

ESTUDIO | CORPORATIVO

Asesoría integral.

www.estudiocorporativo.com





Fuero de Salud en Materia Laboral.

Juan Fernando Granados Toro



1. Incapacidades



1. Origen

- ✓ **Común:** Se consideran como de causa común las que provienen de un accidente o una enfermedad cuya ocurrencia no tenga relación con el trabajo.
- ✓ **Profesional o Laboral:** Sucesos repentinos que sobrevengan por causa o con ocasión del trabajo.



1. Pagos - %

DIAS	RESPONSABLE DEL PAGO	%
1-2	Empleador	100%
3-90	Eps	66%
91-180	Eps	50%
181-540	Afp	50%
541>	Eps	50%



*No inferior a 1SMLV.

Calificación Pensión Capacidad Laboral(Pcl)

Decreto 019/12 - ART 142

➤ Quien la califica?

Excepción cuando
el afiliado paga

JUNTA REGIONAL
DE CALIFICACION

ADMINISTRACION
JUDICIAL



EPS

AFP

ARL

COMPAÑIA
DE SEGUROS

REGLA GENERAL

Calificación Perdida Capacidad Laboral Recursos



2. Pensión Invalidez



Requisitos

Ley 860/03 - ART 1

Para acceder a la pensión de Invalidez causada por enfermedad o accidente en términos de :

- ❖ 50 semanas dentro de los 3 años anteriores a la fecha del siniestro.



PLC 50 % - 66 %

50 - 66 % :Pérdida Capacidad Laboral

45%(Tasa de remplazo) sobre el promedio de los últimos 10 años de salario base de cotización.



Incremento a la tasa de Reemplazo.

1,5% por c/ 50 semanas adicionales a las primeras 500.

Ejemplo:

Señor Rogelio:

Pcl:58%

Cotizó:700 semanas



200 semanas en exceso:700-500=200

$$200 / 50 = 4$$

$$4 * 1.5\% = 6\%$$

45%+6%=51% Tasa de Reemplazo



PCL 66% - 100%

54% (Tasa de Reemplazo)

Sobre el promedio de los últimos 10 años de cotización.

**Incremento Tasa de
Reemplazo 2 %**

Por cada 50 semanas
adicionales a las primeras 800.



Incremento Tasa de Reemplazo 2 %

Ejemplo:

Sra. Magola:

Pcl:70%

Cotizó 900 semanas

$900 - 800 = 100$ semanas en exceso

$100 / 50 = 2\%$

$2 * 2 = 4\%$

Monto: $54 + 4 = 58\%$ Tasa de Reemplazo.



Fuero de Salud

Artículo 26 - Ley 361 /97-

Origen – Normatividad

En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Requisitos para que opere:

- *Conocimiento previo del estado de salud.
- *Trabajador tiene afectación en su estado de salud.



Fuero de Salud

Derechos:

- *Conservar el empleo.
- *Garantía de permiso de despido por Min trabajo.
- *Reintegro en caso de despido.
- *Sanción 6 meses de salario.



Fuero de Salud

Mecanismos
Jurídicos para activar
Fuero de Salud.



Acción de Tutela

Proceso Ordinario
Laboral

Investigación
Mintrabajo



Fuero de Salud



FORMAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO

Despido sin justa causa

Despido con justa causa

Vencimiento del plazo

Vencimiento de la duración de obra o labor

Mutuo Acuerdo

Renuncia

Reconocimiento Pensión



Fuero de Salud

Efectos de la terminación de contrato al trabajador en fuero de salud

Reintegro

Sanción



Fuero de Salud

**Posición Corte
Suprema de
Justicia**



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



**Posición Corte
Constitucional**

Fuero de Salud

Corte Suprema de Justicia
RAD SL.-1360-2018

- Si la terminación del contrato se basa en una justa causa es legitima.
- Si no se prueba la justa causa, el despido es ineficaz y procede la sanción y el reintegro.

➤ Si despide sin justa causa debe probar que previamente ha gestionado:

- *Rehabilitación
- *Readaptación.
- *Reinserción
- *Reubicación.



*Si agotado lo anterior no se puede ,se deberá pedir permiso a MINTRABAJO.

Fuero de Salud

Corte Constitucional
T-041-19

➤ Trabajador disminuido o discapacitado tiene derecho a:

- *No ser despedido
- *A ser reubicado de acuerdo a sus competencias.
- *Si es despedido procede reintegrado y sanción.

Se activa el fuero:

- *Trabajador presenta síntomas que afectan sustancial/funciones
- *Conocimiento previo.
- *No existía autorización de MINTRABAJO



POSICIÓN MINTRABAJO



Despido por justa causa:

- *Debido proceso.
- *Justa causa realmente contrato o ley.

Despido por causa objetiva:

- *Probar vencimiento del plazo
- *Finalización de obra.

Despido sin justa causa:

- *Probar que se agota las opciones de reubicación y rehabilitación.

GRACIAS

www.estudiocorporativo.com

