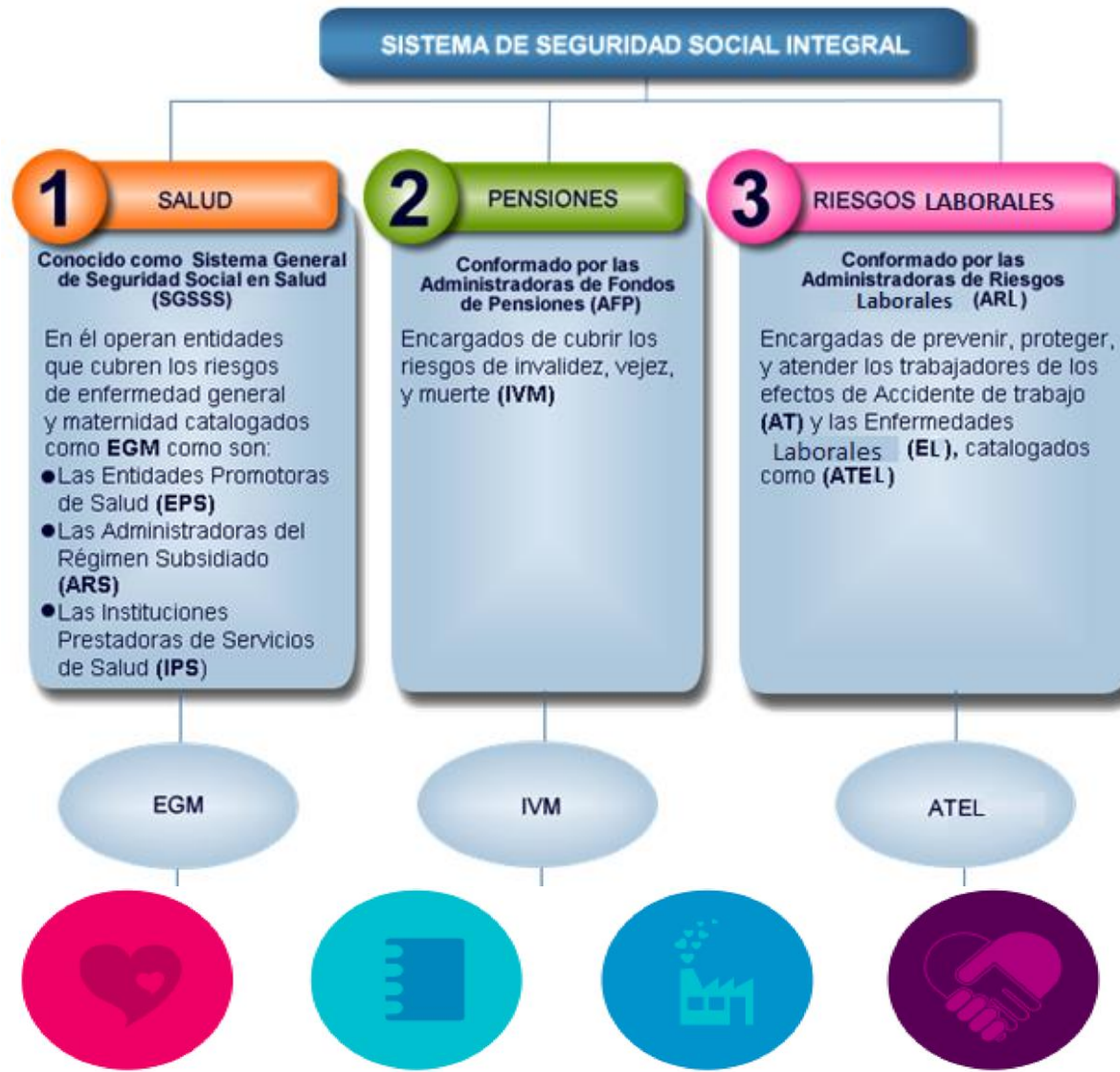
Riesgos Amparables

Sistema Integral de Seguridad Social



Organización del Sistema

Sistema Integral de Seguridad Social



SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES LEY 1562 DE JULIO 11 DE 2012

Ajustes
conceptuales

ARL-
COPASST

* SG-SST

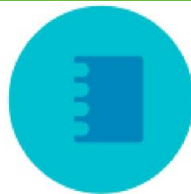
*multas.

Inspectores de
trabajo. Ley
1610 de 2013.

* Decreto 472
de 2015.

DECRETO
1072 DE 2015.

RESOLUCION
0312 DE 2019

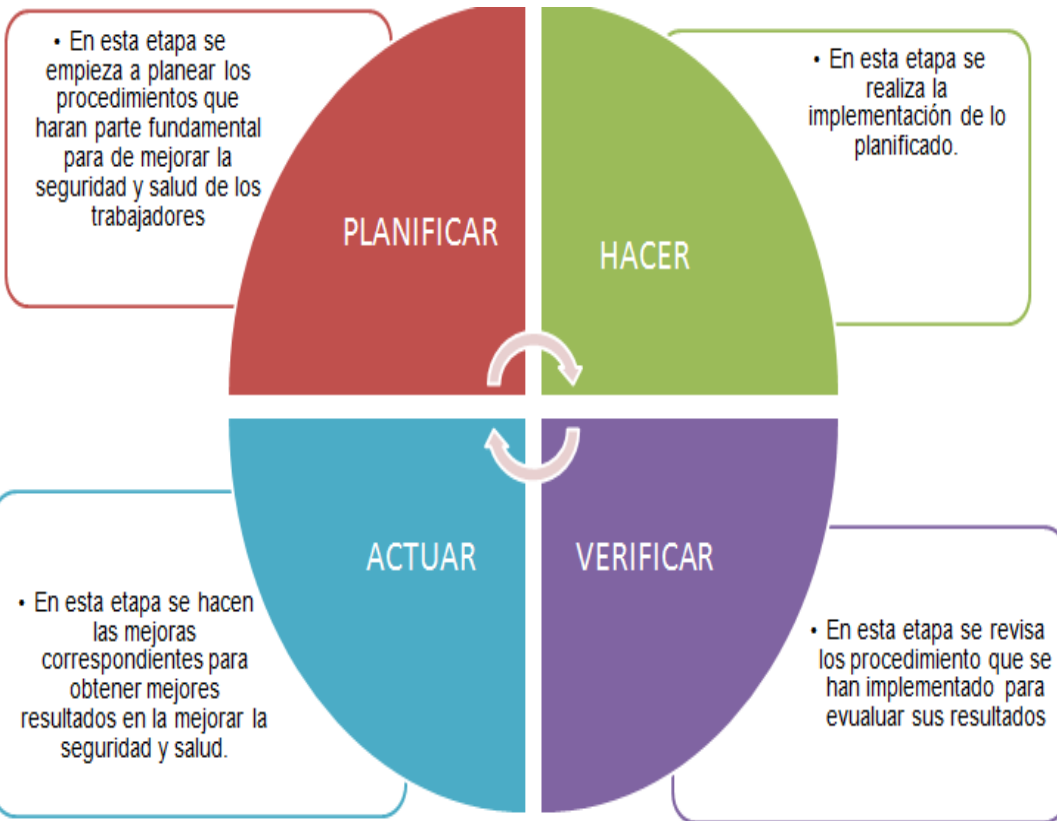


DECRETO 1072 DE 2015

CAPÍTULO 6

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.4.6.1.



QUÉ PASOS DEBO SEGUIR PARA IMPLEMENTAR EL SG-SST?

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del SG-SST y asignación de recursos

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.1.

- **Tipo de contratos: civiles, comerciales , administrativos y Alto riesgo (4y5)**
- **Superior a un mes forma.**
- **Varios contratos se debe afiliar a una sola ARL, libre escogencia.**
- **Se toma en cuenta el mayor riesgo.**
- **Base cotización 1 a 25 smlmv.**
- **Pago cotización: anticipado-contratista 1,2,3- contratante 4y5.**
- **Obligaciones de las partes.**
- **Exámenes médicos ocupacionales- vigilancia epidemiológica, costo por el contratante. Exámenes pre ocupacionales contratista duración tres años.**
- **Tres meses para entrar en vigencia desde 15 de julio /13**
- **Incluir estadísticas de accidentalidad de contratistas.**
- **No hay vinculo laboral por la afiliación.**



OBLIGACIONES EMPLEADOR

1 Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud

2 Rendición de cuentas al interior de la empresa

3 Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables

4 Plan de Trabajo Anual en SST

5 Participación de los Trabajadores

6 Asignación y Comunicación de Responsabilidades

7 Definición y asignación de Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario)

8 Gestión de los Peligros y Riesgos

9 Prevención y Promoción de Riesgos Laborales

10 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas

11 Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa

OBLIGACIONES ARL

1 Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.

2 Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.

3 Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

OBLIGACIONES TRABAJADORES

- 1** Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- 2** Suministrar información Clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- 3** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4** Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo.
- 5** Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
- 6** Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Actores del Sistema

Sistema de Riesgos laborales.



Accidente de Trabajo

Sistema de Riesgos laborales.



Artículo 3°. Ley 1562/12
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.



Accidente de Trabajo

Sistema de Riesgos laborales.

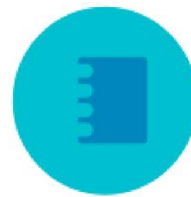
Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.



Accidente de Trabajo

Sistema de Riesgos laborales

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.



Riesgos laborales

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.



Qué no se Considera Accidente de Trabajo?

Sistema de Riesgos laborales.

Producido en ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado tales como Recreativas, culturales o deportivas



Aquellos producidos fuera de la empresa durante permisos concedidos al trabajador.



ENFERMEDADES LABORALES

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

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.



Decreto 1477, ago. 5/14) Decreto 676 de 2020

El Gobierno expidió un decreto que adopta una nueva tabla, basada en el concepto previo del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las sesiones 71 y 74 del 2013.

El nuevo instrumento tendrá una doble entrada, por un lado, agentes de riesgo (sección I), para facilitar la prevención de enfermedades y, por otro, **grupos de enfermedades (sección II), para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.**

Por ejemplo, la sección I contiene un listado de ocupaciones e industrias que constituyen una exposición ocupacional. Sin embargo, advierte que este listado no es exhaustivo y solo menciona las más representativas.

Si un padecimiento no figura en la tabla, pero se demuestra la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocido como enfermedad laboral.

A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas señaladas en la sección II se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral, desde el momento de su diagnóstico y mientras la calificación en firme en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez no establezcan lo contrario.

Prestaciones del SGRP

Prestaciones Asistenciales

- Médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis, órtesis, su reparación y reposición.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado cuando sea necesario.



Prestaciones del SGRP

Prestaciones Económicas

- **Incapacidad Temporal. (I.T) 180 días hasta 180**

100% Salario Base de Liquidación.

- **Incapacidad Permanente Parcial. (I.P.P)**

Disminución parcial, pero definitiva de su capacidad laboral entre el 5% y el 49%. Indemnización de 2 hasta 24 sbl.

- **Pensión por Invalidez**

Pérdida de Capacidad Laboral superior al 50% hasta el 66 % indemnización 60% luego hasta el 75%

- **Muerte : quienes tienen derecho. Afiliado 75%, pensionado 100 ¿Quiénes tienen derecho?**

- **Auxilio Funerario 5 a 10 smlmv**



PREVENIMOS

S



La prevención
es una
cultura

ASISTIMOS

S



La asistencia es
nuestra
vocación

RESPONDEMOS

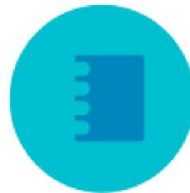
S



El aseguramiento
es una
responsabilidad



Responsabilidad



TIPOS DE RESPONSABILIDAD POR LOS DAÑOS EN ATEL



CIVIL



LABORAL



ADMINISTRATIVA



PENAL



Responsabilidad CIVIL

Concepto



Es la obligación de asumir las consecuencias del daño que se ocasiona a otras personas.

Art. 216 del C.S. del T. *Culpa Plena Patronal*

Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral Indemnización total y ordinaria de perjuicios.



Perjuicios a Indemnizar

Indemnización de Perjuicios



RESPONSABILIDAD LABORAL




- Responde la ARL cuando el empleador cumple con la obligación de afiliar.
- Si no existe este pago por parte del empleador, éste asume con su propio patrimonio el cumplimiento de las prestaciones en las mismas condiciones que lo prestaría la ARL.
 - **Prestaciones asistenciales**
 - **Prestaciones económicas.**
 - **Decreto Ley 1295/94**
 - **Ley 776/02**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL
MAGISTRADA ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN.

Radicación No. 36815.

Bogotá, D.C., primero (1) de marzo de dos mil once (2011)

ANTECEDENTES

MAYRA TORRES PÉREZ a nombre propio y en representación de su menor hijo CAMILO ANDRÉS HERRERA TORRES demandó a la empresa recurrente para que luego de que se declare que existió contrato de trabajo con su esposo y padre CÉSAR HUMBERTO HERRERA LÓPEZ del 3 de abril de 2000 al 19 de mayo de 2001 cuando terminó por muerte en accidente de trabajo ocurrido por culpa del empleador ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., por la negligencia de la empresa en el cumplimiento de sus deberes de facilitarle al trabajador los elementos necesarios para desarrollar la labor encomendada....., se condene al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios materiales y morales causados, a lo descontado y no girado al correspondiente fondo, por concepto de aportes al Régimen Especial de Pensiones, a lo que resulte probado extra y ultra petita y a las costas. 

•

CONDENA

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, por sentencia del 16 de febrero de 2007, declaró que el accidente en el que perdió la vida el trabajador ocurrió por culpa de la empleadora ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. y consecuentemente condenó a pagar a los demandantes por lucro cesante consolidado la suma de \$49.111.931,40 a cada uno; por lucro cesante futuro \$132.010.446,20 para la esposa y \$69.907.000,00 al menor hijo; por daño moral, el equivalente a 600 s.m.l. vigentes a la fecha del pago para la esposa y 300, para el hijo; a devolverles la suma de \$318.970,00 debidamente indexada, que corresponde a los valores retenidos y no consignados como aportes al sistema de seguridad social en pensiones y a las costas del proceso.

Declaró igualmente que la empresa debería continuar pagándoles la pensión de sobrevivientes, como lo ha hecho hasta ahora y mientras subsistan las circunstancias que generan el derecho (fls. 386 a 401).

Mediante providencia de 22 de febrero de 2007 se corrigió la sentencia en el sentido de indicar que la condena por daño moral a favor del menor equivalía a 400 s.m.l. vigentes a la fecha de pago (fl. 405).

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA



- La no aplicación de reglamentos e instrucciones en Riesgos Profesionales puede ocasionar hasta multas de 500 S.M.L.M.V. por parte del MIN TRABAJO, incluso suspensión de actividades.
- Evasión y Elusión.
- INSPECTORES DE TRABAJO.
- MULTA DE 1000 SMLMV, POR NO REPORTAR ACCIDENTE MORTAL
- No informar el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo que implique cotización diferente.
- No realizar los reportes de accidente de ATEP (multa 200S.M.L.M.V)

RESPONSABILIDAD PENAL



- Definición.
- Conducta, típica, antijurídica y culpable.
- Modalidad de la conducta, dolo, culpa y preterintención.
- Puede ser por acción o por omisión.
- Delitos que se pueden cometer.
- Tentativa.
- Agravantes y atenuantes.
- Medidas de seguridad y aseguramiento.

RESPONSABILIDAD PENAL

- Eximentes de la responsabilidad penal:
 1. Culpa exclusiva de la víctima. El daño fue causado intencionalmente por el trabajador .
 2. Caso fortuito o fuerza mayor. El daño fue causado por fuerza mayor extraña al trabajador o empleador (sismo, terremoto).
 3. Coacción.
 4. Miedo insuperable.
 5. Inimputabilidad.
 6. Extrema necesidad.
 7. Legítima defensa.

EVALUACION

A) para qué sirve un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

1. Para evitar accidentes comunes
2. Para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales
3. Para evitar siniestros de tránsito.

B) que paga la ARL en caso de accidente de trabajo?

1. Indemniza a la victima
2. Paga prestaciones asistenciales y prestaciones económicas.
3. No paga nada

C) Que sanciones hay a la empresa que no cumpla con el SG-SST?

1. No hay sanciones
2. Pago de multa de 10 a 20 smlmv.
3. Cierre temporal o definitivo y sanciones económicas hasta 1000 SMLMV.

D) Que es un accidente de trabajo?

1. Suceso premeditado y repentino
2. Suceso repentino por causa u ocasión del trabajo que produce perturbaciones.
3. Suceso repentino en ocasión del desarrollo personal de una actividad.

E) responda cuales son los cuatro tipos de responsabilidad frente al sg-sst?



¡Gracias!

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS
GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES PARA LA SEGURIDAD SOCIAL