

LEGISLACIÓN EN RIESGOS LABORALES

Rodolfo Gutiérrez

EJE 1

Conceptualicemos



El trabajo y el contexto de relaciones	7
El reconocimiento del trabajo como un derecho humano	8
Contrato de trabajo	10
Representantes del empleador	13
Tercerización laboral	15
Obligaciones del empleador	16
Obligaciones de los trabajadores	17
Acoso laboral	25
Comité de Convivencia Laboral.	27
Conclusión	28

¿Cuál es el marco conceptual que se ha desarrollado en torno a la prevención de riesgos laborales?

La legislación en riesgos laborales y su marco conceptual se ha interpretado tradicionalmente desde una ontología individualista, sin embargo, el neoconstitucionalismo ha transformado totalmente esta visión. El concepto de trabajo, por ejemplo, se ha considerado tradicionalmente como acciones o actividades llevadas a cabo por un agente racional homo economicus que debió estar en total control de su vida, y no desde una perspectiva macro que aprecia un contexto de relaciones o como un derecho humano.

Este eje mostrará este cambio de paradigma epistemológico y sobre todo tratará de mostrar dos lentes para comprender los retos existentes. Para ello, se empezará identificando los cambios normativos en torno a la figura del contrato de trabajo y los diversos agentes del cambio, es decir, comienza reconociendo a quienes el Estado colombiano confiere la representación legal del empleador, al mismo tiempo que describe algunos mecanismos internos de protección al trabajador y su entorno. Esta base permitirá conocer también quiénes son los responsables de su implementación. Se busca particularmente empezar a construir los conceptos base para el desarrollo del módulo. Este eje reconoce también que las leyes internacionales tienen un efecto en el contexto colombiano a través del bloque de constitucionalidad.

Perspectivas en relación a la Legislación en Riesgos Laborales





Figura 1.
Fuente: shutterstock/101634379

Para poder apreciar de manera muy profunda el estudio de la legislación en riesgos laborales debemos empezar por comprender primero desde otra perspectiva conceptos claves que tradicionalmente se han interpretado desde un espectro individualista y minimalista. Es precisamente la adopción de este tipo de ontología e interpretación lo que ha llevado al país a no cumplir sus obligaciones de prevención y gestión en riesgos laborales, y como consecuencia de ello, se han generado muchos casos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia.

Dentro del espacio individualista se asume la estabilidad, el equilibrio y la igualdad en el sistema social donde operan las empresas. Se promueve la no intervención del Estado en las interacciones de los agentes racionales ya que esto generaría rupturas y desequilibrio afectando las operaciones del mercado.

En este espacio se percibe y se interpreta al agente como un ser autónomo y experto, un agente en control total de su vida y sus acciones quien cuenta además con el apoyo total de su familia y su comunidad. El concepto de “trabajo” se interpreta en este contexto meramente en términos de acciones realizadas por un agente quien tiene la responsabilidad individual de transformar el mundo externo utilizando su propia autonomía al mismo tiempo que se transforma él mismo durante el proceso. Sin embargo, cuando la armonización dada del sistema y la racionalidad del agente por alguna razón son afectados, inmediatamente el Estado entra a recuperar el equilibrio a través de la adopción de medidas minimalistas y en casos más graves se hace uso de diferentes mecanismos como los aparatos coercitivos y judiciales. Este ha sido el marco ontológico que ha sido utilizado para el diseño e interpretación de la legislación en riesgos laborales en el siglo pasado.

Sin embargo, la Constitución colombiana de 1991 ha transformado ese paradigma y es precisamente esta apertura a este nuevo constitucionalismo lo que ha impulsado un cambio de paradigma ontológico. Es decir, contrario a lo que sucede en el espacio individualista el sistema social donde operan las empresas, ya no se asume estable, en equilibrio o igualdad, por el contrario, el sistema social se percibe caracterizado por una multitud de conflictos y desigualdades de todo tipo que operan en diferentes espacios abiertos y cerrados, y en diferentes momentos constantes y esporádicos los cuales terminan generando de manera salvaje dislocaciones sociales externas e internas (Gutiérrez, 2015). El agente en este espacio (empleador, trabajador o funcionario público) podría ser reflexivo o no reflexivo debido al efecto de las

desigualdades que caracteriza el sistema. Siguiendo al sociólogo Bordieu (1979), los agentes muchas veces serían impulsados a actuar de cierta manera por una estructura interna o externa.



Figura 2.

Fuente: <http://cursoconstitucionpol.blogspot.com.co/2009/03/titulo-v-de-la-organizacion-del-estado.html>

La mayoría de las veces los agentes podrían ser conscientes de su entorno laboral, del trabajo que realizan y de la red de relaciones dentro de la cual residen o trabajan y, por tanto, ser reflexivos, sin embargo, estarían atrapados por las relaciones de poder en las que se encuentran (Byrne, 2001). Por otro lado, los agentes también podrían actuar de forma instintiva o no reflexiva, su racionalidad no estaría dada debido no sólo a la falta de desarrollo de competencias duras y blandas, sino también, a una inclinación del agente a actuar y reaccionar de cierta forma. Más específicamente, el agente internalizaría del mundo externo una serie de disposiciones duraderas en forma de un “habitus” las cuales generarían prácticas y actitudes que no serían coordinadas de manera consciente (Byrne, 2001).

Sería un agente atrapado en el contexto de relaciones, muchas veces aislado, frustrado, distraído y desalentado. El ser humano trabajador entonces no se interpretaría como un ser autónomo y en total control de su vida y sus acciones, y tampoco el concepto de trabajo sería interpretado meramente en términos de una actividad o acciones, sino que se reconocería posicionado en este contexto caracterizados por relaciones de desigualdad de poder. Es por ello que la responsabilidad del Estado estaría direccionada a reconocer al trabajador, no como un medio sino como un fin en sí mismo, interpretando al mismo tiempo el concepto de trabajo como un “derecho humano” el cual promueva el respeto por su dignidad.

El trabajo y el contexto de relaciones

El trabajo es una actividad principalmente realizada por los seres humanos. Esto implica que no se considera trabajo aquella actividad realizada por los animales, máquinas (robot) o un programa de algoritmos avanzados (Inteligencia artificial). El agente a través de sus acciones transforma y modifica el mundo externo, y de esta manera, al mismo tiempo logra transformarse a sí mismo en el proceso. Sin embargo, es importante enfatizar que la humanización y dignificación dependen no sólo de su interacción con el mundo práctico o con la transformación de los objetos de las cuales hace uso, sino también, de su interacción con el mundo social porque las interacciones en diferentes espacios es lo que lo humaniza y lo dignifica en el proceso creador.



Figura 3.
Fuente: shutterstock/386746354

Nuestra humanización emana y es producto del trabajo de nuestros antepasados, de una sociedad preexistente que logró acumular cierto conocimiento el cual hoy heredamos y podemos utilizar en el presente posibilitando así la creatividad y la innovación del ser humano.

El reconocimiento del trabajo como un derecho humano

El Estado colombiano ha adquirido obligaciones a nivel internacional y ha reconocido el trabajo como un derecho humano. Esto implica también reconocer su universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El derecho al trabajo es universal ya que le corresponde a toda persona, es interdependiente ya que tiene efectos sobre otros, es decir, cuando hay una violación del derecho al trabajo esto termina afectando gravemente otros derechos de la persona. Un ejemplo de ello sería cuando al trabajador no se le reconoce un salario, una prestación económica, o hay un despido injusto.

El trabajador aquí al no contar con un “mínimo vital” no podría gozar de una vida en condiciones de dignidad, afectando así su calidad de vida. Igualmente, es indivisible porque no se puede fragmentar, y es progresivo no sólo porque está en un continuo desarrollo sino también porque el Estado una vez haya adoptado medidas para su garantía no puede retroceder en su protección.

El trabajo es reconocido como derecho humano a nivel internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 23 señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (1948, p. 7). Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc) establece que:

”

Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. La seguridad y la Higiene en el trabajo; Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (Pidesc, 1976, pp. 11-12).

De la misma manera, a nivel del Sistema Interamericano el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC “Protocolo de San Salvador” (1988) el cual fue aprobado en Colombia por la Ley 319 de 1996 establece en su artículo 6 el derecho al trabajo, el derecho al goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7) y los derechos sindicales (artículo 8). A nivel internacional también la OIT definió el concepto de trabajo en términos de “trabajo decente” comprendiéndolo como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias” (OIT, 2017, p. 4).

El trabajo no es sólo una actividad, sino también un derecho a tener un trabajo decente, y para conseguir este objetivo se necesita entender el trabajo como un contexto de relaciones el cual brinde al trabajador condiciones laborales decentes que le permita llevar una vida digna asignándole al mismo tiempo al Estado obligaciones positivas de desarrollar un sistema que permita prevenir los riesgos y las necesidades a las cuales el trabajador está expuesto. Ahora bien, por virtud del bloque de constitucionalidad estas normas y tratados firmados y ratificados por Colombia entran al ordenamiento legal interno, por lo cual tienen efectos jurídicos sobre el territorio. Por su parte, la Corte Constitucional Colombiana también ha insistido en su jurisprudencia que reconoce al trabajo como un derecho humano ya que “es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana” (Corte Constitucional, 1992, p. 1). Y es que la misma Constitución Política de Colombia se expresa en relación al tema en su artículo 25 donde destaca que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Artículo 25, 1991). Por otro lado, el artículo 48 subraya que “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado...” (Artículo 28, 1991) mientras que el artículo 53 habla sobre los mínimos fundamentales del derecho al trabajo y el artículo 54 resalta el compromiso del Estado de proveer capacitación laboral a los trabajadores.



En relación a la OIT Colombia ha firmado y ratificado convenios: 87/1948 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el Convenio número 29 de 28 de junio de 1930 y el Convenio número 105 de 1957.



OIT
Organización Internacional del Trabajo.

Estos principios constitucionales se ponen en práctica y se ven reflejados en el Código Sustantivo del Trabajo el cual en su artículo 5 precisa el concepto de trabajo como "...toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 11).

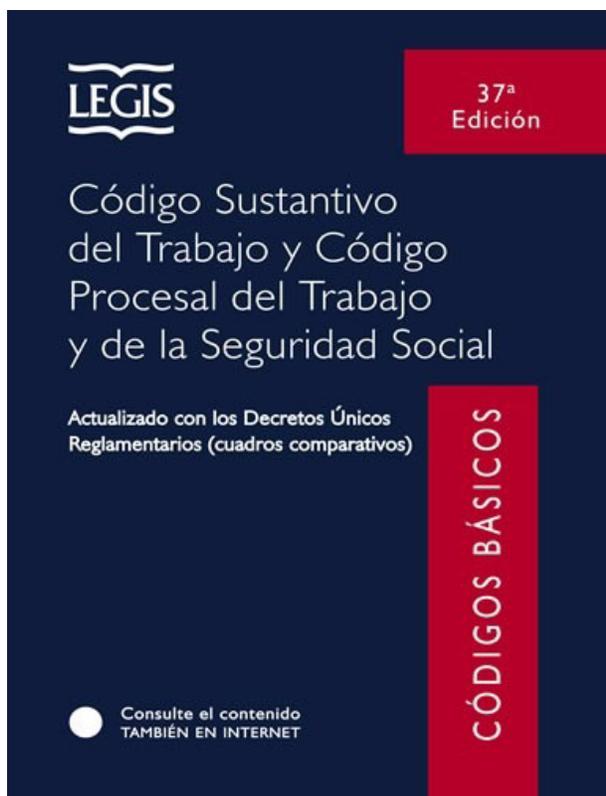


Figura 4.
Fuente: <https://goo.gl/tVa5tP>

Ahora bien, el trabajo como contexto de relaciones debe ser entendido de manera histórica y de acuerdo con los diversos modos de producción en los cuales ha estado inmerso. El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia derivado de los Decretos 2663 y 3743 de 1951 adoptados por la Ley 141 de 1961 establece en su artículo 1 que

su "finalidad establecida es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 10). Sin embargo, el código se dio en un contexto donde no se reconocían las desigualdades entre las partes, y en donde las relaciones laborales se consideraban sostenibles o indefinidas en el tiempo, es decir, un trabajador, podría demorar toda su vida trabajando en una empresa, sin embargo, hoy en día debido a la flexibilización laboral, las relaciones laborales han cambiado y se caracterizan por su temporalidad, es decir, las relaciones laborales a través de un contrato duran muy poco ya que son celebrados por un período muy corto de tiempo.

Contrato de trabajo

Las relaciones de las partes en el **contexto del trabajo** se dan a través de acuerdos o un contrato de trabajo. Esto implica que en el campo del derecho para poder hablar de trabajo, es necesario que las partes se hayan puesto de acuerdo en relación a un contrato de trabajo y se debe tener en cuenta que los contratos pueden ser escritos o verbales.



Contrato de trabajo

De acuerdo con el art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (Código



Figura 5.
Fuente: shutterstock/540478930

Los contratos de trabajo tienen elementos esenciales:

”

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c. Un Salario como retribución del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 16).

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo existen diferentes tipos de contrato de trabajo y todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo deben estar afiliados al Sistema de Riesgos Laborales por el empleador.



Contrato a término fijo

Se dividen en contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Contrato a término indefinido

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio.

Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días para que el empleador lo reemplace.

Contrato temporal

De corta duración y no mayor a un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Contrato de aprendizaje

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El no vincularlos genera obligaciones de asumir prestaciones económicas y asistenciales sin perjuicio de las multas que aplique el Ministerio de Trabajo. Entre los contratos de trabajo encontramos el **contrato a término fijo**, el **contrato a término indefinido**, el **contrato temporal**, ocasional o accidental y el **contrato de aprendizaje**.

Los contratos de trabajo son diferentes a los contratos de prestación de servicios en varios sentidos, es decir tienen contenido de carácter civil y/o comercial y pueden ser celebrados ya sea por una persona natural o una persona jurídica. En este tipo de contrato no se debe cumplir horario ni órdenes permanentes y los aportes de salud y pensión son pagados directamente por el contratista.

El artículo 1495 del Código Civil colombiano regula a los contratos de prestación. Sin embargo, es importante mencionar que es obligación del contratista de afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales.

Es menester también tener en cuenta que la Ley define la capacidad para contratar. En su artículo 29 de dicho código se establece que “tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 5).

Aquí también es importante resaltar que el Código Civil colombiano establece la presunción de capacidad en su artículo 1503, es decir, “Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la Ley declara incapaces” (Código Civil, 1873, p. 361), al mismo tiempo que define en el artículo 1502 los requisitos para obligarse, esto implica que:



Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

1. Que sea legalmente capaz.
2. Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.
3. Que recaiga sobre un objeto lícito.
4. Que tenga una causa lícita (Código Civil, 1873, p. 360).



Video

En este momento recomendamos ver el video:

Vinculación a través de prestación de servicios y no con contrato de trabajo.

<https://www.youtube.com/watch?v=CoMdBj2fI7o>



Representantes del empleador

Glosario. Representantes del empleador: Son aquellos que ejerzan funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la acquiescencia expresa o tácita del empleador y los intermediarios (Código Sustantivo del trabajo, 1951).

Representantes del empleador

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 32 determina los **representantes del empleador**. Cuando hablamos de representantes del empleador estamos haciendo referencia a aquellas personas que pueden tomar decisiones como si fuesen los dueños de la empresa y aquí también se incluyen aquellas que el empleador decida fijar como representantes en su ausencia, como cualquier trabajador de dirección, confianza y manejo, por ejemplo, algún coordinador y director, que dentro de la empresa realice funciones que puedan ser de mando y que pueda estar al frente de toda la entidad podría denominarse.

De la misma manera dicho código nos habla de las sucursales. Nos dice la norma que:

”

Los patronos que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo municipio. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 25).

Cuando no se tenga un apoderado, se tendrá como notificado judicial y administrativamente a través de quien lidere la sucursal o agencia y este directivo responderá solidariamente si omitiere darle aviso a la notificación judicial al empleador.

Tercerización laboral

El decreto 583 de 2016 establece algunas definiciones en relación a la tercerización laboral que es importante analizar e incluye: **trabajadores en misión, simple intermediario, proveedor, beneficiario, actividad misional permanente, tercerización laboral y contratista independiente.**

Aquí es importante también revisar la Resolución 5670 de 2016 del Ministerio de Trabajo:

” Por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y control que se adelante frente al contenido de los artículos 74 de la Ley 1753 de 2015 y 63 de la Ley 1429 de 2010, así como de sus Decretos Reglamentarios (p. 1).

Esta resolución incorporó los lineamientos en relación a la tercerización laboral y la forma de detectarla por parte de las entidades de vigilancia del Estado colombiano. De acuerdo con dicha Resolución a las cooperativas de trabajo asociado les queda prohibido llevar a cabo actividades de intermediación laboral.



¡Recomendación!

Una vez visto este tema te invitamos a realizar la actividad de repaso: emparejamiento.



Trabajadores en misión

En los términos del artículo 74 la Ley 50 1990, cuando se hace mención de trabajadores en misión, se entienden como aquellos que una empresa de servicios temporales envía a las dependencias de los beneficiarios para cumplir la tarea o el servicio contratado por estas.

Simple Intermediario

Se entiende como la persona natural o jurídica que contrata servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, o quien agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador.

Proveedor

Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.

Beneficiario

Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente de la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor.

Actividad misional permanente

Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir, las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

Tercerización laboral

Los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

Contratista independiente

La persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Obligaciones del empleador

El artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo impone al empleador obligaciones de protección y garantía de la seguridad de los trabajadores. Estas obligaciones se relacionan al desarrollo de la vida social y profesional del mismo, a su humanización, y esencialmente, a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. El artículo 57 especifica cuáles son esas obligaciones. Obligaciones de los trabajadores



Lectura recomendada

Ver lectura Complementaria
Obligaciones de los patronos.
Código Sustantivo del Trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

El trabajador también tiene ciertas obligaciones en relación al trabajo que desempeña. Estas obligaciones las encontramos en el artículo 58:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
 - 8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 46).

Figura 6.
Fuente: propia

Reglamento interno de trabajo

El reglamento interno de trabajo establece aquellas particularidades no contempladas de forma específica por la ley y que aplican al contexto de la empresa. Es el documento que establece las normas al interior de la misma, las obligaciones y prohibiciones. Es una herramienta importante ya que determinan las condiciones a que deben sujetarse el (empleador) y sus trabajadores en la prestación del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951) sirviendo de órgano informativo, organizativo y sancionatorio en el respectivo establecimiento. Se encuentra regulado desde el artículo 104 al 120.

Obligación de adoptarlo	El artículo 105 nos dice que: Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 104).
Elaboración	El artículo 106 nos dice que: En términos de elaboración, "El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o cuando con sus trabajadores" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 104).
Efecto jurídico	El artículo 107 nos dice que: "El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 105).

<p>¿Qué debe contener el Reglamento de trabajo?</p>	<p>En términos de contenido, el artículo 108 menciona que: El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicación del (empleador) y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento. 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba. 3. Trabajadores accidentales o transitorios. 4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada. 5. Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago. 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica. 7. Salario mínimo legal o convencional. 8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula. 9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre. 10. Prescripciones de orden y seguridad. 11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar primeros auxilios en caso de accidente. 12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes. 13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años. 14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo. 15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores. 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas. 17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de estos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo. 18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren. 19. Publicación y vigencia del reglamento (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, pp. 105-106).
<p>Cláusulas ineficaces</p>	<p>El artículo 109 nos dice que: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajado (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 106).</p>

Normas excluidas	El artículo 110 nos dice que: "El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el patrono para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 107).
Sanciones disciplinarias	El artículo 111 nos dice que: "Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 107).
Suspensión del trabajo.	El artículo 112 nos dice que: "Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 107).
Sanciones no previstas.	El artículo 114 nos dice que: "El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 108).
Procedimiento para imponer sanciones.	El artículo 115 nos dice que: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 108).
Multas	El artículo 113 nos dice que: 1. Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. 2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios. 3. La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, pp. 107-108).

<p>Objeciones al reglamento de trabajo</p>	<p>El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.</p> <p>La organización sindical, si la hubiere y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.</p>
---	--

Tabla 1.

Fuente: basado en el Código Sustantivo del Trabajo



Lectura recomendada

Ver lectura Complementaria
Reglamento Interno de Trabajo.
 Código Sustantivo del Trabajo.

Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo

El artículo 349 del Código Sustantivo del trabajo estipula que sólo:



Los empleadores que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los 3 meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 304).

Por lo tanto, es una obligación del empleador elaborar el reglamento y se debe mantener actualizado.



Figura 7.
Fuente: shutterstock/633363035

Las empresas deben asegurarse de proveer una infraestructura y herramientas que aseguren la seguridad de los trabajadores y adoptar medidas que protejan la vida en dignidad, la salud y la moralidad.

<p>¿Que debe contener el reglamento?</p>	<p>El artículo 350 estipula que por los menos debe contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Protección de higiene personal de los trabajadores. 2. Prevención de accidentes y enfermedades. 3. Servicio médico, sanidad del establecimiento y salacunas en su caso. 4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres. 5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares. 6. Cuando se trata de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores. 7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras. 8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos. 9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 304).
<p>Publicación</p>	<p>El artículo 351 nos dice que:</p> <p>“El empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 305).</p>
<p>Vigilancia y Sanciones</p>	<p>El artículo 351 nos dice que:</p> <p>Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la oficina nacional de medicina e higiene industrial (hoy división o sección de empleo y seguridad social de las respectivas direcciones regionales del trabajo), velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencias o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, p. 305).</p>

Tabla 2.
Fuente: propia



Figura 8.
Fuente: shutterstock/294558506

Política de prevención de consumo de alcohol y drogas alucinógenas

Todas las empresas deben contar con una Política de prevención de consumo de alcohol y drogas alucinógenas, la cual le permitirá al trabajador desarrollar su labor de manera segura. Esto implica que el empleador tiene la obligación de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Resolución 1016, 1989).

Esto es importante ya que el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas afectan los ambientes y condiciones de trabajo, generando riesgos en la salud de los trabajadores que pueden ocasionar accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, en este punto es importante recordar la interpretación que tiene la Corte

Constitucional sobre el poder disciplinario del empleador en el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas:

”

Respecto de estos casos, no se podrán tomar medidas disciplinarias, si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y cualquier otro aspecto que sea determinante para la calificación de la conducta como grave. Lo anterior, en el marco del respeto al debido proceso en la relación laboral, el cual implica por lo menos que el trabajador debe tener la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa con relación a la circunstancia alegada por su empleador (Corte Constitucional, Sentencia C-636/16).

Acoso laboral



Figura 9.

Fuente: <https://www.asistenciamedicolegal.com/single-post/que-es-el-acoso-laboral>

Muchos factores llevan a las empresas a desarrollar ambientes de trabajo caracterizados por el conflicto. En donde los trabajadores en sus interacciones generan agresiones verbales y físicas, ofensas, en general un ambiente caracterizado por insultos ofensivos, intimidatorios y persistentes. Como respuesta a este flagelo que está afectando a muchas empresas en Colombia el Congreso emitió en el 2006 la Ley 1010 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". De 2 a 10 salarios mínimos son las multas para quien lo realice o el empleador que lo tolere hasta el pago de indemnización cuando se presente terminación del contrato de trabajo sin justa causa. El artículo 2 establece las diferentes modalidades de acoso.

El artículo 2 establece las diferentes modalidades de acoso:

<p>Maltrato laboral</p>	<p>Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.</p>	
<p>Persecución laboral</p>	<p>Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.</p>	
<p>Discriminación laboral</p>	<p>Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.</p>	
<p>Entorpecimiento laboral</p>	<p>Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.</p>	
<p>Inequidad laboral</p>	<p>Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.</p>	
<p>Desprotección laboral</p>	<p>Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.</p>	

Tabla 3.
Fuente: Ley 1010, 2006



Figura 10.
Fuente: shutterstock/547750285



Comité de Convivencia Laboral

Mecanismo que se debe establecer dentro de una empresa para admitir y procesar las reclamaciones presentadas y relacionadas a casos de acoso laboral.

Comité de Convivencia Laboral

La normativa que los regula es la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012. De acuerdo con dicha regulación, el período de los miembros es por 2 años y estará compuesto por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Si las empresas cuentan con menos de 20 trabajadores el comité estará conformado por un representante de los trabajadores y 1 del empleador, con sus respectivos suplentes, los cuales se elegirán por el empleador y los trabajadores. El comité se debe reunir cada tres meses y se pueden reelegir. La Resolución 652 de 2012 establece las funciones de dicho comité y las del presidente se encuentran en el artículo 7.

Conclusión

El objetivo de este eje fue el de evaluar el marco conceptual que se ha desarrollado en torno a la prevención de riesgos laborales. Utilizando diferentes lentes de interpretación pudimos evaluar el concepto de "trabajo" no sólo como una actividad humana sino también pudimos apreciar al agente inmerso dentro de un contexto de relaciones de desigualdad de poderes, por lo tanto, de esta ontología se derivan obligaciones de protección por parte del empleador. Una vez adoptada esta nueva posición ontológica decidimos revisar conceptos claves dentro de la normatividad en riesgos como el contrato de trabajo, representantes del empleador, obligaciones de los actores, así como el Reglamento interno, el Reglamento de higiene y seguridad, Política de prevención y consumo de alcohol y acoso laboral. La revisión de estos conceptos desde otro espectro ontológico es importante, ya que se diseñaron dentro de un contexto en los cuales no se reconocía un Estado social de derecho.

Carvajal, J., y Dávila, C. A. (2013). *Mobbing o acoso laboral*. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de administración, 29(49), 1-13.

Congreso de Colombia. (9 de septiembre de 1950) *Código Sustantivo del Trabajo*. [Ley 2663 de 1950]. DO: 27.407.

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006) *Ley 1010*. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160

Consejo Consultivo Laboral Andino. (2003). *Derecho a la salud laboral en la comunidad andina*. Recuperado de <http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/461912.pdf> Constitución de la República. (26 de mayo de 1873) Código Civil. [Ley 57 de 1887]. DO: 45.244.

Gallegos, W. (2012). *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial industrial*. revista cubana de salud y trabajo, 13(3), 45-52.

García, A. (2008). *El sistema general de riesgos profesionales vigente en Colombia-Una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, (13), p. 215-253.

Ministerio de Trabajo. (8 de abril de 2006) *Decreto 583*. [Decreto 583 de 2016]. DO: 49.838.

Muñoz, A. (2007). *La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006)*. Revista latinoamericana de Derecho Social, (5), 239-246.

Procuraduría General de la Nación. (2007). *Trabajo digno y decente en Colombia, seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Recuperado de [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

