

**ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DEL
PROGRAMA DE REHABILITACIÓN
INTEGRAL, REINCORPORACIÓN
LABORAL Y OCUPACIONAL EN
CUATRO EMPRESAS COLOMBIANAS
ENTRE LOS AÑOS 2021 Y 2022**

Analysis of the applicability of the
Comprehensive Rehabilitation, Labor and
Occupational Reincorporation Program in
four Colombian companies between 2021
and 2022

Bibiana Marcela Montaña Rodríguez

bmontana@poligran.edu.co

Institución Universitaria Politécnico Gran

Colombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano

y Salud Laboral.

Daisy Liceth Neira Moreno

dlneira@poligran.edu.co

Institución Universitaria Politécnico Gran

Colombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano

y Salud Laboral.

Luz Estella Velásquez Chica

lesvelasquez@poligran.edu.co

Institución Universitaria Politécnico Gran

Colombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano

y Salud Laboral.

Recepción: 01.11.2022

Aceptación: 05.12.2022

Cite este artículo como:

Montaña, B. M., Neira, D. L., Velasquez, L. E., &
Rueda, Y. M. (2022). Análisis De La Aplicabilidad Del
Programa De Rehabilitación Integral,
Reincorporación Laboral Y Ocupacional En Cuatro
Empresas Colombianas Entre Los Años 2021 Y
2022. Sociedad Cultura Y Creatividad, 1(1), 111–116.

Yohana Milena Rueda Mahecha

ymrueda@poligran.edu.co

Institución Universitaria Politécnico Gran

Colombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano

y Salud Laboral

Resumen

En el ámbito laboral encontramos que gran parte del ausentismo obedece a las incapacidades médicas que se causan con ocasión al daño o deterioro de la salud que acarrea el paso de los años con la vejez o el ocasionado de accidentes o enfermedades de origen laboral o común.

Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo buscó la forma de asegurar que las personas que estuvieran disminuidas en su salud físico-mental pudieran mantener una estabilidad laboral y, en consecuencia, generó obligaciones para los empleadores, trabajadores y ARL, IPS, SENA, con el fin de que se coordinaran entre sí para poder lograr de manera eficiente que los trabajadores puedan reincorporarse a sus lugares de trabajo, siendo productivos para sí mismos, para las empresas y la sociedad en general, de tal forma que se reduzca la tasa de despidos en protección de los derechos fundamentales a la salud y al trabajo.

Así las cosas y con el fin de analizar la eficacia de la implementación de los programas de reincorporación laboral a nivel nacional; se optó por analizar a cuatro grandes empresas de diferentes sectores económicos como son el papelerero, alimentos, telecomunicaciones y petrolero, dentro de las cuales se encontró que todas manejan un registro del estado médico de sus trabajadores, sin embargo, se encontró que una de las organizaciones actuó en contra del objetivo que siempre ha buscado la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo consistente en que no se despidan trabajadores con ocasión a la pérdida de su capacidad laboral y sin autorización del inspector de trabajo.

Igualmente, los resultados de la investigación evidenciaron que entre las causas que más interfirieron en la implementación efectiva de los programas de rehabilitación fueron, en primer lugar, la falta de conocimiento y comprensión de las normas legales que regulan la reincorporación laboral; en segundo lugar, la falta de credibilidad por parte de los empleadores respecto a que dichos trabajadores pueden ser productivos y, en último lugar encontramos un bajo porcentaje, pero influyente, de abuso del derecho por parte de algunos trabajadores que tienen reducida su salud. Es por ello que través de la Resolución 3050 se estableció un procedimiento coordinado y por etapas encaminadas a lograr una efectiva rehabilitación y reincorporación del empleado en un puesto de trabajo. La primera etapa consiste en seleccionar a aquellos trabajadores que hubiesen sufrido un accidente o enfermedad laboral o que lleven un prolongado tiempo de incapacidad; en segundo lugar, está la recolección de datos diagnósticos y paraclínicos; en tercer lugar, esta la implementación de un plan de reincorporación laboral determinado por el equipo interdisciplinario y, en cuarto lugar, se encuentra el seguimiento del plan de rehabilitación y reincorporación en aras de verificar si es efectivo o si debe ser modificado. (Ministerio de Trabajo, 2022).

Nuestra La investigación se desarrolló bajo el diseño descriptivo por el análisis de la información en las características sociodemográficas y clínicas de la población trabajadora y su técnica aplicada fue probabilístico, de esta manera la investigación es transversal por tener la información una sola vez y retrospectiva por los periodos 2021 y 2022.

Palabras clave:

Programa de Rehabilitación, Mejoría Médica Máxima (MMM), Guía, pérdida de capacidad residual.

Abstract

In the workplace we find that a large part of absenteeism is due to medical disabilities that are caused due to damage or deterioration of health caused by the passing of the years with old age or caused by accidents or diseases of work or common origin.

Due to the foregoing, the Ministry of Labor sought a way to ensure that people with reduced physical and mental health could maintain job stability and, consequently, generated obligations for employers, workers and ARL, IPS, SENA, with in order for them to coordinate with each other in order to efficiently ensure that workers can return to their workplaces, being productive for themselves, for companies and for society in general, in such a way that the layoff rate is reduced in protection of the fundamental rights to health and work.

This being the case and in order to analyze the effectiveness of the implementation of labor reinstatement programs at the national level; It was decided to analyze four large companies from different economic sectors such as paper, food, telecommunications and oil, within which it was found that all manage a record of the medical status of their workers, however, it was found that one of the organizations acted against the objective that the Constitutional Court and the Ministry of Labor have always sought, consisting of not dismissing workers due to the loss of their work capacity and without authorization from the labor inspector.

Likewise, the results of the investigation showed that among the causes that most interfered in the effective implementation of the rehabilitation programs were, firstly, the lack of knowledge and understanding of the legal norms that regulate labor reincorporation; secondly, the lack of credibility on the part of the employers with respect to the fact that these workers can be productive and, lastly, we find a low percentage, but influential, of abuse of the right by some workers who have reduced health.

That is why through Resolution 3050 a coordinated procedure was established and in stages aimed at achieving an effective rehabilitation and reincorporation of the employee in a job position. The first stage consists of selecting those workers who have suffered an occupational accident or illness or who have been incapacitated for a long time; secondly, there is the collection of diagnostic and paraclinical data; thirdly, there is the implementation of a work reincorporation plan determined by the interdisciplinary team and, fourthly, there is the monitoring of the rehabilitation and reincorporation plan in order to verify if it is effective or if it should be modified. (Ministry of Labour, 2022).

Keywords:

Rehabilitation Program, Maximum Medical Improvement (MMM), Guideline, residual capacity loss.

INTRODUCCIÓN

La investigación del trabajo de grado se fundamentó en poder determinar la efectividad de la aplicación de los programas de rehabilitación y reincorporación laboral en las empresas colombianas durante los años 2021 y 2022, teniendo en cuenta el desarrollo normativo en el que ha venido trabajando el gobierno nacional antes y después del 28 de julio de 2022 con la expedición de la Resolución 3050. (Ministerio de Trabajo, 2022).

El estudio se realizó a nivel nacional, especialmente en los Departamentos de Antioquia y Cundinamarca; encontrándose que sólo una empresa del sector petrolero desvinculó laboralmente a 6 trabajadores de los 39 casos que tenía con fuero de salud, despidos que realizó sin autorización del inspector de trabajo en contravía de lo dispuesto en la Ley 361. (Congreso de Colombia, 1997, art. 26). Por otra parte, se evidenció que sólo una de las empresas del sector de las telecomunicaciones, aísla a los trabajadores con patologías severas, en cargos de poca productividad en lugar de implementar un efectivo plan de rehabilitación que permita que los mismos se vuelvan más provechosos. Por otra parte, respecto a las empresas analizadas de los sectores de alimentos y papelería se observa que se esfuerzan por aplicar un programa de reincorporación efectiva.

Por lo anterior, se considera de gran importancia crear una especie de herramienta guía que le permita a las empresas poder implementar un programa de rehabilitación y reincorporación laboral efectiva y ordenada, conforme las etapas

que contempla la Resolución 3050 en aras de poder lograr que los trabajadores se mantengan en un empleo siendo productivos con su capacidad residual al momento de alcanzar su mejoría médica máxima. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo desde el año 2010 dio a conocer una guía para la rehabilitación laboral, pero que la misma sólo fue adoptada por algunos empresarios al no ser obligatoria su observancia, por ello, y con el fin de acabar con la discriminación por estado de salud, en el mes de julio de la presente anualidad se decide expedir la Resolución 3050, la cual, contrae una serie de responsabilidades de obligatorio cumplimiento tanto para empleadores como para trabajadores y ARL. (Ministerio de Trabajo, 2022).

MARCO TEÓRICO

Los Programas de rehabilitación y reincorporación son una estrategia con la cual el Gobierno Nacional busca de asegurar el cuidado de la salud de los empleados dentro de los ámbitos intra y extra laboral.

La idea de proteger y responder por los riesgos a los que son expuestos los trabajadores se ha basado en diversas teorías, siendo la más representativa la teoría del riesgo creado o responsabilidad civil objetiva, la cual, consiste en que el empleador debe reparar el daño físico o mental que se le hubiese causado al trabajador que ha sido expuesto a un riesgo que estaba previsto y frente del cual no se tomaron las medidas necesarias para salvaguardar su vida y salud con ocasión a la falta de debida diligencia comprobada por parte del patrono, quien se beneficia de las labores que realiza el trabajador.

Dentro de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la teoría del riesgo creado, se tiene que la Corte Constitucional expresó que “el Sistema de riesgos profesionales se estructura a partir de la existencia de un riesgo creado por el empleador (...) que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador” (C-453, 2002, p. 16). Postura que ratifica que en Colombia existen una serie de normas constitucionales y legales por medio de las cuales se exige a los empleadores prevenir los riesgos en los lugares de trabajo y que su inobservancia por descuido o negligencia acarrea el pago de fuertes sanciones e indemnizaciones, como por ejemplo la contemplada en el artículo 216 del

Código Sustantivo del Trabajo. Así las cosas, es claro que el programa de rehabilitación es una herramienta fundamental que sirve de apoyo para las empresas con relación al cuidado y preservación de la salud de los empleados.

Por otra parte, y desde la perspectiva la Promoción de la Salud y la Prevención de las limitaciones físicas y mentales, se encuentran tres tesis relevantes, las cuales deben ser consideradas de forma integral y no por separado, puesto que todas ayudan a garantizar el logro de un efectivo proceso de rehabilitación, Una de ellas consiste en la importancia de concientizar anticipadamente a los trabajadores sobre los peligros a los cuales están expuestos durante la ejecución de sus actividades. Otra tesis, se enfoca en la importancia de recolectar oportunamente información sobre el estado de salud del trabajador y alternativas de recuperación a través de la implementación de medidas terapéuticas y apoyo a la integración social, familiar y ocupacional, y, aquí es donde nace la importancia de la tercera tesis consistente en la integración social y ocupacional del trabajador, la cual debe estar orientada a la recuperación del trabajador para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos de su vida personal, familiar y social.

MARCO METODOLÓGICO

Dentro de los elementos que hacen parte de la metodología utilizada para el desarrollo del trabajo de investigación se tuvieron los siguientes:

La técnica de muestreo aplicada fue la no probabilística, donde se tuvo un muestro a conveniencia (o intencional) dado que se dependía de la facilidad para el acceso a la información por parte de las empresas sobre los programas de Rehabilitación entre los años 2021 y 2022.

El diseño de la investigación obedece a ser descriptiva ya que se hizo un análisis de información con características clínicas y sociodemográficas del personal, transversal por que se tomó la información para ser analizada una vez durante el periodo y retrospectiva por el periodo comprendido entre el año 2021 y 2022.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, haciendo análisis de la muestra representada en 89 casos los cuales fueron analizados bajo la rigurosidad que tiene la Resolución 3050 de 2022.

El alcance que se mantuvo durante toda la investigación se mantuvo en los sectores de alimentos donde se registra 1545 empresas, papelerero con 32 empresas, petrolero con 104 empresas y 216 empresas en telecomunicación, según información registrada en el DANE para el año 2021.

RESULTADOS

Tras culminar las actividades de la investigación se postula los siguientes resultados como parte del final del ejercicio académico:

Las empresas cumplen con el requisito legal de tener un programa de rehabilitación y reincorporación, ya que se han dado a la tarea de definirlo e implementarlo, pero falta en algunas hacer ajustes que vayan en línea con el espíritu de la norma.

El análisis de la empresa de diversos sectores como Alimentos, papelerero, petrolero y de telecomunicaciones están representadas por números diferentes de empresa, según el reporte del DANE a 2021, pero la información que se obtuvo de la muestra analizada permitió a los investigadores un acercamiento de cara al cumplimiento normativo bajo la resolución 3050 de 2022.

Se logra identificar 3 causas que afectan el cumplimiento a cabalidad por parte de la empresa para la implementación y desarrollo de la norma, como son el desconocimiento, la credibilidad por parte de los empleadores y el concepto desde el patrono hacia el trabajador y el contexto que rodea el programa de rehabilitación y reincorporación laboral.

La herramienta desarrollada permite a las empresas conocer los avances, reprocesos y necesidades que tiene de modo individual los trabajadores que son identificados y llevados al programa, para finalmente tener un contexto claro de la situación que puede tener en relación con la pérdida de capacidad laboral.

El manejo y la gestión oportuna de la herramienta admite la participación de los diferentes actores del sistema, como son el empleador, el trabajador, las ARL, las IPS y Ministerio de protección Social, su

intervención y el paso a paso en la implementación del programa.

Número de Casos	Número Trabajadores
Empresa A	
Trabajadores vinculados a la empresa	465
Activos dentro del Programa de Rehabilitación	39
Desvinculados de la empresa con fuero de salud	6
Reincorporación con modificaciones	12
Reincorporación sin modificaciones	18
Incapacidad activa	9
Empresa B	
Trabajadores vinculados a la empresa	78
Activos dentro del Programa de Rehabilitación	18
Desvinculados de la empresa con fuero de salud	0
Reincorporación con modificaciones	8
Reincorporación sin modificaciones	9
Incapacidad activa	1
Empresa C	
Trabajadores vinculados a la empresa	105
Activos dentro del Programa de Rehabilitación	9
Desvinculados de la empresa con fuero de salud	0
Reincorporación con modificaciones	7
Reincorporación sin modificaciones	2
Incapacidad activa	0
Empresa D	
Trabajadores vinculados a la empresa	536
Activos dentro del Programa de Rehabilitación	23
Desvinculados de la empresa con fuero de salud	0
Reincorporación con modificaciones	16
Reincorporación sin modificaciones	5
Incapacidad activa	2

Imagen 1 Indicadores de la aplicación del Programa en los años 2021 y 2022. Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES O DISCUSIÓN

De la investigación realizada se tienen las siguientes conclusiones:

Todas las empresas que participaron en la investigación han implementado el programa, pero solo el 50% cumple con el objetivo definido en la normatividad que define los lineamientos a cumplir y con ello la participación de las empresas.

Las diversas causas por las cuales las empresas no logran dar cumplimiento en lo relacionado con la implementación del programa está la no credibilidad por parte de los empleadores en primer

lugar, seguido de la fama o concepto negativo hacia los trabajadores por parte del empleador fundamentado en su comportamiento y como última el desconocimiento que puede tener la organización en materia y relación con el programa que se debe establecer bajo la Resolución 3050 de 2022.

Tras analizar la información se encontró que algunos de los empleados presentan patología como sobrepeso, defectos de refracción, defectos visuales, alteraciones osteomusculares, afectaciones de órganos de los sentidos, entre otras, para lo cual es necesario hacer intervenciones desde los programas que son abanderados desde SG SST y así logrará impactos positivos en la calidad de vida.

El ausentismo laboral es una de las situaciones que genera discontinuidad en el programa por parte de los trabajadores, evitando un avance normal en las fases definidas en un programa de rehabilitación y reincorporación laboral.

Como parte de la investigación se logró desarrollar una herramienta guía de verificación que permite a la empresa a realizar un seguimiento a las personas que ingresan al programa y sus etapas, según la Resolución 3050 de 2022.

RECOMENDACIONES

Para próximas investigaciones se recomienda incluir otros sectores diferentes a los incluidos es la investigación actual, esto permitirá conocer en mayor dimensión el grado de aplicabilidad del programa de rehabilitación y reincorporación laboral, así mismo identificar las causas que impiden el cumplimiento del objetivo del programa.

Se requiere una mayor participación por parte de las ARL, su acompañamiento en relación con la promoción del programa es clave y todo el acompañamiento para la alta gerencia, esto permitirá que conozcan de primera fuente todos los requerimientos para la planeación y aplicabilidad del programa.



Imagen 2 Fotografía de referencia. imagen: Freepik.com

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (3.a ed.). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Grupo DILES, Universidad Autónoma de Madrid. <https://bit.ly/3TGXfSW>.
- Constitución Política de Colombia. (1991, 20 de julio). Gaceta Constitucional N.º 116. <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>.
- Decisión 584. (2004, 7 de mayo). Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decisiones/Decision-584.pdf>.
- Decreto 614 de 1984. (1984, 14 de marzo). Congreso de la República. Diario oficial N.º 36.561. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm.
- Decreto 2177 de 1989. (1989, 21 de septiembre). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diario oficial N.º 38.991. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2177_1989.htm.
- Decreto 1295 de 1994. (1994, 22 de junio). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diario oficial N.º 41.405. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html.
- Decreto 4904 de 2009. (2009, 16 de diciembre). Congreso de la República. Diario oficial N.º 47.567. <https://bit.ly/3EBJZzA>.
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Ministerio del Trabajo. Diario oficial N.º 49523. <https://bit.ly/3tyToyD>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos.