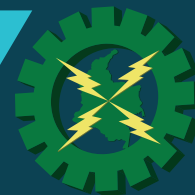


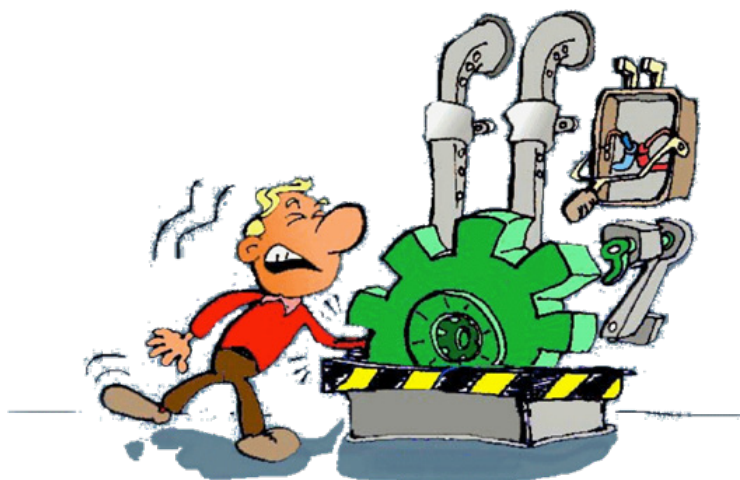


EL RAYO



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

LO QUE DEBES SABER SOBRE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL (INVALIDEZ)



¿Qué es un accidente de trabajo?

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, un accidente de trabajo es aquel “suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”.

Es decir, un accidente de trabajo es una lesión producida mientras el trabajador cumple con las obligaciones que su jefe le ha asignado.

Incluso, es un accidente de trabajo aquel ocasionado aun cuando el trabajador esté realizando actividades culturales, recreativas o deportivas por orden del empleador o en su representación.

¿Qué es una enfermedad laboral?

Según el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, una enfermedad laboral es “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.”

En ese sentido, una enfermedad laboral se produce directamente por el entorno laboral o por las funciones para las que el empleado fue contratado.

La diferencia entre un accidente y enfermedad laboral radica en la modalidad de tiempo y agresividad en el que cada uno ocurre. El primero se produce de inmediato y suele ser violento. La segunda se va originando poco a poco hasta afectar lentamente la salud del empleado.

¿Quiénes son los competentes para calificar el origen de una enfermedad o accidente de trabajo?

El camino correcto para la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) inicia desde la identificación y evaluación de los riesgos laborales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas, además, el mismo debe contemplar el procedimiento y responsables para efectuar el reporte del presunto accidente de trabajo o enfermedad laboral acorde con los formatos y canales establecidos en la ARL y Ministerio del Trabajo.

Las competencias de calificación del origen de la enfermedad y/o accidente según el artículo 142 del decreto 19 de 2012 (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral).

En primera oportunidad:

- Las Empresas Promotoras de Salud (**EPS**).
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (**ARL**).
- Las Administradoras de Fondos de Pensiones (**AFP**)

En segunda oportunidad:

Que se da cuando no hay acuerdo con las **EPS**, las **ARL** y las **AFP**:

- Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, inicialmente.
- La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, como última instancia.



Si en estas instancias no se establece un acuerdo del origen, la fecha de estructuración y del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, se hace necesario entonces pasar a la justicia ordinaria.



1. Calificación en primera oportunidad por EPS, ARL o AFP.



2. Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.



3. Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

REFLEXION DE LA CONTINUIDAD LABORAL DE PERSONAS PENSIONADAS.

La pensión de vejez es considerada una garantía para el afiliado cotizante a la hora de retirarse de la vida laboral, después de haber cumplido con los requisitos establecidos por la ley. Cumplir con una edad específica según el género del trabajador (57 años para mujeres y 62 años para los hombres) y un mínimo de semanas (1300) forma parte de los requisitos en edad y tiempo cotizados. Se espera que, al cumplir con la edad requerida para la pensión, las personas puedan hacer uso de este beneficio y realizar su retiro de la actividad laboral, de no hacerlo afectaría las oportunidades laborales de otras generaciones en edad laboral.

Es importante que las políticas laborales, de seguridad

social y de pensiones se diseñen de manera que se dé un equilibrio a las necesidades de las diferentes generaciones y que se otorgue estabilidad y viabilidad a la oferta laboral y al sistema de pensiones, pues una persona que ya cumplió con los requisitos para obtener su pensión no debería continuar con una vida laboral activa, dado que se vulnera la posibilidad de que las nuevas generaciones en edad de laborar puedan aportar al sistema pensional y que puedan obtener una experiencia profesional.

Es así como felicitamos a nuestro compañero Manuel Vicente Castillo Jiménez quien cumplió en todo sentido con la ética sindical y los requisitos legales para obtener su pensión legal de vejez.

En nombre de todo el equipo de SINTRAEECOL BOGOTÁ CUNDINAMARCA queremos extender nuestros más sinceros agradecimientos por toda su labor ejecutada durante su tiempo de permanencia en la Organización Sindical y le deseamos los mejores éxitos en sus nuevos proyectos.

**JUNTA DIRECTIVA BOGOTÁ
CUNDINAMARCA**