

Sistemas de Gestión aplicados a la población colombiana en condición de discapacidad

Management Systems applied to the Colombian population with disabilities.

Mery Nelcy Velandia Lagos

Karen Lizeth Méndez Díaz

Angie Juliana Forero López

Martha Cecilia Asprilla Murillo

Resumen

Actualmente a nivel mundial existen más de mil millones de personas en condición de discapacidad, lo que supone alrededor de un 15% de la población mundial. De todas ellas entre 110 y 190 millones de adultos padecen dificultades funcionales importantes (OMS 2014), el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, se encuentra en la obligación de contratar por lo menos a una persona con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, ya que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro empleado, por ende, los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen un reto grande ya que están en la obligación de integrar y cumplir de manera eficaz las normas que busquen que sus condiciones laborales sean dignas en sus ambientes de trabajo, por esto se hace necesario que los sistemas se integren de manera adecuada para aplicar las normas de acuerdo con la normatividad vigente.

Palabras Claves: Riesgos Laborales, normatividad, PHVA.

Abstract

Currently, worldwide there are more than one billion people with disabilities, which represents around 15% of the world's population. Of all of them, between 110 and 190 million adults suffer significant functional difficulties (WHO 2014), article 42, numeral 33 of the Labor Code, determines that the public or private employer, who has a minimum number of twenty-five workers, is in the obligation to hire at least one person with a disability in permanent jobs that are considered appropriate in relation to their knowledge, since people with disabilities have the same rights and obligations as any other employee, therefore, the Security Systems and Occupational Health has a great challenge since they are obliged to integrate and effectively comply with the standards that seek to ensure that their working conditions are dignified in their work environments, for this reason it is necessary that the systems are properly integrated to apply the rules in accordance with current regulations.

Keywords: Labor Risks, regulations, PHVA.

Introducción

Con la experiencia de la ley 100 de 1993 se introdujo un nuevo Sistema de Seguridad Social en Colombia a través del Decreto 1295 de 1994 donde se creó la estructura del Sistema de Riesgos Profesionales, si bien desde el inicio del Sistema se establecieron objetivos primordiales tales como la prevención, protección y atención de los trabajadores.

Existe un vacío desde el punto de vista estructural, conceptual, jurídico y procedimental, que impide que se garantice un verdadero reintegro laboral, permanencia en el trabajo de las personas que sufren accidentes de trabajo o enfermedades laborales y adquieren tardíamente la condición de personas con discapacidad (PCD).

Teniendo en cuenta la OMS afirma que hay millones de personas con discapacidad y sufren dificultades, de acuerdo a los informes de las organizaciones mundiales y nacionales han creado parámetros de protección tanto en la Constitución Política como en las diferentes normas tales como la Ley 361 de 1997 y 1618 de 2013 que se enfocan en riesgos laborales en el cual se ha fundamentado la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 que infiere el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se enfoca el bienestar del trabajador al igual de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, este artículo se enfoca en el análisis de la evolución de Normas en Riesgos Laborales e implementación de SGSST y los posibles ajustes para la Seguridad y Salud en los trabajadores con discapacidad en Colombia.

La intención con este artículo es exponer las diferentes falencias que existen, y al igual generar aportes de solución, logrando así la inclusión de las personas con discapacidad y que las empresas tengan estrategias en el momento de aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Normativa en Riesgos Laborales a través del tiempo.

Colombia como miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha corroborado que cuenta con diferentes concertaciones con el fin de asegurar el amparo del personal de trabajo con sus respectivas prestaciones económicas procedentes de accidentes y enfermedades laborales. De las normas internacionales resaltamos las siguientes: 161 (servicios de salud en el trabajo), 13

(cerusa, pintura con plomo, 18 (enfermedades versales), 81 (inspección de trabajo), 136 (benceno), 162 (asbesto), 167 (Seguridad y Salud en la Construcción), 170 (productos químicos) y C174 (prevención de accidentes mayores). En 1904, el señor Rafael Uribe propuso la dictadura de leyes sobre los accidentes laborales y la protección de los empleadores hacia sus empleados con el fin de preocuparse de su bienestar en general, lo planteado por el señor Rafael se vio reflejado a través de la Ley 57 (Congreso de la República de Colombia, 2015) la cual se refiere a los desagravios en accidentes laborales. Mas adelante repercutieron leyes más específicas como la Ley 9 de 1979 referente a la salud de los trabajadores donde el empleador participa de manera activa cultivando de manera paulatina el desarrollo socioeconómico del país donde participan tanto el Estado como las empresas privadas. Creación de la Ley 6, 1945, para servidores públicos y el Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores independientes, en ambas se incluyen riesgos profesionales y el pago de prestaciones sociales originarios de accidentes y enfermedades laborales.

El Acuerdo 241 de 1967 tumba las dos Leyes anteriores y reglamentan bajo la nueva reforma la prevención de riesgos

profesionales a cargo del Instituto de Seguros Sociales), donde los empleadores estaban en la obligación de realizar aportes por cada empleado para el cubrimiento de cualquier eventualidad.

La ley 100 de 1993 fue promulgada en el Congreso de la República donde se contemplo un Sistema General de Riesgos Profesionales, fue reglamentado a través el Decreto 1295 de 1994. Posteriormente fue expedida la Ley 776 de 2002. En la normatividad se busco atacar los dos factores importantes: la prevención y las prestaciones económicas, pero el enfoque no fue lo esperado, pues se dio prioridad a la parte prestacional y se dejo de lado lo verdaderamente importante que era la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En el año 2012 Colombia decide expedir la Ley 1562 donde ajusto el vocabulario en prevención de acuerdo con los compromisos anteriormente pactados con la OTI para la atención de las necesidades de los trabajadores a nivel mundial.

Se amplio el termino Programa de Salud Ocupacional por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de dar bienestar al empleado en diferentes aspectos. Se actualizó la denominación de riesgos profesionales por riesgos laborales donde se incluyen todas las actividades de

trabajo. Hoy en día la ejecución del Sistema de Gestión en este campo se encuentra incluido en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, esta se encuentra prorrogada bajo el Decreto 171 para el 2017. Esto genera nuevas adecuaciones a los empleadores en toda la plataforma laboral para que sea coherente con la planeación y ejecución de un Sistema de Gestión. Allí se debe tener en cuenta a un grupo poblacional que es vulnerado en el ámbito laboral como lo son las personas con discapacidad. Estudios revelan que estos grupos representan las tasas mas bajas de empleo y se tiene la percepción que su salario es mucho menor y se tienen peores condiciones de trabajo y de salud.

2. Integración del trabajo para las personas con discapacidad.

El trabajo en las personas con discapacidad hace que los empleadores generen un diseño de los puestos de trabajo, Ley 1618 de 2013, orientados fundamentalmente a la detección y a la consideración de la dimensión de los riesgos presentes en la empresa. De este modo, esta labor trata tanto de convencer, como de orientar al empresario y a la sociedad en general, de la importancia que tiene el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva en relación con el grupo de trabajadores con discapacidad,

exponiendo una serie de medidas protectoras destinadas a los mismos pero que, además, pueden resultar beneficiosas también para el resto de los empleados. La (OMS), describe que la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, esto hace referencia a que los empleadores tomen las posibles medidas de prevención y protección que pueden adoptarse respecto a la señalización, formación, comunicación, consulta e información, equipos de protección individual, planificación de emergencias, accesibilidad y en el entorno de trabajo.

Más allá de los beneficios económicos que existen para las empresas, la contratación de personas con discapacidad aporta valor a las organizaciones, como una medida de acción social que refuerza la dimensión ética de la compañía, mejorando su imagen ante la sociedad, sin embargo, no hay ningún reporte que evidencie el seguimiento que se ha realizado a las empresas para verificar las condiciones de trabajo en las que se encuentran desempeñando sus colaboradores.

3. Implementación de los Sistemas de Gestión adecuados a la población con discapacidad.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso lógico y por etapas fundamentado en la metodología, el ciclo PHVA Decreto 1072 (Presidencia de la República, 2015) de mejora continua, es una herramienta que evalúa las condiciones iniciales en las cuales se encuentra la organización, realiza la planeación de las metas y la metodología para el desarrollo de los objetivos, lleva a cabo dicha planeación y finalmente vuelve a evaluar el sistema para así generar acciones de mejora que garanticen el crecimiento de las empresas en un ciclo continuo.

Debido a factores como la exposición a riesgos propios de la actividad laboral desempeñada, la edad y el nivel de responsabilidad dentro de la empresa a otros factores extralaborales, los trabajadores pueden presentar diferentes grados de afectación en su estado de salud.

Estos abarcan desde dolencias menores, que generan incapacidades laborales cortas, hasta incapacidades prolongadas de más días, lo cual conduce a modificar las estrategias para intervenir esta problemática. Al investigar por la existencia de estadísticas o estudios en

Colombia que analicen los factores que favorecen o dificultan que un trabajador pueda mantenerse o retornar a su trabajo luego de presentar una condición de salud, obligan al empleador a implementar programas de medicina preventiva que tienen como objetivo la recuperación del trabajador y reubicación de las personas con incapacidad temporal, permanente o parcial.

4. Aportes de solución que se debe tener en cuenta para la inclusión a las personas discapacitadas.

Una de las cosas que se debe tener en cuenta dentro del entorno laboral es la igualdad de condiciones, lo que implica adecuaciones necesarias en el lugar de trabajo y en términos jurídicos del colaborador.

Al igual el Comité sobre derechos de la persona con discapacidad, informa una gran preocupación ya que no existe una regulación frente al tema, donde le manifiesta al estado adoptar normas que establezcan aspectos en materia de empleo.

Otra propuesta es tener en cuenta regulaciones o normativas de países externos para poder aplicarlas con el fin de que las personas con discapacidad accedan a un empleo de forma más fácil y así poder desempeñar su cargo de una forma más segura y con beneficios de progresar

profesional, a fin de que no se convierta una carga o problema para el empleador, sino un apoyo para la misma. Colombia debe adecuar ciertos criterios que permitan una normatividad que no sea solamente diseñada, sino que sea efectiva.

Por esta razón se debe tener en cuenta los programas a nivel regional que se ofrecen para la capacitación laboral y los programas de inclusión, al igual se debe destinar recursos y beneficios para incentivar a los empleadores a contratar personal con discapacidad.

Otra de las estrategias para tener en cuenta es flexibilizar los horarios según la discapacidad del colaborador, al igual que considerar la ubicación y ambientación del puesto de trabajo con el fin de darle un lugar seguro y agradable.

Otra de las estrategias que se puede implementar es el teletrabajo el cual es una opción bastante segura y agradable para el colaborador.

Teniendo en cuenta la empresa se puede plantear estrategias que se ajusten según el tamaño (Grandes, Medianas y Pequeñas) al igual verificar las fortalezas de las estrategias planteadas en cada una de ellas con el fin de articular los ajustes razonables integrándolos en el SG-SST y que no se sienta excesivo para los contratadores.

Se debe tener en cuenta, si se quiere generar inclusión con cambios seguros y efectivos en las organizaciones colombianas ya que implica un trabajo colectivo por parte del Estado, Empleadores, y sociedad en general con medios necesarios, capacitaciones y conciencia de inclusión logrando así los objetivos deseados frente a las personas con discapacidad.

Agradecimientos

A nuestro profesor Andrés Rodríguez Abril por dirigir y compartir su conocimiento con sus estudiantes con el fin de que tengan un aprendizaje enriquecedor sobre el Diplomado Virtual en Sistemas de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, a nuestro gran equipo de trabajo por el esfuerzo y la dedicación para la realización de este artículo de investigación, ya que nuestros aportes serán de gran ayuda para las demás personas que quieran realizar un tipo de trabajo como estos.

Conclusiones

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un modelo flexible y emprendedor que se ajusta al comportamiento y al nivel de desarrollo e infraestructura de cada país. Colombia ha intervenido la relación entre hombre y trabajo desde hace más de un período, por lo que en los últimos tiempos ha

direccionado sus políticas con el enfoque de derechos, ha seguido a la OIT y a la OMS con sus proposiciones de cultura de prevención para entornos laborales saludables, y se está apoyando en proyectar sus programas nacionales de SG-SST. Sin embargo, aunque la política pública de SG-SST está formulada, no es evidente su socialización a la ciudadanía, como tampoco que esté siendo examinada periódicamente.

Las limitaciones de la investigación se plantean, principalmente, los procesos de inclusión laboral generan cambios positivos para las personas en condición de discapacidad, pues mejoran considerablemente su autonomía y motivación. Sin embargo, la principal debilidad de los procesos de inclusión en las empresas es que sólo llegan hasta la contratación, sin generar ningún tipo de evaluación y seguimiento que permita mejorar continuamente el programa y asegurar el bienestar del trabajador en condición de discapacidad, también se encuentran en constantes dificultades de todo tipo a la hora de acceder al mundo laboral. Las discapacidades que más enfrentan este problema son la discapacidad intelectual y mental.

Es necesario integrar la política de inclusión laboral revisando en que consiste

la implementación del sistema. Los principales objetivos laborales son promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, facilitar el tránsito del empleo protegido, cumplir la cuota de reserva y facilitar que la empresa conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad. En fin, todas estas formas de contratación cuentan con diferentes tipos de ayudas y auxilios, así como incentivos económicos o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Referencias

1. CERMI. (2001). *Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI*. Madrid: CERMI.
2. CERMI. Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España 2010. Madrid: CERMI. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/267/Derecho%20Humanos%20y%20Discapacidad%202010%20n%c2%ba%2005.pdf>.
3. Colella A, DeNisi AS, Varma A. Appraising the performance of employees with disabilities: a review and model. *Hum Resour Manag Rev* 1997; 7: 27-53.
4. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016, 31 de agosto). *Convención sobre los derechos de*

las personas con discapacidad. Naciones Unidas. Consultado el 25 de abril. <http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20389&LangID=S>

5. Decreto 171 de 2016 (2016). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>.

6. El Decreto 1072 de 2015 (2015). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.fondoemprender.com/Normatividad/Decreto%201072-2015.pdf>

<http://www.gemspain.com/Mis%20archivos/Informes%20Especiales/Responsabilidad%20social%20y%20pdf>.

http://www.opel.es/content/dam/Opel/Europe/spain/hq/es/03_Owners/08_Recycling/Memoria_Responsa.

7. ILO International Programme on Safety and Health at Work and the Environment. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua: día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2011*. Ginebra: OIT. Instituto de los Seguros Sociales. Acuerdo 241 de 1967 (1967).

8. International Labour Office, & International Labour Standards Department. (2013). Crear una cultura de

prevención en materia de seguridad y salud: guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ginebra: OIT.

9. International Labour Office. (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra: OIT.

10. International Labour Office. (2015). Trabajo decente para las personas con discapacidad: promoviendo los derechos en la agenda mundial para el desarrollo. Ginebra: OIT.

11. La OMS. (2014). Plan de acción mundial de la Organización Mundial de la Salud sobre discapacidad 2014-2021: mejor salud para todas las personas con discapacidad. Consultado el 25 de abril de 2021. http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA67/A67_ACONF3-sp.pdf.

12. La OMS. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? [Noticia]. Consultado el 25 de abril de 2021. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

13. Ley 100 de 1993, Pub. L. No. Diario Oficial No. 41.148 de (1993, 23 de diciembre). Consultado el 23 de abril de

2021.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248> 93

14. Ley 1562 de 2012 (2012). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012>. Pdf Congreso de la República de Colombia. Ley 1618 de 2013, Pub. L. No. Diario Oficial 48.717 de 27 de febrero de 2013 (2013). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.bdigital.unal.edu.co/40045/>

15. Ley 361 de 1997 (1997). Consultado el 25 de abril de 2021. https://www.google.com.co/?gws_rd=ssl#q=ley+361+de+1997.

16. Ley 50 de 1990 (1990). Consultado el 25 de abril de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senad/obasedoc/codigo_sustantivo

17. Ley 776 de 2002 (2002). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto1443-del-31-de-julio-de-2014.html>.

18. Ley 9 de 1979 (1979). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.redlactea.org/wp-content/uploads/decretos/L9.pdf> Congreso de la República de Colombia.

19. Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en*

Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38–42.

20. McMahon B. Workplace discrimination and disability. *J Vocat Rehabilitation* 2005; 23: 137-145.

21. Navarro, J. L., Guerrero, I., & Viana, R. A. (2015). *Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública*. *MedUNAB*, 18(1), 71.

22. OIT & OMS. (2005, 28 de abril). *Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando*.

23. OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención [Comunicado de prensa]. Consultado el 25 de abril de 2021. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang-es/index.htm.

24. OIT, Red de Empresas Inclusivas Costa Rica, Asociación Empresarial para el Desarrollo, United Way, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, & PNUD. (2015). *Caja de Herramientas Empresas Inclusivas* (pp. 1-15). Costa Rica. 94. *Revista CES Derecho* ISSN 2145-7719 Volumen 7 Número (2) julio-diciembre 2016. Pág.: 84-94 Natalia Eugenia Gómez Rúa, Felipe Turizo Peláez. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.aedcr.com/redempresasinclusi>

[vas/files/cajaDeHerramientas/modulo_6.pdf](#)

25. OIT. (2016). Trabajo decente. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

26. ONU. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://joomla.corteidh.or.cr:8080/joomla/images/stories/Observaciones/2/Anexo%20XVII/L-8661%20convenci%C3%B3n%20d%20pe%20con%20discapa.doc>.

27. Pacto de Productividad. Promoviendo la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. (2015). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.fundacioncoronamedios.org/pactodeproductividad2015/files/assets/common/downloads/publication.pdf>.

28. Palacios, A. (2008). Medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación en la implementación de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://orff.uc3m.es/handle/10016/9900>.

29. Pérez, L. C. P. (2012). *La configuración jurídica de los ajustes razonables*. En 2003- 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de

personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna (pp. 159–183). Ediciones Cinca. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.convenciondiscapacidad.es/Noticias/LA%20CONFIGURACION%20JURIDICA%20DE%20LOS%20AJUSTES%20RAZONABLES>. Pdf.

30. RAE. (2016). Real Academia Española. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.rae.es/>

31. Resolución 1016 (1989). Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

32. Salazar, E. R. B. (2016). *La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad*. Pdf. Actualidad Jurídica-Universidad del Norte (Barranquilla, Colombia), 8, 40–54.

33. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad *Revista CES Derecho ISSN 2145-7719 Volumen 7 Número (2) julio-diciembre 2016. Pág.: 84-94.*

34. Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*. Consultado el 25 de abril de 2021.

<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53>

35. Stone-Romero EF, Stone DL. How do organizational justice concepts relate to discrimination and prejudice? En J. Greenberg y J. A. Colquitt Eds., Handbook of Organizational Justice, pp. 439-467. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum; 2005.

36. Zondek, Andrea. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Consultado el 25 de abril de 2021. <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2874/documento>.