

# Boletín Novedades Laborales

Agosto 2022

**DECRETO 1427**  
**REGLAMENTA PRESTACIONES**  
**ECONÓMICAS DEL SISTEMA**  
**GENERAL DE SALUD**

Reglamenta los parámetros de **expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y paternidad**, así como de las incapacidades de origen común, incluyendo las superiores a 540 días.

Lo más relevante de este Decreto, es la definición de las situaciones de abuso del derecho que pueden dar lugar a la suspensión del pago de la incapacidad por parte de la EPS:

1

Cuando el Cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asiste a valoraciones, exámenes y controles o no cumple con las recomendaciones, en al menos el 30%.

2

Cuando el Cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar el origen y la pérdida de capacidad laboral.

3

Se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas de la incapacidad.

4

Comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

5

Cuando se detecte fraude al otorgar la incapacidad.

6

Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento simultáneo de la incapacidad en la EPS y en la ARL, generando un doble cobro al SG-SSS.

7

Cuando se efectúen cobros al SG-SST con datos falsos.

8

Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentre emprendiendo una actividad alterna que le impida su recuperación. Esta última situación debe ser **puesta en conocimiento por parte del empleador a la EPS**, junto con las pruebas que lo acrediten.



## IMPORTANTE

Las conductas de los numerales 1, 2 y 6 deberán ser resueltas por EPS.  
Las conductas de los Numerales 3, 4, 5 y 7 serán puestas en conocimiento de la **Fiscalía**, para que esta determine la posible existencia de hechos punibles y eventual traslado a la jurisdicción penal.

*Para conocer el texto completo del decreto haga [clic aquí](#).*

RESOLUCIÓN 3032  
DE 2022 –  
GUÍA PARA  
IDENTIFICACIÓN  
DE ACTIVIDADES  
DE ALTO RIESGO

Establece los parámetros a tener en cuenta por parte de los empleadores o contratantes, para la identificación de una actividad como de alto riesgo.

Nuestra firma legal recomienda que las compañías clientes la revisen con apoyo de la ARL para validar si procede alguna reclasificación en el nivel de riesgo con el que cotice actualmente la empresa.

Para conocer el texto completo de la resolución haga [clic aquí](#).

RESOLUCIÓN 3050  
DE 2022 –  
MANUAL DE  
REHABILITACIÓN  
INTEGRAL PARA  
REINCORPORACIÓN  
LABORAL RIESGOS  
LABORALES

Adopta el manual de procedimiento del Programa de Rehabilitación para la reincorporación laboral ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Establece obligaciones a cargo del empleador, tales como, articular los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral; efectuar la capacitación, entrenamiento y/o asistencia técnica necesaria para la reincorporación; realizar estudios del puesto de trabajo y programar las evaluaciones médicas ocupacionales para atender las recomendaciones laborales, entre otras.

En caso que, a la empresa se le dificulte el cumplimiento de las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud, **deberá informar** este inconveniente al trabajador, a la Administradora de Riesgos laborales y al Ministerio del Trabajo; sin embargo, tendrá que asegurar la implementación de acciones que permitan la orientación ocupacional del colaborador.

Para conocer el texto completo de la resolución haga [clic aquí](#).

CIRCULAR 0036  
DE 2022 –  
REENTRENAMIENTO  
Y CAPACITACIÓN  
EN TRABAJO  
EN ALTURAS.

El Ministerio del Trabajo precisó que, la responsabilidad de reentrenamiento de los trabajadores en trabajo en alturas se encuentra exclusivamente en cabeza del empleador, cuando se presente alguna de las siguientes condiciones:

1

Modificación de la técnica o tecnología de la labor - Modernización de equipos, herramientas o procedimientos para el desarrollo de la actividad.




2

Cambio de la actividad que se desempeña en alturas - Trabajador es designado a otro proceso dentro de la misma empresa.

3

Desempeño múltiple de procedimiento dentro de la empresa - Colaborador debe ser reentrenado frente a cada una de las actividades que realiza en trabajo en altura.

## Adicionalmente establece que, las empresas o contratantes deberán reportar a la ARL:

|  |   |   |
|--|---|---|
|  Los datos de identificación de los trabajadores reentrenados |  La fecha en que se llevó a cabo la nueva capacitación |  El oferente que realizó la formación. |
|--|---|---|

En caso que el trabajo en alturas esté contratado a través de terceros, el costo de la capacitación y reentrenamiento del personal, estará a cargo del contratista.

Para conocer el texto completo de la circular haga [clic aquí](#).

### SENTENCIA SU-087 DE 2022 – GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA MP. José Fernando Reyes

La Corte Constitucional reiteró que la protección de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta no se encuentra supeditada a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral; por el contrario, esta protección se hará efectiva ante la ocurrencia de estos supuestos:

(i) El trabajador cuenta con una condición de salud que le **impida o dificulte sustancialmente** el normal y adecuado desempeño de las actividades. – El impacto de la afección en las funciones se puede acreditar cuando:

- La pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente.
- Trabajador ha sido recurrentemente incapacitado.
- Las recomendaciones laborales implican cambios sustanciales en la labor.

(ii) La condición de debilidad manifiesta sea **conocida por el empleador** al momento previo del despido – **No** se entenderá acreditado cuando:

- Ninguna de las partes prueba su argumentación.
- Enfermedad se presenta con fecha posterior a la terminación del contrato.
- Diagnóstico médico se da después del despido.
- Pese a la asistencia de citas médicas durante la vigencia de la relación laboral, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas.

(iii) **No exista justificación suficiente para la desvinculación**, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. – *El empleador podrá desvirtuar la presunción, al demostrar que el despido obedece a una justa causa.*