

LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE RIESGOS LABORALES

Ensayo presentado para obtener el título de
Especialista en Seguridad Social
Universidad de Manizales, Manizales

Diana Marcela León Avendaño

Junio 2020

LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE RIESGOS LABORALES.

Palabras claves: Discapacidad, Riesgos, Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral.

Diana Marcela León Avendaño.

Resumen

Este trabajo se enmarca desde el sistema de riesgos laborales colombiano, y el avance que ha tenido el sistema en cuanto a las personas que se encuentran en condición de discapacidad. Se pretende llevar a cabo un acercamiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo, y de tal situación se hace relevante todos aquellos procesos de inclusión, prevención y protección que se han establecido para las personas que padecen o se encuentran en una situación de vulnerabilidad por su condición física o psicológica.

Este grupo poblacional muestra una serie de situaciones especiales dentro del entorno laboral creando la necesidad de tomar medidas preventivas no solo para la entidad empleadora sino dentro del sistema de riesgos laborales y la situación actual de los trabajadores en materia de salud en Colombia, como es la atención y rehabilitación integral derivadas de las actividades propias de su trabajo.

Las personas que padecen alguna patología que altera su funcionalidad física o mental deberían recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Un ejemplo de riesgos que tiene mayor representación en el ámbito laboral, es el derivado de una incorrecta distribución en el trabajo (ya sea inequitativo, desproporcionado o no acorde a las capacidades o funciones para las que es contratado el personal), que llevan a enfermedades

psicosociales; en consecuencia, es necesario exigir la evaluación de estos riesgos y la creación, así como la aplicación de medidas preventivas que eviten el daño antes de que éste surja.

Desarrollo Temático

Históricamente¹ ha sido frecuente la marginación y discriminación a las personas en situación de discapacidad o enfermedad especial, ya sea desde el punto de vista física y/o mental, tanto en el ámbito social como laboral, familiar y educativo. Actualmente se busca generar consciencia y reconocimiento de los derechos e inclusión a este tipo de población tan vulnerable, hablando y desarrollando programas de atención integral en procesos de habilitación que lleven al individuo a tener una adecuada interacción con la comunidad.

Uno de los enormes obstáculos es el desconocimiento sobre la materia (legislativa, organizacional, sanitaria; entre otros) y, en muchas ocasiones, la falta de continuidad de los proyectos ofrecidos a la población en mención. De tal forma, se busca que toda la comunidad en general obtenga la información suficiente que permita demostrar que la interacción, participación e inclusión social que tienen con el medio, la cual es tan importante y valiosa, que los hace dignos de merecer oportunidades en sus diferentes entornos; trabajando conjuntamente con todas las instancias (gobierno, salud, educativo, recreacional) para que las oportunidades que les otorga la Constitución Política Colombiana y las normas en reconocimiento de sus derechos, se constituyan como el más grande de los esfuerzos legislativos para estructurar una acción coherente y unificada

¹ La discriminación hacia las personas con discapacidad. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. México, octubre 21 de 2016.
La principal limitación de un discapacitado es el rechazo social. Ciencia y salud. www.la.presa.com.ar 10.09.2000
Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. Psicología Organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México, Publicado: diciembre 2, 2004.
Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos. Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, 17, 39-54, Aguilar Ibañez, M.J. 2014

en espacios fundamentales para las personas en situación de discapacidad y/o necesidades especiales.

Ahora cuando se habla del sistema de riesgos laborales en Colombia, se dio la necesidad de la prevención del riesgo, con la expedición de la Ley 100 de 1993, la cual introdujo el sistema de seguridad social a través del Decreto 1295 de 1994². En ella, nacen las Administradoras de Riesgos profesionales (ARP), hoy en día (ARL), entidades encargadas de todas las actividades de promoción y prevención del riesgo.

Es significativo resaltar que actualmente existe una continua supervisión entre la empresa³ el trabajador y la ARL de los accidentes o enfermedades que se presenten en la existencia de una relación laboral. Es un trabajo conjunto prestar la correcta aplicación de la norma y garantizar el acceso de todos los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales sin ningún tipo de discriminación.

El Estado Colombiano mediante las diferentes disposiciones⁴ legales ajustables al Sistema General de Riesgos Laborales busca proteger a los trabajadores en general; frente a los resultados que se presentan de los accidentes o enfermedades laborales creando garantías con el fin de que se

² Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

³ Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Decreto 1295 de 1994.

El empleador debe liderar y llevar a cabo la implementación del SGSST con la participación de los trabajadores, garantizando la ejecución de la norma y el mejoramiento de las condiciones del trabajador así como el control eficaz de los peligros y riesgos en cada puesto de trabajo. Es responsabilidad del trabajador velar por cumplir con los lineamientos del sistema.

<https://safetya.co/responsabilidades-de-los-trabajadores-sgsst/>.

⁴ El Sistema General de Riesgos Laborales establecido en el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales” (Art. 1 - Decreto Ley 1295/94).

Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales (Art. 2 - Decreto Ley 1295/94 y 1° de la Ley 776 de 2002).

El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en el Decreto Ley 1295

puedan ingresar a actividades laborales, evitando cualquier acto de aislamiento por las consecuencias de estos eventos.

Ahora la importancia radica en que todas las empresas lleven a cabo la implementación de un sistema para dar a conocer los posibles riesgos o peligros que se pueden presentar en diferentes eventos de la vida cotidiana dentro de la actividad que realiza cada uno de los trabajadores, partiendo de la labor a desarrollar y al nivel al que se encuentran expuestos, permitiendo que la empresa tenga un buen funcionamiento y una mejora continua de acuerdo a este panorama de las medidas preventivas donde la empresa garantice la seguridad de los empleados en todos los aspectos relacionados con el trabajo ejecutado.

Prevenir la accidentalidad dentro del rol empresarial va más allá de dar cumplimiento a una normatividad, se trata más de crear un hábito que ayude a mejorar una situación laboral, la evaluación de los riesgos de un puesto de trabajo con necesidades a cubrir, de los resultados obtenidos del análisis, van a permitir evaluarla y preparar planes para ejecutarlos y crear medidas de control en cuanto a los resultados que se presentan.

La primera reseña de aplicación de riesgos originarios del trabajo en Colombia data en el año 1915, cuando la expedición de la Ley 57 de 1915 se definió la cobertura para accidente de trabajo, existiendo la limitante de aquellos empleados formalmente vinculados y con la exigencia de que existiera culpa patronal, para obtener las respectivas prestaciones por el seguro.

Con la promulgación de la Constitución Política de Colombia en 1991, se fundó el derecho constitucional a la Seguridad Social y se dio inicio a la Ley 100 de 1993 y al Decreto 1295 de 1994 por medio del cual se agrupó la reglamentación en la prevención y atención de los riesgos laborales, incluyendo todos los sectores como el privado y el público en el sistema.

Ahora cuando se habla de discapacidad implica pensar en una construcción de nuevas formas de inclusión social, estableciendo espacios que interactúen con el conocimiento de las nuevas expectativas que construyen el pensamiento y fortalezcan los valores que definen las relaciones con el entorno, donde el ser humano se relaciona e interactúa con la sociedad. Todo esto hace parte de los saberes con la capacidad de análisis, solución de problemas, creatividad, trabajo en equipo y honestidad consigo mismo y con lo que se está formando para alcanzar la meta.

La Constitución Política Colombiana se constituye como el más grande de los esfuerzos legislativos para garantizar los derechos de todos los habitantes del territorio y más si se trata de personas en situación de discapacidad. Entra la Constitución Política de Colombia a fortalecer espacios de rehabilitación, oportunidad educativa, integración laboral, bienestar social, accesibilidad, prevención de limitaciones e igualdad de oportunidades, conjuntamente con la Ley 361 de 1997, según se puede observar en esta última específicamente en los artículos 22, 26, 28 y 68 (Colombia S. d., 1997)⁵.

Actualmente la palabra discapacidad remite a una cuestión de derechos humanos, que trae consigo un paradigma de verdadero cambio que se relaciona con potenciar las capacidades de una persona con problemas intelectuales, físicos, psicológicos o de percepción, entre muchas otras formas, dando cumplimiento a las normas que están previstas por el legislador para que no se vulneren los derechos a la igualdad, vinculación laboral y la inclusión social dentro de un entorno que trabaje para el ofrecimiento de una vida digna.

Cuando hablamos de riesgos laborales, se han creado con la finalidad de prevenir y definir las pautas y criterios de todos los trabajadores que pertenecen ya sea a una entidad pública o sector privado evitando y disminuyendo los riesgos derivados de un puesto de trabajo, utilizando las

⁵ Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

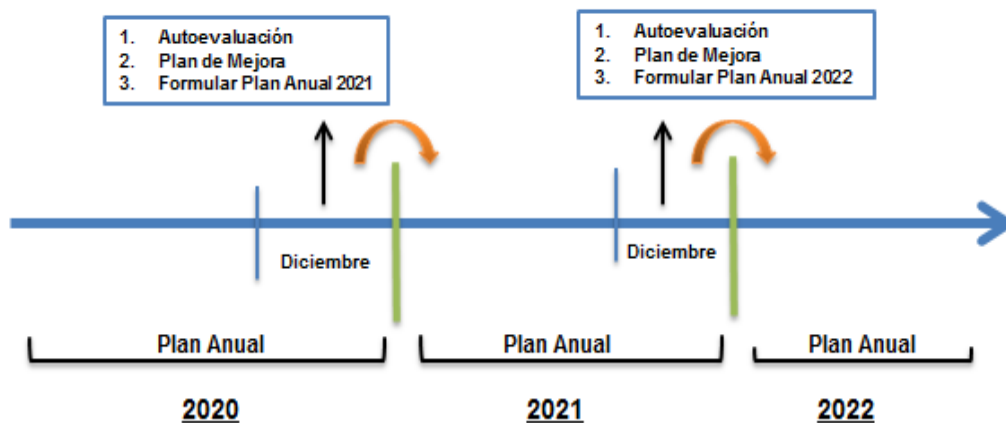
técnicas y las medidas como el control de un estado de salud mediante chequeos médicos, aumentar la cultura de la población para tratar de conseguir hábitos higiénicos por medio de folletos, cursos, charlas; analizar y controlar los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales como golpes, lesiones oculares, esguinces, atrapamientos, entre otros; existen factores de origen físico como sordera, problemas respiratorios, conjuntivitis; también factores de origen biológico y químicos y un factor que posee gran relevancia dentro del desarrollo de cualquier función están los ergonómicos. Es así como se crea todo un conjunto de medidas preventivas que actúan sobre los trabajadores para crear hábitos de actuación en el trabajo correctos que eviten los riesgos derivados del mismo.

Es así como el sistema de riesgos, está conformado por procedimientos para prevenir, proteger y atender al personal de las enfermedades profesionales y los accidentes que les ocurra en el desarrollo de la actividad para la que fue contratado, además de la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en salud ocupacional por parte de las entidades encargadas de la inspección, vigilancia y control como son Superintendencia Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo, Superintendencia Financiera de Colombia.

Ahora el acceso a la seguridad social como parte de la protección social no es solo un derecho establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino que también es una necesidad social y económica. Por lo que se hace indispensable que todas las entidades realicen programas integrales que favorezcan un abordaje global de la discapacidad a todos los trabajadores en general y de aquellas personas que tienen intervención directa con el objeto o actividad social de la empresa.

Ahora frente a las entidades promotoras de la salud, según diferentes estudios⁶ han marcado que las personas con alguna discapacidad padecen enfermedades que pueden ser tratadas como un trastorno secundario entre ellas tenemos lo que es una depresión que conlleva a un riesgo de contraer alguna enfermedad⁷; incluso hasta pueden considerarse como enfermedades crónicas⁸. Por eso se hace relevante que las empresas empleadoras ya sea a nivel estatal o privada, deben estar en un acompañamiento y supervisión permanente, por ello el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017⁹, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes. Actualmente se encuentran definidos en la resolución 0312 de 2019.

IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE ENERO DEL AÑO 2020 EN ADELANTE



⁶ Centro Nacional de defectos congénitos y discapacidades del desarrollo de los CDC, Centros para el control y la prevención de enfermedades.

⁷ Trastornos de ansiedad. <https://www.cigna.com/individuals-families/health-wellness/hw-en-espanol/temas-de-salud/depresion-ansiedad-y-problemas-de-salud-fsicos-ug5079>

⁸ <https://www.infosalus.com/mujer/noticia-enfermedades-cronicas-diabetes-hipertension-asocian-depresion-20190531110540.html>

⁹ Derogada por la resolución 0312 de 2019. Actualmente se encuentran definidos en la resolución 0312 de 2019.

El Ministerio de Trabajo dentro de la actualización del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2021 (Resolución 6045 de 2014), se planteó la rehabilitación integral, readaptación y reincorporación laboral de todos los trabajadores pertenecientes al sistema. Por ello se ha trabajado conjuntamente con: empresarios, cajas de compensación, el Sena, Ministerio del Trabajo en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que las causas de esta patología pueden ser por razones físicas, químicos, ergonómicos o biológicos, psicológicas, sociales, administrativas o culturales, causando que el personal no regrese al trabajo después de un accidente o una enfermedad.

De acuerdo a las diferentes situaciones a las que se enfrenta el trabajador dentro del ejercicio de su función podemos mencionar varios aspectos o eventos relevantes que cualquier persona puede llegar a padecer. Un trabajador que se enfrenta a una enfermedad derivada de la edad, temores, frustraciones, discriminación, nivel educativo, otras se enfrentan a una incapacidad frente al ámbito laboral lo que impide desempeñar su labor habitual, otras se enfrentan a la presión que ejercen algunos empresarios en el cumplimiento de las metas, factores determinantes para cumplir cada uno su objetivo.

Con base en las diferentes disposiciones normativas, el sistema de riesgos dio inicio con la expedición la Ley 57 de 1915, donde se regularon los accidentes de trabajo, constituyendo la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país. Para el año 1946, se definen los tipos de incapacidades, se establecen las cotizaciones y las sanciones por incumplimiento a las obligaciones; se definen los beneficios en caso de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que crea el Instituto Colombiano de Seguro Social, a través de la Ley 90.

En el año 1964 fue creada la comisión de clasificación de empresas, para la asignación de la clase y el grado de riesgo de cada empresa con el Decreto 183, para los años 60 fue la legislación Colombiana donde se comienza a desarrollar temas relacionados con salud ocupacional

y la prevención en riesgos laborales, por lo que como para el año 1967 se establece el primer instrumento técnico sobre este tema con el Acuerdo 241, seguidamente con el Decreto 614 del año 1984, donde se define el objeto de salud ocupacional.

Tal es así, como para los años ochenta con la promulgación de la Ley 9 de 1979¹⁰ se dieron grandes eventos normativos, como fueron la Resolución 2400 de 1979¹¹, la Resolución 2413 de 1979¹² y la Resolución 1016 de 1989¹³. Para el año 1991 con la carta política en su artículo 48, se expide la Ley 100 de 1993 donde se establece el Sistema General de Riesgos Laborales, después el Decreto Ley 1295 de 1994, el que establece el marco normativo en riesgos; en conclusión, son dos grandes estatutos los que rigen el marco legal del Sistema de Riesgos Laborales Colombiano: el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002.

El pequeño recuento normativo anteriormente enunciado, evidencia que el sistema de riesgos laborales fue inspirado como un derecho de rango constitucional, irrenunciable, exigible siendo dirigido, controlado y orientado por las entidades que tendrán a su cargo la afiliación al sistema como son las administradoras, los empleadores y trabajadores independientes, para así adquirir el reconocimiento de prestaciones a trabajadores que por sus mismas condiciones laborales están expuestos en su entorno laboral.

Cuando se habla de “discapacidad”, todas las personas tienen un importante potencial formado por las capacidades y habilidades con las que nace y las que desarrolla y las que adquiere a lo largo de su vida. Estos potenciales humanos se trabajan articuladamente desde lo ético, afectivo, participativo y cognitivo ya que aspectos tan importantes como inculcar la honestidad, la equidad, la justicia, el respeto y la responsabilidad, los hacen ciudadanos activos en

¹⁰ Código Sanitario

¹¹ Disposiciones sobre higiene y seguridad industrial

¹² Industria de la construcción

¹³ Reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de la salud ocupacional.

espacios de competencias donde el respeto que adquieran los harán ocupar espacios de verdadero reconocimiento, independiente del compromiso cognitivo que presenten, lograrán incursionar en áreas ya sea sociales, familiares y/o institucionales.

Este reconocimiento y este espacio ganado los harán seres incluyentes donde el impacto social generado los hará ver como seres capaces e idóneos de mostrarse con competitividad y tan productivos como cualquier otro ser humano dentro del ámbito laboral.

Es así, como el sistema de riesgos laborales se define como una disciplina que trata de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, teniendo como objeto mejorar las condiciones que conllevan a la promoción, prevención y bienestar dentro de todas las ocupaciones de los trabajadores sin ningún tipo de discriminación, sin tener como valoración para la adquisición o sostenimiento de un empleo, el que sea considerado o no una persona con necesidades especiales y diferentes al de los del resto de personal.

Dentro de las funciones que cumplen las ARL, tiene la obligación de vigilancia y control en la prevención del riesgo como su mismo nombre lo define atender los accidentes y las enfermedades que se produzcan en relación con la actividad laboral o profesional del afiliado.

Ahora cuando se habla de derecho al trabajo, este es considerado como uno de los pilares de la carta política, que lleva inmerso el derecho de las personas con necesidades especiales o diferentes a los de la comunidad en general, a ser tratados en igualdad de condiciones (eso sí, teniendo en cuenta la atención médica, psicológica, física o terapéutica de la discapacidad presentada). En materia de protección de sus derechos, Colombia ha creado diferentes modalidades de protección para aquellas personas que por algún evento en relación a su labor presentan algún accidente laboral y/o enfermedad profesional, que conlleva a una pérdida funcional dentro del rol que desempeña dentro de la empresa. Sin embargo, cuando se toca el tema

de discapacidad, es un contenido que se enfrenta a enormes barreras en todos los aspectos comenzando desde el social.

La organización mundial de la salud¹⁴, ha definido o contextualizado la discapacidad como un efecto determinante de su entorno, presentando desventaja ya sea a nivel personal, laboral o profesional, colocando un modelo de igualdad de oportunidades y en el de "no a la discriminación"; que si bien, es reconocido que las personas en situación de discapacidad, son seres carentes de oportunidades por las dificultades presentadas en su desarrollo profesional, no se hace necesario que sean relevados de su cargo por algún factor de riesgo del puesto de trabajo, puesto que dicho personal, son seres capaces de seguir teniendo una vida productiva y funcional (con supervisión y apoyo empresarial) no solo para sí mismos, sino para quienes los rodean, buscando que en el ejercicio de sus funciones, les sea garantizado la seguridad y salud en el trabajo.

En términos generales, ha de tenerse en cuenta las exigencias que establece la legislación laboral de Colombia en cuanto a desempeño y perfiles de cargo, las que son igualmente aplicables a los discapacitados, debiendo implantarse jornadas especiales de trabajo, que amparen a estos trabajadores. Es así como el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia (1991) establece: "El Estado protegerá" especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan.

En este sentido, las personas con protección especial a los que se reseña el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales, conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende

¹⁴ <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/38448/37189>

a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

Dentro de los diferentes pronunciamientos que ha traído a la vida jurídica la Corte Constitucional frente a los trabajadores discapacitados, los mecanismos implementados por parte del Estado¹⁵ para la protección y no vulneración de los derechos de estos sujetos de especial protección, siendo esencial la preservación del factor humano, podemos mencionar la estabilidad laboral reforzada¹⁶.

Respecto a la protección del discapacitado en Colombia¹⁷, cuando se habla de limitantes no significa carecer de habilidades con ocasión de alguna patología derivada de un accidente o enfermedad laboral. Por el contrario, a pesar de tener las limitantes esbozadas en el presente documento; lo que se busca es que se adquiriera una calidad de vida sana, que se lleven a cabo acciones de promoción de la salud, prevención de la discapacidad, recuperación funcional e integración o inclusión social, ya que la discapacidad forma parte de la condición humana ya sea transitoria o permanente, y ninguno nos encontramos exentos de sufrirla en algún momento de la vida laboral.

Se podría decir que, frente a los derechos y las garantías de un empleado afectado en su capacidad laboral, este goza de todos los beneficios tanto económicos como asistencias del sistema

¹⁵ Ley 361 de 1997, Ley 1145 de 2007, Ley Estatutaria 1618 de 2013, Conpes 166 de 2013., Decreto 2011 de 2017.

¹⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-041 del 31 de enero de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Ver también: COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia 7-098 del 10 de marzo de 2015. M.P. Jorge Ignacio Pretelt

¹⁷ La Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009.

Ley 762 de 2002, en la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"

de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la normatividad nacional traída a colación en precedencia.

Conclusiones

Se puede concluir, para que una empresa cumpla un rol esencial en el desarrollo de su objeto social se hace indispensable que cree, genere y promueva un trabajo sano y seguro para todos sus trabajadores ya que el Sistema General de Riesgos Laborales, es una herramienta con la que se puede determinar el tipo de peligro al que está expuesto el trabajador en su área de trabajo, detectando situaciones de mejora, que permitirán tomar medidas preventivas y correctivas, logrando así un mejor desempeño y una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Es de vital importancia conocer el sistema general de riesgos, entendiendo las diferentes etapas de un sistema de gestión y cuál es la funcionalidad de cada una de ellas, para así acceder a los roles y responsabilidades de las personas que hacen parte de este sistema, direccionado desde el Decreto 1072 de 2015, permitiendo la participación de los trabajadores y/o contratistas, cuyo inicio está basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). En la medida en que se cumplan, se podrán mejorar las condiciones propias del trabajo, de la salud y productividad de las empresas.

Para disminuir los riesgos laborales en una empresa, se hace necesario fomentar la participación de los trabajadores en actividades de integración y de estilos de vida saludable, también se debe garantizar que los trabajadores reciban la formación en relación con los riesgos que le ocasiona su puesto de trabajo (biomecánico, físico, psicológico) y, hacer énfasis en la adecuada utilización de los implementos de protección.

Ahora frente a la emergencia que se viene afrontando el país sobre la enfermedad denominada Covid -19, donde si bien, se han implementado diferentes mecanismos de protección¹⁸ frente a toda la población a nivel mundial, dicho evento ha generado una serie de stress, miedos y ansiedad por el distanciamiento social, a los cuales los empleadores ya sea estatales o privados, deben tener en cuenta al momento de exigir resultados de sus trabajadores; es innegable la alta preocupación de la reanudación de labores –para quienes no lo han hecho-, ya que los riesgos a los que se enfrentan no solo los trabajadores y los empleadores, sino todos los entes involucrados en el sostenimiento de la economía para que se garanticen las medidas esenciales del sistema de seguridad y salud en el trabajo donde se tiene la responsabilidad de establecer, aplicar y mejorar el sistema de riesgos y la creación de la cultura de protección asegurando a sus trabajadores y representantes que no solo reciban la información sino la formación adecuada frente a los riesgos que se encuentran expuestos de su labor diaria.

De acuerdo a la posibilidad de exponerse al contagio y la gravedad de los resultados se hace relevante para ello el distanciamiento, higiene y limpieza, indispensables para menguar los efectos graves que conllevan al aumento del riesgo de lesiones profesionales y accidentes del trabajo.

Durante el desarrollo de este escrito, la protección legal en Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional en Colombia, llevan un objetivo principal y es el de proteger al trabajador dentro de todos los roles en la labor de su función, factor relevante en cuanto a reducir la accidentalidad y el

¹⁸ Circular Conjunta Externa 0000011 de 2020. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. 10 de marzo de 2020.

Resolución 385 de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social, 12 de marzo de 2020

Decreto 402 de 2020. Ministerio del Interior 13 de marzo de 2020

Circular 017 de 2020. – Mintrabajo. Lineamientos para la atención de casos de enfermedad por Covid-1– 24 de febrero

Decreto 488 de 2020. Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada mediante el decreto 417 de 2020

Decreto 538 de 2020. Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

ausentismo laboral. Puede surgir el interrogante ¿Por qué es importante la gestión del riesgo en una empresa? Considero que es de vital importancia porque con ello se alcanza a reducir el índice de severidad generando mayor productividad y competitividad para toda organización, a pesar de que el riesgo no puede eliminarse por completo.

En conclusión, es así como el sistema general de riesgos abarca toda la integralidad del personal a cargo en pro de la prevención, protección y promoción de la salud de los trabajadores relacionadas con las lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.

Finalmente, independiente del tipo de discapacidad que llegase a presentarse dentro de la labor de una función, es importante resaltar que el trabajador debe ser informado de todos los posibles riesgos que se pudiera presentar y las medidas preventivas que debe tomar, teniendo en cuenta la promoción del auto cuidado en búsqueda del bienestar integral de los trabajadores y dar la correcta aplicación de la norma.

Bibliografía

Arena Monsalve. G, (2011). El derecho colombiano de la seguridad social

<http://ezproxy.unal.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02704a&AN=unc.000424417&lang=es&site=eds-live>

Amaya, A. F. (2015). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia: un asunto de derecho internacional. Disponible en

<https://debateglobal.wordpress.com/2015/08/27/inclusion-laboral-depersonas-con-discapacidad-en-colombia-un-asunto-de-derecho-internacional/>

Cortes González, J.C, Régimen de los riesgos laborales en Colombia.

Colombia, Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda, Enfermedad laboral en Colombia.

Colombia, Ministerio de la Protección Social, Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de la Protección Social, Bogotá, 2010).

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Manuales/MANUAL-PARA-REHABILITACION-2012.pdf>

Colombia, Congreso de la República. Ley 100 de 1993

Debate en Salud Pública sobre enfermedad laboral (Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda, Bogotá, 2013).

Decreto Ley 1295 de 1994. Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Sistema General de Riesgos Profesionales

Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. Psicología Organizacional.

Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México, Publicado: diciembre 2, 2004

Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19.

Organización Mundial de la Salud, Marzo 2020,

<file:///D:/Documents/Downloads/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>

Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/fondo-de-riesgos-laborales>

La discriminación hacia las personas con discapacidad. Consejo Nacional para el Desarrollo y la

Inclusión de las Personas con Discapacidad. México, octubre 21 de 2016

La principal limitación de un discapacitado es el rechazo social. Ciencia y salud. www.la

prensa.com.ar 10.09.2000

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021