

Importancia de reducir el ausentismo laboral como consecuencia de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales en las organizaciones colombianas

Luis Felipe Marulanda Giraldo

Facultad de Ciencias Jurídicas

Especialización en Seguridad Social

Universidad de Manizales

Manizales 2015

Resumen

En este artículo se desarrollará el alto impacto que genera el ausentismo por causa de enfermedad laboral o accidentabilidad laboral dentro de las Organizaciones Colombianas, teniendo como fundamento los costos económicos y sociales, que se refieren a las consecuencias que trae a nivel personal una limitación en la ejecución de las labores cotidianas de un funcionario. Esto sumado a que los fondos utilizados para subsidiar una incapacidad médica son de fondos solidarios o seguros, que son requeridos para casos más complejos de enfermedades cuyo tratamiento es a largo plazo.

La adopción de planes y políticas claras en materia de gestión humana, permiten que se dé una notable disminución de las afectaciones económicas, familiares y sociales que devienen por el ausentismo a causa de los accidentes laborales.

Como metodología se llevará a cabo la pertinente revisión de artículos, textos, documentos y casos relacionados al particular que nos compete en donde queda demostrado que en el país, los casos de ausentismo laboral en su gran mayoría se presentan por un abuso del derecho. De igual forma se hará un análisis profundo de cómo pueden llegarse a implementar unas políticas de cuidado mutuo.

Abstract

This article will develop the high impact that absenteeism due to occupational disease or work accident within the Colombian organizations and is based upon the economic and social, relating to the consequences that brings personal level limitation in performing daily tasks of an employee. This added to the funds used to subsidize a medical disability are supportive or insurance funds, which are required for more complex cases of diseases whose treatment is long term.

The adoption of plans and clear policies on human management, allow it to give a noticeable reduction in the economics, family and social affectations which become by absenteeism due to occupational accidents.

The methodology will take place relevant review articles, texts, documents and related to the particular concerns us in cases where it is demonstrated that in Colombia, cases of absenteeism mostly presented for abuse of rights. Likewise there will be a deep analysis of how they can be reached implement policies of mutual care.

Palabras claves

Riesgos laborales, costos, accidente de trabajo, empleador, colaboradores, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ausentismo, políticas, autocuidado y legalidad.

Key words

Occupational risks, costs, accidents at work, employers, employees, management system safety and health at work, absenteeism, policies, self-care and legality.

Introducción

En la mayoría de ocasiones cuando ocurre un accidente laboral, por regla general nunca se tienen en cuenta las consecuencias que devienen de estos, como lo son algunos costos para la empresa, para el trabajador, la familia y la sociedad, que sin ser materiales, si se pueden tazar en rendimientos económicos dejados de percibir y de igual forma aquellos que deben soportar las compañías de seguros y Administradoras de Riesgos Laborales, en adelante las ARL. Por lo tanto en este texto se analizarán una serie de consecuencias derivadas del ausentismo en las empresas Colombianas por accidentes profesionales y/o enfermedades laborales y se plantearán algunas posibles soluciones a una problemática, que genera graves perjuicios económicos, desgastes administrativos, retrasos en las líneas de producción y pérdida de capital humano a las compañías.

Si abordamos el precedente constitucional que tiene como principio que Colombia es un Estado Social de Derecho, y partiendo desde el fundamento legal que la Ley es más favorable para el funcionario que para el empleador, se puede concluir que cuando se habla de protección al empleado, muchos casos están enmarcados en un claro abuso del derecho, entendido como este, como la mala práctica de los trabajadores de aprovecharse de su protección legal y jurisprudencial para buscar un beneficio económico y desde todo punto de vista se supone una situación de desventaja frente al empleador.

Debemos remontarnos a las diferentes medidas legales que se tienen para surtir este tipo de situaciones, que muy posiblemente de no saberse manejar podrían causar hasta el cierre y quiebra de una compañía, es por eso que desde una óptica analítica y teniendo como base la normatividad vigente sobre la materia, se podría plantear una política empresarial de autocuidado, estructurada bajo la cultura de proteger los unos de los otros en pro del adecuado desarrollo y e ejecución de las actividades laborales y aquellas que se realizan fuera de los sitios de trabajo.

Este tipo de situaciones dan una idea muy vaga de cuánto podría perder no sólo la empresa sino el mismo trabajador, que muchas veces aprovechándose de su condición de desventaja y de lo proteccionista que es el sistema y la ley, abusando de su condición y del derecho se está causando un daño irreparable.

Se plantea en este artículo una serie de medidas que podrían llegar no a solucionar de fondo la problemática del ausentismo en las compañías, pero sí a disminuir notablemente un fenómeno que cada día está deteriorando la calidad de un empleo digno y estable en Colombia.

Es entonces que la misma promulgación de las leyes, la mala asesoría y la “picardía” que los trabajadores aprovechan para verse beneficiados de dineros a causa de sus enfermedades y/o accidentes laborales (calificación de pérdida de capacidad laboral), están acabando con la estabilidad laboral y conduciendo a una tercerización donde las organizaciones prefieren desprenderse de los desgastes administrativos que se puedan tener.

Desde el trabajo en equipo del empleador, trabajador y de la mano con las EPS y la ARL, pueden acordar campañas de autocuidado y mejorar los hábitos saludables de los trabajadores creando una cultura de protección mutua y obligando a los trabajadores a que el uso de elementos de protección personal no sean una opción sino una obligación.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este trabajo se centra en hacer un llamado de atención no solo a las empresas, sino también a los legisladores, los trabajadores, las entidades prestadores del sistema de seguridad social integral, y en general a toda la sociedad, sobre las consecuencias que estamos asumiendo con relación a los accidentes y enfermedades laborales, y como podemos crear una cultura de auto cuidado y ejercer una función siempre de prevención frente a esta problemática, teniendo en cuenta que esto está llevando muchas veces a la tercerización laboral, o formas de contratación que no tienen el lleno de requisitos legales.

Marco Normativo:

- **Decreto 1443 de julio 31 de 2014**, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo intervinientes y obligaciones dentro del S.G.S.S.T Artículos: 8, 9, 10, 11, 37.
- **Constitución Política de Colombia** de 1991. sobre los principios fundamentales y derechos del trabajador. Artículos: 1, 2, 5, 25, 47, 48.
- **Código Sustantivo del Trabajo**, por el cual se reglamenta las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo , oficiales y particulares, en relación en algunos artículos sobre incapacidad, enfermedad laboral: 199, 200, 201, 202, 203, 204.
- **Decreto 1295 del 22 de junio de 1994**, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales" definición de Accidente laboral y enfermedad profesional y prestaciones asistenciales Artículos: 5, 8, 9, 10.
- **Ley 1562 del 11 de Julio de 2012**, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Se tienen en cuenta las modificaciones más sustanciales como los Artículos: 3, 4, 8, 11.

Desarrollo del tema

Una de las mayores problemáticas que afrontan las organizaciones colombianas en estos años es el ausentismo laboral a causa de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, no siempre teniendo en cuenta los altos costos que se puedan generar por diversos motivos, sino también una serie de desgastes administrativos en que se ven involucradas estas compañías, al tener que reemplazar el personal, replantear sus rutinas de trabajo y muchas veces hasta un cese de actividades perjudicando notablemente los ingresos y rendimiento de la organización.

Para tener un mejor panorama de estos perjuicios se hará un recuento de las consecuencias del ausentismo por causa de los accidentes y enfermedades laborales en las organizaciones.

No sólo para las organizaciones se devienen unas consecuencias a causa de los accidentes laborales sino también para los mismos trabajadores que sin darse cuenta, pueden ser los mayores afectados ante un siniestro o accidente. Por ejemplo en cuanto a los gastos de transporte hacia los lugares de atención médica, las pérdidas en percepciones económicas y prestacionales con base al salario, gastos en asesorías jurídicas, si son requeridas, gastos complementarios al tratamiento los cuales deben ser solventados de dineros personales entregados a los funcionarios como subsidio por incapacidad. Todo lo anterior sin dejar por alto que para la familia hay una notable disminución del ingreso económico del hogar, reduciendo su presupuesto para afrontar gastos en terapias de rehabilitación complementarias.

El impacto social está enmarcado en los efectos económicos como el descenso de la productividad de la empresa, disminución del Producto Interno Bruto nacional (PIB), reducción de las contribuciones fiscales individuales y rebaja en el aporte a Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Las consecuencias no son solamente económicas, porque además se deben sumar aquellas que no son tasables en dineros pero de igual forma causan una gran afectación a los actores involucrados y anteriormente mencionados, en un eventual accidente de trabajo y/o enfermedad laboral.

Por mencionar algunos de ellos se deben destacar el sufrimiento físico y moral en el trabajador, la disminución de su vida productiva, la reducción de sus expectativas de desarrollo personal, la rebaja en su calidad de vida, la poca presencia en el hogar y disfunción familiar, la discriminación laboral y la segregación social, entre otros.

La inversión en políticas y programas de salud ocupacional (sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo) implantadas obligatoriamente con el Decreto 1443 de 2014 y como reza su Artículo 37.” Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores. en las organizaciones, ha sido notablemente baja, por la errada concepción de que son gastos y no se tiene en cuenta que se trata de una herramienta que, reduciendo los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, mejora la productividad y la rentabilidad en las mismas”.

Lamentablemente la adopción de estas políticas en la actualidad, han sido implementadas como requisito legal y de obligatorio cumplimiento (Decreto 1443 de 2014). El cual desde su concepción está dirigido a un trabajo conjunto entre empresas, trabajadores, entidades encargadas de los sistemas de salud, gobierno y sociedad en general, partiendo de la norma NTC OHSAS 18001:2007 con su ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su **Artículo 1°**:

Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Así como muchos empresarios ven claramente que su labor es únicamente dirigir grupos de trabajo, hay quienes por el contrario ven la necesidad de mejorar sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo, teniendo éstas como prioridades para la compañía y bajo el fundamento que el capital humano es el principal recurso productivo dentro de las organizaciones. Es un trabajo en equipo y requiere de todos los actores involucrados para su óptima implementación.

Haciendo un ejercicio desde el momento mismo de la ocurrencia del evento (accidente laboral y/o enfermedad profesional), y teniendo como definición las establecidas en la Ley 1562 de 2012 que en su Artículo 3° indica:

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (...) y el Artículo 4°. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la 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 hasta la culminación del proceso de recuperación, reincorporación o reubicación, sin tener en cuenta una calificación de pérdida de capacidad laboral que puede dejar al trabajador lisiado de su etapa productiva, se pueden presentar largos periodos si una solución de fondo (...).

Podemos hacer un seguimiento continuo para evitar un desgaste que a futuro se represente en gastos más elevados para las organizaciones Colombianas lo que conllevaría a reducir las posibilidades de empleos en condiciones dignas y salarios justos.

Por otro lado las organizaciones y los mismos trabajadores, deben ser muy diligentes desde el reporte del accidente de igual forma proceder con un acompañamiento constante y la realización de una investigación minuciosa de las posibles causas que llevaron al acontecimiento del hecho. Pero esto sólo se logra estableciendo unas políticas sólidas en materia de riesgos laborales y la implementación oportuna de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los años en el mundo hay millones de accidentes laborales, algunos mortales y otros que en ocasiones conllevan a una incapacidad permanente y las pérdidas económicas debidas a estas enfermedades y accidentes pueden representar los costos de implementar y generar más empleo en condiciones dignas.

Tal como lo menciona Uriel Sánchez, si el factor seguridad versus costos es un factor estratégico para la organización, debe estar acoplado a un esquema de creación de valor, por tanto la gerencia debe revisar periódicamente toda la gestión de la seguridad y salud ocupacional, dado el papel estratégico que tiene ésta, y así, la política de salud ocupacional tendría sentido.

Todo esto conlleva a deducir que las implementaciones en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, para reducir las consecuencias derivadas de los accidentes y/o enfermedades laborales, son un trabajo en equipo que debe involucrar desde el mismo trabajador, la empresa, las ARL, EPS, AFP, sociedad y Estado, bajo la cultura de promoción del auto cuidado.

Por otro lado una de las mayores consecuencias en los accidentes laborales es la pérdida de tiempo, tanto del trabajador que sufrió la lesión como de sus compañeros y los organismos de socorro que en muchas ocasiones de ben atender desde un incidente que no tiene trascendencia hasta un accidente mortal, otro factores son la contratación de personal nuevo que supla la vacante del trabajador nuevo en el cual se debe invertir no solo tiempo para su capacitación sino también en dotación y los pagos derivados de seguridad social y prestaciones sociales, que en todos los casos se pagan tanto al trabajador incapacitado, como al trabajador que lo reemplaza, cuando el accidente involucra maquinaria esto puede causar hasta la misma interrupción de la producción que conlleva a una perdida sustancial de dinero y retraso también en el tiempo de entrega o desarrollo de las funciones contractuales.

"Por lo general esta clase de costos no se ven ya que de una forma u otra están dentro de las cuentas de operación y mantenimiento" recuperado de: <https://seguridadhigiene.wordpress.com/2008/01/16/costos-ocultos-de-los-accidentes-de-trabajo/> (11 de Febrero). pero se pueden eliminar si se cuenta con un personal idóneo para el desarrollo de las tareas encomendadas y con un alto nivel de pertenencia no solo por la empresa, sino también por sus hijos y familiares que lo esperan en casa y es por ellos que también deben cuidarse para no dejarlos desprotegidos y sin un sustento diario.

Un planteamiento que el gobierno adoptó es la implementación del Decreto 1443 de 2014, donde se evidencia un trabajo en equipo y donde la responsabilidad es de todos los actores intervinientes, y el trabajador juega un papel fundamental, ya que es él quien debe velar por su cuidado y estado de salud, para que el empleador le pueda brindar un ambiente seguro y en condiciones óptimas de trabajo y así evitar al máximo la accidentalidad y estar expuestos a sufrir enfermedades que puedan desencadenar en una enfermedad de origen profesional.

Recomendaciones

Las campañas de autocuidado en las organizaciones se pueden hacer con el constante acompañamiento a todos los colaboradores, no sólo en la forma como tienen que desempeñar sus funciones sino también en unos hábitos de vida saludable, las directivas y a quien compete el asunto deben ejercer una labor educativa en el uso de los elementos de protección personal, convirtiéndose en parte integral y fundamental para el desempeño de sus labores.

Una recomendación es que las organizaciones deben ser muy estrictas al aplicar la normatividad vigente sobre la materia, aunque esto conlleve a una disminución del personal no apto y capacitado para el debido cumplimiento de las tareas encomendadas.

Otra sugerencia es que haya un compromiso con la seguridad y calidad, además rodearse de personas que quieran trabajar en equipo y que velan por su propia seguridad y la de los demás.

Además, seleccionar personal competente y al actuar hacer énfasis en la capacitación y el entrenamiento para evitar desviaciones en la calidad y la seguridad.

Se puede concluir con este artículo que el trabajo y el deber de cuidado no recae solo en el empleador sino también en todos los actores intervinientes dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para evitar el ausentismo laboral como consecuencias de los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Crear una cultura de auto cuidado tanto en los trabajadores como en los empleadores puede ser la clave para disminuir los accidentes laborales, motivo por el cual la implementación de medidas para el trabajo seguro y capacitación del personal, como también la contratación de personal idóneo y en condiciones de salud optima para el desempeño de las labores que se les va a encomendar sea con fundamento a una escogencia de la mayor calidad y recalcando siempre que el uso de elementos de protección personal no son una opción sino una obligación y de no cumplir con estos requerimientos pueden verse en una condición que los lleva a una terminación de contrato por justa causa, es así como creamos un sentido de pertenecía por la empresa y por los mimos trabajadores con su vida y su salud baso en un cuidado mutuo y ofreciendo siempre trabajo en condiciones dignas y con todas las prestaciones sociales y seguridad social.

Fuentes de investigación:

- Puyana Silva, Alfredo, (2014), "*El sistema general de riesgos profesionales en Colombia*", Departamento de publicaciones. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Ayala Cáceres, Carlos Luis, (2004), "*Legislación en salud Ocupacional y riesgos profesionales*", Salud Laboral, Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Trabajo, (2014), "*Cartilla Decreto del sistema de gestión de seguridad y salud decreto 1443 de 2014*", Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia.
- Perdomo Hernández, Marian Patricia, "*costos de los accidentes de trabajo*" www.construdata.com, fecha de consulta (19 de Noviembre de 2014).
- Diario el Tiempo, NULLUALVE, (2001) "*cuánto cuesta un accidente laboral*" www.eltiempo.com, fecha de consulta, (19 de Noviembre de 2014).
- Universidad Externado de Colombia, (2002), "*Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*" www.urosario.edu.co, fecha de consulta (19 de Noviembre de 2014).
- Duque A, Nicolás Andrés, "*Accidente de Trabajo: como se aborda desde los conceptos básicos de la calidad y la producción*" www.arlsura.com.co , Fecha de consulta (19 de Noviembre de 2014).

- Domínguez L, Jorge Iván, “*informe económico de los accidentes de trabajo*” www.universidadeafit.edu.co Fecha de consulta (19 de Noviembre de 2014).
- <http://orlandoboda.comunidadcoomeva.com/blog/index.php?/archives/16-COSTOS-DE-LOS-ACCIDENTES-DE-TRABAJO.html>
- <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/1125/1016>
- <http://www.construdata.com/BancoConocimiento/C/ccscostosaccidentes/ccscostosaccidentes.asp>
- http://www.eempleo.com/colombia/noticias_laborales/cuento-cuesta-unaccidente-laboral-----/6585263
- http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo/bletin_4.pdf
- <http://www.arsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/286--sp-11438>
- <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1630452>
- <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-794289>