

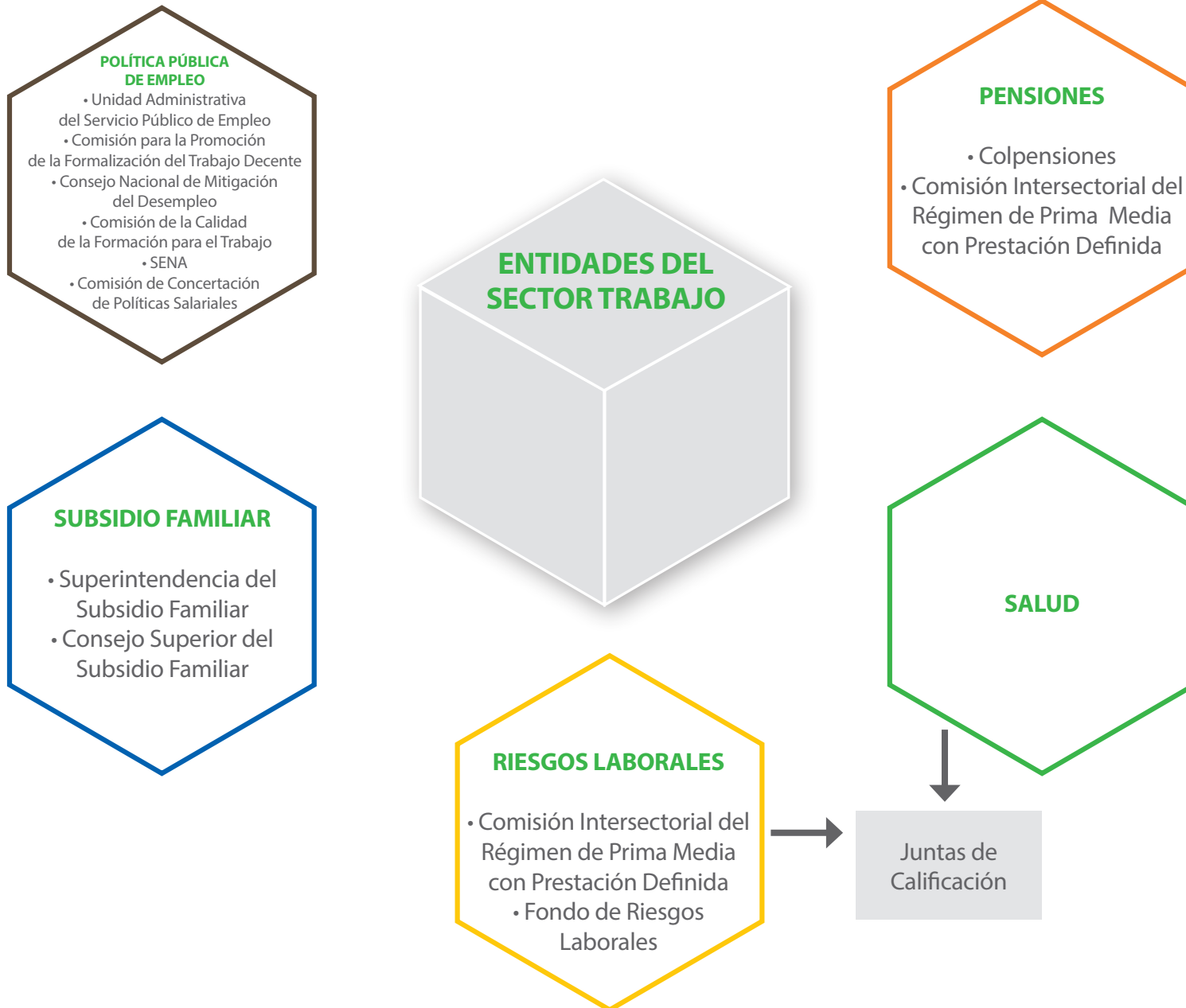


DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO

El pasado 26 de mayo de 2015, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que tiene como finalidad compilar normas preexistentes en temas como la estructura orgánica del sector trabajo, el empleo y la seguridad social, como una herramienta para asegurar la eficiencia económica y social del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica.



El siguiente esquema ilustra las entidades que, según el Decreto 1072 de 2015, hacen parte del sector trabajo en materia de política pública de empleo, pensiones, salud, riesgos laborales y subsidio familiar: (ver siguiente página).





El Decreto, que compila normas reglamentarias que van desde el año de 1966 hasta el presente, da cuenta de la evolución normativa que ha tenido el derecho laboral y de la seguridad social teniendo como grandes postulados el respeto por los derechos fundamentales, el trabajo digno y decente, la generación de empleo, la formalización laboral, la equidad de género y la protección a los desempleados. En esta ocasión queremos destacar algunas temáticas de alto impacto en materia de trabajo y seguridad social.

1. Jornada de trabajo y vacaciones

Se recogen normas relacionadas con la jornada de trabajo, trabajo suplementario, recargos dominicales, festivos y vacaciones haciendo énfasis en que ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, so pena de hacerse acreedor a una sanción por parte de esa entidad.

2. Teletrabajo

El Teletrabajo, regulado por la Ley 1221 de 2008 como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, ha sido una de las medidas más importantes de formalización laboral.

¡Recuerde! Teletrabajador es la persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.



Una de las precisiones más importantes acerca del teletrabajo es la igualdad de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores de la empresa, ya sea pública o privada, en cuanto a remuneración, capacitación, formación y acceso al Sistema de Seguridad Social Integral. En este último aspecto, dadas las particularidades propias de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los teletrabajadores, estos, los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales tienen unas obligaciones especiales en materia de promoción y prevención.

En relación con los riesgos laborales derivados de la interacción dinámica de sus condiciones intrínsecas, intralaborales y extralaborales particulares a los que se puede ver expuesto un teletrabajador, CODESS publicó el libro “Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo” el cual se puede encontrar en las principales librerías jurídicas del país.





3. Mecanismo de Protección al Cesante

La Ley 1636 de 2013 estableció la creación de un mecanismo de protección cuyo objetivo es la organización y puesta en práctica de un sistema integral que cuente con políticas encaminadas a disminuir los efectos del desempleo en la población. Este Mecanismo de Protección al Cesante está compuesto por: (i) El Servicio Público de Empleo, (ii) la capacitación general en competencias básicas y laborales específicas, (iii) El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), (iv) las cuentas de cesantías de los trabajadores.

El Mecanismo de Protección al Cesante representa un gran avance en el desarrollo y fortalecimiento de la protección social, mitigando las consecuencias económicas que implica para un trabajador y su familia la pérdida del empleo y facilitando su adecuada reinserción al mercado laboral. De igual forma, representa un punto de enlace entre la oferta y demanda de empleos, brindando herramientas que permiten identificar la mejor equivalencia entre perfiles y vacantes, promoviendo la búsqueda activa de empleo y contribuyendo a la disminución de la tasa de desempleo.

4 Riesgos laborales y Juntas de Calificación de Invalidez

Se incluye la reglamentación sobre las obligaciones de los empleadores, las ARL y los trabajadores frente al Sistema General

de Riesgos Laborales, enfatizando el deber de los empleadores de reportar los accidentes graves y mortales y las enfermedades laborales, directamente a la Dirección territorial u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo dentro de los 2 días hábiles siguientes al evento o recibo de diagnóstico de la enfermedad independientemente del reporte que deben hacer a las ARL y a las EPS, así como la obligación de adelantar junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo una investigación dirigida a determinar las causas de un accidente o enfermedad laboral que haya producido la muerte a un trabajador.





El Decreto también destina un segmento importante a la reglamentación relacionada con las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, entidades que tienen entre sus principales funciones emitir dictámenes de pérdida de capacidad laboral para efectos de las prestaciones por invalidez del Sistema de Seguridad Social Integral.

Igualmente se regula el proceso ante las Juntas Nacionales de calificación de Invalidez, desde la solicitud hasta la notificación del dictamen y los recursos que proceden frente al mismo. En este punto se hace especial énfasis en que en los casos en que a un pensionado por invalidez se le revisa su grado de invalidez y obtiene un porcentaje inferior al 50% generándole la pérdida de su derecho a pensión, se le debe reconocer la indemnización por incapacidad permanente parcial; en el caso contrario, en el que una persona que disfrute de dicha incapacidad al revisársele la pérdida de capacidad laboral el resultado sea una calificación superior al 50%, se deberá reconocer el derecho a pensión por invalidez, sin realizar descuento alguno.

5. Subsidio Familiar

El Subsidio Familiar es una prestación social, de carácter laboral, pagadera en dinero, especie y servicios, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar a los trabajadores de medianos

y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo. Su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad colombiana.

La reglamentación incluida sobre el Subsidio Familiar en el Decreto 1072 de 2015, da cuenta de la evolución que ha tenido esta prestación en cuanto a la ampliación a nuevas poblaciones beneficiarias como son los trabajadores del servicio doméstico y los pensionados, así como la ampliación de los programas sociales y modalidades de pago del subsidio en especie y en servicios por parte de las Cajas de Compensación familiar en áreas como la salud, la nutrición, el mercadeo, la educación, la vivienda, el crédito y la recreación.

6. Inspección, vigilancia y control

En el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se incluyó también las disposiciones relacionadas con el ejercicio del poder preferente otorgado al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, en cuanto a las facultades de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, reiterando la aplicación del debido proceso en todas las actuaciones administrativas que se adelanten.



Conclusión

Con la expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se compila y actualiza la normatividad vigente en la materia, brindando una herramienta que permite actuar con mayor seguridad jurídica; facilitando el conocimiento sobre los deberes y obligaciones de los distintos actores involucrados en las relaciones de trabajo, lo cual redunda en el fortalecimiento del Sistema de Protección Social hacia la consolidación de un trabajo digno y decente para todos.

Para consultar la norma puede remitirse al siguiente link: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%201072%20DEL%2026%20DE%20MAYO%20DE%202015.pdf>

Para cualquier información adicional puede comunicarse al teléfono 2860555 Ext. 1069 o a través del correo electrónico: investigaciones@codess.org.co.