

BOLETÍN No. 0030
ACTUALIDAD NORMATIVA
Julio 2021

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

(Riesgos laborales / SST)

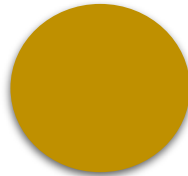
- Nueva Normatividad**
 - Jurisprudencia**
 - Proyectos de Ley / Reglamentarios**
- 

BOLETIN JURÍDICO No. 0030

**Actualización Normativa en Riesgos Laborales - Seguridad y Salud en el Trabajo
Julio 2021**

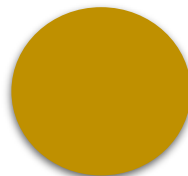
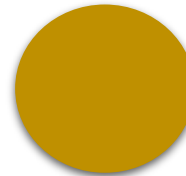
"Su aliado estratégico en soluciones jurídicas integrales del suroccidente colombiano"

Nuestra área, emite el boletín jurídico No. 0030 en el cual podrá encontrar las novedades reglamentarias y jurisprudenciales relacionadas con los temas de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, correspondiente al mes de julio de 2021.



NUEVAS REGLAMENTACIONES. Aquí encontrarás las normas que se han expedido para el tiempo de emisión del boletín. Conforme al alcance y según se derive del análisis de los riesgos de cada organización serán de obligatorio cumplimiento.

LO QUE VIENE. Aquí encontrarás proyectos de ley o borradores de decretos o resoluciones mediante los cuales se está debatiendo o definiendo la mejor forma de determinar obligaciones en diferentes aspectos. Corresponde a un indicativo de aquellos aspectos hacia donde está dando su mirada el Estado.



¿Y CON LOS JUECES CÓMO VAMOS? Aquí encontrarás novedades jurisprudenciales, vinculada a aquellos aspectos cómo los jueces han considerado deben entenderse determinados conceptos u obligaciones legales. Responde a criterios interpretativos.

NUEVAS REGLAMENTACIONES

SECTOR	NORMA	EMISOR	OBJETO
 Entidades públicas y atención al público	Ley 2096 de 2021	Congreso de la República	Promoción del uso de tapabocas inclusivo. Continuar leyendo.
 General - Vacunas	Decreto 740 de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Modificación de la reglamentación sobre alianzas estratégicas para la adquisición de vacunas contra la COVID-19. Continuar leyendo.
 General - Vacunas	Decreto 744 de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Nueva modificación del plan nacional de vacunación contra la COVID-19. Continuar leyendo.
 General - Vacunas	Resolución 1022 de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Apertura de etapa 5 del plan nacional de vacunación contra la COVID-19. Continuar leyendo.
 General	Ley 2101 de 2021	Congreso de la República	Medidas relacionadas con la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual. Continuar leyendo.
 Seguridad social	Ley 2103 de 2021	Congreso de la República	Ley aprobatoria del convenio multilateral iberoamericano de seguridad social. Continuar leyendo.
 Salud	Circular Externa 000043 de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Instrucciones para vacunación contra COVID-19 de mujeres gestantes. Continuar leyendo.
 Portuario	Resolución 1123 de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Protocolo de bioseguridad para actividades de arribo, estadía y zarpe de naves de pasaje. Continuar leyendo.

[Inicio](#)

LO QUE VIENE - PROYECTOS NORMATIVOS

SECTOR	NORMA	EMISOR	OBJETO
 Salud	Proyecto de Resolución de 2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Ajustes en la reglamentación sobre reporte del sistema nacional de residencias médicas y RETHUS. Continuar leyendo.
 General	Proyecto de Decreto de 2021	Ministerio del Trabajo	Modificación del decreto 154 de 2021 sobre unidades vocacionales de aprendizaje (UVAE). Continuar leyendo.
 General	Proyecto de Resolución de 2021	Ministerio del Trabajo	Adopción de Guías de Prevención de exposición a riesgo biológico en salud ocupacional. Continuar leyendo.

[Inicio](#)

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

SECTOR	NORMA	EMISOR	OBJETO
 Desaparición y muerte por secuestro de trabajador como AT	Sentencia SL2233-2021 (64201) de 2021.	Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral.	Pensión de sobrevivientes causada por la declaración de muerte presunta del cotizante. A raíz de desaparición y causa de la presunta muerte, reconocida como accidente de trabajo. Continuar leyendo.
 Pensión de sobrevivientes por AT mortal ocurrido el día siguiente a ingreso	Sentencia SL2887 (76555) de 2021.	Corte Suprema de Justicia - Sala de Descongestión Laboral No. 1.	Solicitud de pensión de sobrevivientes a ARL a raíz de accidente laboral en el que un conductor de transporte de carga, al día siguiente de iniciar labores, sufre accidente de tránsito y fallece. Continuar leyendo.
 Culpa del empleador accidente de trabajo en alturas	Sentencia SL 3005 (80360) de 2021.	Corte Suprema de Justicia - Sala de Descongestión Laboral No. 3.	Configuración de relación laboral con contratante y de culpa del empleador por accidente de trabajo mortal por caída de alturas. Continuar leyendo.

[Inicio](#)

Nota: todas las imágenes son tomadas de freepng.es y flaticon.es

1. PROMOCIÓN DEL USO DE TAPABOCAS INCLUSIVO.

Se trata de la ley 2096 del 02 de julio de 2021, expedida por el Congreso de la República, por la cual se incentiva el uso de tapabocas inclusivos y/o demás elementos transparentes con el fin de permitir y garantizar la comunicación de personas con discapacidad auditiva.

La medida será aplicable cuando el uso de tapabocas o mascarillas de protección sea obligatorio por razones sanitarias; y a todas las entidades de los sectores público, privado y mixto que, con ocasión al cumplimiento de su misión institucional, presten servicio de atención al público.

Especialmente, estas entidades deberán fijar en un lugar visible al público (comprensible para la población con discapacidad auditiva), un aviso en el que se informe la adopción de la medida y las condiciones para hacer uso de los elementos transparentes. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

2. MODIFICACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN SOBRE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA LA ADQUISICIÓN DE VACUNAS CONTRA LA COVID-19.

Decreto 740 del 02 de julio de 2021, emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, que modifica los artículos 2 a 5 y 7 del decreto 660 de 2021, con el cual se reglamentan las alianzas estratégicas prioritarias de las que trata el artículo 2° de la Ley 2064 de 2020 con personas

www.btllegalgroup.com

jurídicas de derecho privado o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado, interesadas en adquirir vacunas contra la COVID-19 y apoyar la inmunización colectiva en el territorio nacional.

Las modificaciones se realizan sobre el campo de aplicación de la norma, lineamientos sobre las alianzas estratégicas prioritarias, beneficiarios de las vacunas, aportes y recursos, entre otros aspectos. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

3. NUEVA MODIFICACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE VACUNACIÓN CONTRA LA COVID-19.

Decreto 744 del 02 de julio de 2021, emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, por el cual se modifican los artículos 8, 15 y 16 del Decreto 109 de 2021 modificado por los Decretos 404, 466 y 630 de 2021, en cuanto a: la identificación de la población a vacunar, permitiendo el acceso a la vacunación para determinados grupos sin que sea obligatorio su registro previo en la plataforma MIVACUNA COVID-19 (art. 8°); agendamiento de citas, en donde las IPS, sin perjuicio de la responsabilidad de las EPS, mediante mecanismo de demanda inducida deben buscar a la población objeto de vacunación (art. 15); y la aplicación de la vacuna contra COVID-19, ampliando las condiciones de verificación previas a la vacunación (art. 16). ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

4. APERTURA DE ETAPA 5 DEL PLAN NACIONAL DE VACUNACIÓN CONTRA LA COVID-19.

Resolución 1022 del 14 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la cual se da apertura a la Etapa 5 del Plan Nacional de Vacunación contra la Covid-19, de que trata el artículo 7° del Decreto 109 de 2021, modificado por los Decretos 466, y 630 de 2021. Al ser necesario mantener el ritmo de vacunación general respetando las prioridades establecidas en dicho Decreto, como recomendación del Comité Asesor del Ministerio de Salud y Protección Social. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

5. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL DE MANERA GRADUAL.

Refiere a la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, expedida por el Congreso de la República, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.

A pesar de ser una norma propia del ámbito del derecho del trabajo, se hará énfasis en una de las medidas allí previstas, cual es, la exoneración para el empleador -con la adopción de la medida- de la aplicación del parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017 referente a la jornada semestral de la familia, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, relativo a la disposición de 2 horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

6. LEY APROBATORIA DEL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL.

Ley 2103 del 15 de julio de 2021, expedida por el Congreso de la República, por medio de la cual se aprueba el “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)”, hecho en Santiago, República de Chile, el 10 de noviembre de 2007.

Aplicable a las normas en materia de seguridad social relacionadas con: prestaciones económicas por invalidez, vejez, supervivencia y derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional; regímenes contributivos de seguridad social, generales y especiales.

Así, dentro de los lineamientos señalados, a las personas objeto del Convenio les serán aplicables las medidas antes referidas del Estado de origen cuando deban desplazarse al territorio de países miembros, según las condiciones allí previstas, y les serán reconocidos los condicionantes si estos se dieron lugar en otro Estado parte ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

7. INSTRUCCIONES PARA VACUNACIÓN CONTRA COVID-19 DE MUJERES GESTANTES.

Refiere a la Circular Externa 000043 del 21 de julio de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la cual, se señalan instrucciones para la vacunación contra la COVID-19 de mujeres gestantes.

Así, el Ministerio ordena al ejecutivo y secretarías de salud de los departamentos, distritos y municipios, a entidades

administradoras de planes de beneficios (EAPB), IPS y a entidades vacunadoras contra COVID-19 a vacunar a las mujeres gestantes desde la semana 12 de embarazo y las que estén en los primeros 40 días de posparto con el biológico BTN162B2 PFIZER-BIONTECH, con el único requerimiento de suscribir consentimiento informado que indique haber realizado previamente evaluación de riesgo – beneficio con su médico tratante. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

8. PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA ACTIVIDADES DE ARRIBO, ESTADÍA Y ZARPE DE NAVES DE PASAJE.

Resolución 1123 del 29 de julio de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en actividades relacionadas con el arribo, estadía y zarpe de naves de pasaje dentro del territorio nacional, contenido en el anexo técnico de la resolución y que es complementario al adoptado mediante Resolución 777 del 2 de junio de 2021.

La norma es aplicable a los actores involucrados en la atención de naves de pasajeros tales como instalaciones portuarias, operadores portuarios, agencias marítimas, agencias de viajes, guías de turismo y demás proveedores de productos o servicios conexos.

Adicionalmente, la presente norma, deroga a la Resolución 904 de 2020. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

LO QUE VIENE - PROYECTOS NORMATIVOS

1. AJUSTES EN LA REGLAMENTACIÓN SOBRE REPORTE DEL SISTEMA NACIONAL DE RESIDENCIAS MÉDICAS Y RETHUS.

Proyecto de Resolución del Ministerio de Salud y Protección Social con el cual se modificaría el artículo 4° de la Resolución 059 de 2020, modificado a su vez por el artículo 2° de la Resolución 1053 de 2020, y en consecuencia, sus anexos técnicos 1, 2 y 3, para variar los periodos de reporte e incorporar nuevas novedades en las especificaciones para el reporte de la información al Sistema Nacional de Residencias Médicas al Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud – ReTHUS-, el cual está a cargo de las instituciones de educación superior ante el Ministerio de Salud y Protección Social.

Los comentarios y observaciones serán recibidos desde el 8 de julio al 22 de julio de 2021. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

2. MODIFICACIÓN DEL DECRETO 154 DE 2021 SOBRE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE (UVAE).

Proyecto de Decreto de 2021 del Ministerio del Trabajo, por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015 (que compila la adición realizada por el Decreto 154 de 2021), Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la inclusión de las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en alianzas con Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE).

Lo anterior, en la medida en que, el decreto 154 de 2021 que definió las reglas para el funcionamiento de las UVAE, refirió que la capacitación brindada a través de este mecanismo, podría darse en alianza con el SENA, las Cajas de Compensación Familiar y las Instituciones de Capacitación y Formación Internacional con acreditación. Así, con el presente proyecto se incluiría a las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, dada su naturaleza y el propósito de este tipo de formaciones

Los comentarios y observaciones serán recibidos desde el 19 de julio al 04 de agosto de 2021. ([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)

3. ADOPCIÓN DE GUÍAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO.

Proyecto de Resolución del Ministerio del Trabajo por la cual se adoptarían las Guías de Prevención de exposición a riesgo biológico en salud ocupacional, contenidas en el anexo técnico del proyecto, las cuales serían de obligatoria referencia en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo en cuanto a Riesgo Biológico. En caso de no aplicación, deberá justificarse con estudios sobre evidencia de mayor calidad.

Aplicable a empresas públicas y privadas, trabajadores dependientes e independientes, contratantes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, ARL, y personal no uniformado y civil de la Policía Nacional y de las Fuerzas Militares respectivamente, que realicen actividades u operaciones que impliquen exposición laboral a Riesgo Biológico.



www.btllegalgroup.com

Los comentarios serán recibidos a partir del día 26 de julio y hasta el día 11 de agosto de 2021.
([Ver normatividad](#)).

[Inicio](#)



1. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, SL2233 (64201) DEL 26 DE MAYO DE 2021. MP.: GERARDO BOTERO ZULUAGA. PUBLICADA EN BOLETÍN No. 06 DEL 09 DE JULIO DE 2021.

Se solicita se ordene a Colmena Compañía de Seguros el pago de la pensión de sobrevivientes causada por la declaración de muerte presunta del cotizante, la cual ocurrió el 20 de julio de 2002, quien en sus labores como geólogo fue retenido por sujetos armados, en el Municipio de Puerto Rico Caquetá. Así, su desaparición y causa de la presunta muerte, fue catalogada como accidente de trabajo.

Colmena en dos ocasiones negó el reconocimiento de la prestación de sobrevivencia y manifestó que la afiliación a riesgos profesionales efectuada por la empresa respecto del causante, como trabajador dependiente, fue irregular, puesto que, se advirtió con una de las solicitudes, que era un trabajador independiente.

Al respecto manifiesta la Corte que:

Los trabajadores independientes nunca han sido considerados afiliados exceptuados de la seguridad social o se ha prohibido su inscripción al sistema de riesgos profesionales, pese a no existir una reglamentación clara frente a estos (lo cual ocurría para la fecha de los hechos) y que los considerara también como asegurados obligatorios.

La afiliación irregular no puede desnaturalizar la esencia del acto jurídico o restarle validez, pues es un aspecto formal debiendo prevalecer el derecho sustancial, más cuando se cumple el

pago de aportes y la entidad administradora de riesgos los recibe sin objeción.

La irregularidad referida no tiene incidencia en el caso en particular, respecto del infortunio laboral sufrido por el asegurado, como fue su muerte calificada como accidente laboral, y que da lugar a la reclamación de la pensión de sobrevivientes, pues lo cierto es que la obligación prestacional que se deriva del sistema de riesgos profesionales, es una de las previstas en el artículo 7 del Decreto 1295/94, por las que responde dicho sistema frente a sus asegurados.

Además, la irregularidad, no ocasiona ninguna lesión económica que afecte el principio de sostenibilidad, ya que los aportes se efectuaron debidamente y con arreglo a la ley; y fueron recibidos por la administradora de riesgos sin objeciones.

[Ver sentencia.](#)
[Inicio](#)

2. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN No. 1, SL2887 (76555) DEL 07 DE JULIO DE 2021. MP.: OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Solicitud de pensión de sobrevivientes a ARL a raíz de accidente laboral en el que un conductor de transporte de carga, al día siguiente de iniciar labores, sufre accidente de tránsito y fallece. La ARL niega el reconocimiento de la pensión al indicar que el evento ocurre en beneficio de un tercero y no del empleador. En primera y segunda instancia, se decide a favor del demandante.

La Corte manifiesta en sede de casación:

La empleadora, afilió al causante como conductor a la ARL, y reportó como accidente

de trabajo el infortunio. Por ende, correspondía arrogarse a la ARL, el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes de origen profesional.

El sistema de riesgos laborales está concebido esencialmente como de aseguramiento, en el que el empleador es el tomador del seguro; la aseguradora es la ARL; el asegurado el trabajador; los beneficiarios del seguro el mismo trabajador o su núcleo familiar, en caso de fallecimiento; la prima de aseguramiento corresponde a la cotización que asume en su totalidad el empleador; el riesgo asegurado es la contingencia producto del accidente de trabajo o la enfermedad profesional; y finalmente, en caso de presentarse el siniestro, los beneficios que otorga el sistema son las prestaciones asistenciales y económicas señalados en la ley.

Por lo anterior, la responsabilidad por los riesgos profesionales está a cargo del empleador y surge desde el inicio de la relación laboral, quien para liberarse debe asegurar a sus trabajadores mediante la afiliación a las ARL, cumpliendo con el pago de las correspondientes cotizaciones.

No obstante, no puede confundirse la afiliación con la cotización al sistema, ya que, se trata de actos jurídicos distintos, cuyos efectos difieren. En efecto, la falta de cotizaciones no supone necesariamente la desafiliación, porque la vinculación al sistema se mantiene así no existan cotizaciones.

La afiliación es la puerta de acceso al sistema de seguridad social y constituye la fuente de los derechos y obligaciones que ofrece o impone aquél. La cotización, por su parte, es una de las obligaciones que emanan de la pertenencia al sistema de seguridad social, que deriva de la afiliación.

Así, si la administradora, una vez surtida la afiliación, guarda silencio y no formula ningún reparo, hay que entender que produce plenos efectos. Como la ARL nunca recibió una solicitud de desafiliación del trabajador, está en la obligación de asumir la prestación económica solicitada.

Finalmente, alegar que la empleadora no era la propietaria del vehículo ni de la carga que transportaba el fallecido, resultaba insuficiente para establecer que el accidente se produjo en ejecución de la prestación de un servicio para un tercero.

Inicio

3. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN No. 3, SL3005 (80360) DEL 14 DE JULIO DE 2021. MP.: JORGE PRADA SÁNCHEZ.

Maestro de obra contratado verbalmente por intermedio de persona natural, quien aparentemente figura como empleador, para prestar labores de construcción en obra a favor de tercero contratante, quien sufre accidente de trabajo mortal en 2015 al caer del piso 25 en edificio en construcción.

En primera instancia se condena a la persona natural como empleador y se exonera al contratante. En segunda, se modifica la sentencia para condenar al pago de perjuicios materiales y morales, al encontrar demostrada la culpa patronal del contratante (verdadero empleador) y solidariamente a la persona natural (intermediario).

La sala encontró que: salvo la afiliación a seguridad social, *«ninguna otra actividad ejecutó el supuesto contratista, tendiente a cumplir obligaciones que lo caractericen como verdadero empleador»*. Este no contaba con

autonomía e independencia para prestar sus servicios. Por el contrario, estaba supeditado a los requerimientos y exigencias impuestas por el contratante, al punto que este decidía el personal que debía ser retirado del trabajo, el horario de labores y supeditaba la escogencia del personal al lugar de nacimiento y el género.

El contrato que suscribieron los demandados, solo da cuenta de lo que convinieron, y no de lo que, la ejecución de las obras contratadas develó. Esto es, que, lo documentado se disoció de lo acordado, pues el contratista persona natural, no contaba con libertad técnica y directiva para desarrollar sus funciones. Así, obró como un simple intermediario.

No se probó la existencia de una relación de colaboración empresarial entre el supuesto contratista independiente y la compañía llamada a juicio. Por el contrario, el primero procedió a proveer personal para que laborara en las instalaciones del proyecto inmobiliario¹, para ponerlo a disposición del contratante, someterlo a sus órdenes y procesos internos.

Por otro lado, cuando se busca atribuir culpa al empleador por un comportamiento omisivo, la carga probatoria se traslada a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil, siempre que el actor especifique la omisión que endilga al empleador. Por ello, al patrono incumbe acreditar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia.

En este escenario, el empleador no puede ampararse en la experiencia, el instinto de supervivencia o un acto inseguro o imprudente de sus trabajadores, para omitir su obligación de adoptar medidas suficientes tendientes a

resguardar y garantizar la vida del personal a su cargo, pues si concurre con la culpa del empleador, no desaparece la responsabilidad de este en la reparación de las consecuencias surgidas del evento.

Así, la fachada por la que cayó el trabajador no tenía ninguna señalización que indicara peligro; no se evidencia la instalación de cintas, conos o barreras protectoras en los lugares donde había vacío, que advirtieran el riesgo de caída; no se garantizó que el personal estuviera certificado y reentrenado en trabajo en alturas; no se adoptaron medidas de prevención y contra caídas ni se socializaron; no se contaba con un coordinador de trabajo en alturas ni vigía; hubo ausencia de supervisión de los trabajos.

A pesar de que el trabajador al momento de su muerte portaba arnés, botas y casco, no se desvirtuó el hecho de que la empresa incumplió su deber de adoptar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la vida e integridad de los trabajadores.

El contratante (verdadero empleador) aportó listados de asistencia a capacitaciones, pero no indican las materias abordadas, ni la duración de las charlas. Por ende, no se puede concluir que el trabajador, al momento del accidente, tenía conocimientos suficientes y formación integral que le permitieran prever y contrarrestar los riesgos que debió afrontar en la ejecución de sus labores a gran altura; menos, las herramientas para evadirlos.

Inicio

¹ Conforme a la Recomendación número 198 de la OIT, uno de los principales indicadores de una relación laboral es «integración del trabajador en la organización de la empresa».