

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Reincorporación laboral y análisis de la ley 776 de 2002 de riesgo laborales en Colombia, a la luz del modelo ecológico

Return to work and analysis of Law 776 of 2002 in light of the ecological model

Ana Milena Galarza Iglesias

Recibido: 14 septiembre 2020

Aceptado para publicación: 16 enero 2021

Resumen

Introducción: El ser humano es integral que interactúa en diferentes subsistemas con miras a lograr su desarrollo personal; ante una afectación de salud se puede impactar su rol de trabajador y participación laboral requiriendo un proceso de reincorporación laboral amparado por la ley 776 de 2002.

Objetivo: Analizar el contenido de la ley 776 de 2002 relacionado con la reincorporación laboral a la luz del modelo ecológico-sistémico.

Métodos: estudio cualitativo con técnica de análisis de contenido, se establecieron las categorías y subcategorías considerando temas, subtemas, acontecimientos y las reglas de enumeración según frecuencia, presencia y coocurrencia bajo la mirada del modelo teórico ecológico-sistémico. Como fuente primaria se tomó la ley 776 de 2002.

Resultados: el centro del sistema es la Administradora de riesgos laborales, el trabajador es identificado como un ente de derechos económicos a partir de sus restricciones médicas y su salud se valora según la capacidad de trabajar; la familia se referencia desde beneficiarios y la empresa como un espacio físico que puede generar afectación en la salud. Cada uno de los subsistemas del modelo ecológico-sistémico se plantea desde un modelo económico de compensación.

Conclusión: A la luz del modelo ecológico-sistémico, se evidencia una transición ecológica que surge desde el microsistema al poner como centro no al trabajador sino a la administradora de riesgos laborales, esto genera que todo lo que se realice referente a la reincorporación laboral se limite a acciones de prestaciones económicas desconociendo el desarrollo del ser humano y su interacción con los entornos.

Palabras clave: Reincorporación laboral, ocupación, trabajo, restricciones laborales, riesgos laborales, legislación.

Abstract

Introduction: The human being is integral that interacts in different subsystems with a view to achieving personal development; Faced with a health condition, their role as a worker and labor participation can be impacted, requiring a process of return to work covered by Law 776 of 2002.

Objective: Analyze the content of Law 776, which establishes rules on the organization, administration and benefits of the General System of Occupational Risks related to the return to work in the light of the ecological-systemic model.

Methods: qualitative study with content analysis technique, the categories and subcategories were established considering topics, subtopics, events and the enumeration rules according to frequency, presence and co-occurrence under the eyes of the ecological-systemic theoretical model. The primary source was Law 776 of 2002.

Results: the center of the system is the Occupational Risk Manager, the worker is identified as an entity with economic rights based on their medical restrictions and their health is valued according to their ability to work; the family is referred to by beneficiaries and the company as a physical space that can affect health. Each of the subsystems of the ecological-systemic model arises from an economic compensation model.

Conclusion: In the light of the ecological-systemic model, an ecological transition that arises from the microsystem is evidenced by putting as the center not the worker but the occupational risk manager, this generates that everything that is done regarding the return to work is limited to actions of economic benefits ignoring the development of the human being and its interaction with the surroundings.

Key words: return to work, occupation, work, work restrictions, law, occupational risk

¹ Escuela de Rehabilitación Humana, Facultad de Salud, Universidad del Valle, Cali, Colombia

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho fundamental que abarca no solo una mirada individual sino también colectiva,¹ implica la interacción de diferentes sistemas sociales; es la ocupación que ofrece al ser humano la participación en la sociedad, aportar económicamente a la familia, cumplir metas individuales, y según sea las condiciones laborales, aportar a su salud y desarrollo personal. Cuando se presenta una afectación en la salud del trabajador, desde el área médica se imparten una serie de recomendaciones y restricciones que deben ser seguidas no solo en el ámbito familiar sino también en el laboral a partir de un proceso de reincorporación laboral.²

En Colombia se define la reincorporación laboral a partir del momento en que un trabajador termina un período de incapacidad temporal y debe regresar a su trabajo; los empleadores están en la obligación de ubicarlo en su mismo cargo o en otro según la capacidad laboral.³ El proceso de reincorporación laboral se realiza según las restricciones médicas y en algunas ocasiones también se considera la calificación de pérdida de capacidad laboral. La reincorporación laboral se implementa según modalidades, a saber:^{2,4}

- a. Reincorporación sin recomendaciones o restricciones;
- b. con modificaciones;
- c. Reubicación temporal,
- d. Reubicación definitiva,
- f. la reconversión de mano de obra.

En Colombia en el año 2020 se contó con una población de trabajadores vinculados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de 9,075,455, de los cuales 400,243 reportaron Accidente de trabajo (AT) y 43,137 enfermedad laboral (EL), siendo calificados con Incapacidad permanente parcial (IPP) 12,230.⁵ Se presume que los trabajadores con una calificación de IPP tuvieron una pérdida de capacidad laboral o restricciones médicas y realizaron un proceso de reincorporaron a sus trabajos, considerando que este proceso es de carácter obligatorio para la empresa según la ley 776 de 2002 y que exige una interacción entre el trabajador, el empleador, la Institución Prestadora de Salud (IPS), las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), acciones que según algunas investigaciones aún continúan de manera desarticulada y no ofrecen claridad a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.^{3,6}

La reincorporación laboral exige el apoyo e interacción entre trabajadores, personal de salud, empleadores, compañeros, así como el trabajo interdisciplinar entre las entidades del sistema de riesgos y salud, no solo a nivel de profesionales en la salud, sino también personal de la empresa y de la familia;⁷⁻⁹ siendo un asunto multidimensional se ha planteado desde diferentes modelos según el enfoque que tenga la empresa y las personas que la conforman. En cada uno de estos modelos y según su objetivo, se proponen acciones multidisciplinarias con la participación de diferentes actores como el médico, profesionales de rehabilitación como Terapia Ocupacional y Fisioterapia; el trabajador y su familia, las entidades de salud y la seguridad laboral, la sociedad y el empleador.^{10,11}

En la reincorporación laboral se usan diferentes modelos que orientan la intervención desde la mirada de los participantes en el proceso, entre ellos están el modelo Biomédico y el forense conciben el ser humano desde la carencia enfocándose en la patología fragmentando las intervenciones médico terapéuticas con un punto de causa-efecto. En la reincorporación laboral, en los casos que se usa para compensar, se tiene en cuenta únicamente impedimentos con causas médicas evidentes que se puedan cuantificar y calificar.^{12,13}

El Modelo Psicosocial, conocido como modelo psiquiátrico, considera la causa de la enfermedad adaptando a la reincorporación, la pérdida de capacidad laboral sea desde una enfermedad psiquiátrica o un desequilibrio orgánico.¹⁴

El Modelo Económico, por su lado considera aspectos tanto de salud como empresariales. Se enfoca en aplicar estrategias que reduzcan los costos del proceso de reincorporación laboral, así mismo contempla incentivos económicos en el retorno temprano al trabajo, revisar los aspectos administrativos referentes a la contratación, asignación y reasignación de funciones y clima laboral.¹⁵

El modelo integrador busca integrar los aspectos psicosociales con la influencia del micro y mesosistema, integrando así más de dos de los modelos mencionados.⁶

Mientras que el modelo Ecológico-sistémico parte de la necesidad de integrar la mirada del desarrollo del ser humano, ha sido usado en diversos campos de estudio como el educativo, en salud, en terapia ocupacional, en psicología, atención en salud para casos como cáncer entre otros,¹⁶ aborda los sistemas con que se relaciona el ser humano y los clasifica como microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema. Este modelo en el microsistema además del trabajador en reincorporación laboral, incluye los aspectos del ambiente cercano como son la familia considerada como apoyo emocional y en la salud para procesos de reincorporación laboral,^{17,18} la empresa con el ambiente de trabajo, el sistema de salud y riesgos laborales. El mesosistema se enfoca en la interacción y participación activa del trabajador con dos o más entornos del microsistema, en este caso, familia, empresa, sistemas de salud y riesgos laborales. Referente a la interacción entre los integrantes del microsistema, el rol del empleador para dinamizar la relación entre los trabajadores es considerado fundamental no solo para cumplir metas productivas sino también para generar un ambiente laboral saludable,^{19,20} así como para incluir al trabajador en la toma de decisiones sobre el proceso de reincorporación laboral;²¹ el exosistema incluye los entornos donde el trabajador no participa activamente, pero se ve afectado por lo que ocurra en este, incluye las normas de la empresa y aspectos generales que puedan afectar los microsistemas. El macrosistema, considera la cultura la cual valora el rol productivo de las personas y considera la pérdida de capacidad laboral como un factor que genera restricciones laborales,²² costumbres, creencias y también significados que se otorgan al trabajo referente a la identidad social y la capacidad de aportar productivamente tanto de manera individual como social,²³ así como la legislación nacional donde se obliga al empleador a mantener el vínculo laboral y esto genera estabilidad económica^{24,25} en el trabajador con afectación en su

salud y finalmente el Cronosistema que considera los cambios que se dan en el tiempo, acontecimientos que marcan el sistema; sea en la persona como en cada uno de los sistemas y que pueden afectar el fenómeno del reintegro laboral.²⁶

Este modelo reconoce el contexto como el espacio donde se asumen los roles, se desarrollan habilidades y se establece interacción social en doble vía, donde la persona es el centro y se mueve entre los diferentes niveles según se va ajustando en cada uno de ellos; cada subsistema depende del otro a partir de la comunicación e interacción que se presente. Un cambio en uno de los atributos, genera cambio en los microsistemas y su interacción y se genera la llamada transición ecológica, la cual permea la forma de actuar y pensar sobre quien realiza el cambio.^{16,27} Con este modelo nos propusimos analizar el contenido de la ley 776 de 2002 relacionado con la reincorporación laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio cualitativo con enfoque interpretativo a partir de la técnica de análisis de contenido.²⁸

El análisis de contenido permite una mirada para identificar y comprender cómo desde la normativa se aborda el tema de reincorporación laboral a la luz del modelo ecológico-sistémico; se realiza considerando un preanálisis, aprovechamiento del material y por último la inferencia e interpretación a partir de los resultados. Ofrece un rigor objetivo en el trato de datos, además permite organizar ideas y hacer visibles situaciones que a simple vista no se establecen y que son aporte relevante para el tema que se aborda.²⁹

En el preanálisis se organizó la información contenida en la norma. Para lograr la homogeneidad se consideró una guía de lectura con los puntos del modelo ecológico-sistémico.

El documento de insumo fue la ley 776 de 2012 siendo la ley que estipula el reintegro laboral en Colombia. En el aprovechamiento del material se realizó la codificación y categorización. La codificación permitió que los datos recabados de la norma se organizaran y sistematizaran de tal manera que dieran cuenta del contenido. Las categorías de análisis se propusieron a partir del modelo teórico y consideró así mismo las categorías que emergieron durante la lectura y análisis.

Para la enumeración se tomó presencia/ausencia registrando la aparición de cada una de las categorías establecidas, así como las emergentes. La frecuencia puede representar la importancia en la medida que aumenta la unidad de registro y la coocurrencia referida a la presencia en el mismo momento de dos o más subcategorías. Es la presencia simultánea de dos o más unidades de registro, equivale al análisis de contingencia de distribución de elementos y su asociación, lo cual, para este análisis permitió evidenciar el nivel de cercanía entre las unidades.

La inferencia e interpretación se realizó a partir de las frecuencias para obtener datos descriptivos y lo cualitativo a partir de la presencia y coocurrencia de las categorías analizadas.

Categoría de análisis

Para el análisis de contenido se tomó como guía lo planteado por Bardin,²⁸ en un principio como unidades de significación por tema, personaje y acontecimiento, ubicando estas unidades en el modelo ecológico-sistémico; las reglas de enumeración fueron la presencia y la frecuencia; las categorías y subcategorías de análisis se basaron en tres fuentes: el Modelo ecológico-sistémico, la reincorporación laboral definida en Colombia y aspectos mencionados en la literatura.

Consideraciones éticas

Esta investigación es considerada sin riesgo, según los principios éticos de la Resolución 008430 de 1993²⁸ la cual normatiza las investigaciones en salud en Colombia. Esta investigación cuenta con el aval del comité de Ética Humana y Animal de la Universidad del Valle.

Rigor científico

El rigor científico fue considerado a partir de los cuatro criterios que aseguran la fiabilidad del estudio: credibilidad, formalidad, confirmabilidad y transferibilidad.²⁹

RESULTADOS

Preanálisis

Se realizó búsqueda y recuperación de la normativa a analizar que estuviera vigente a la reincorporación laboral en Colombia, se identificó que continúa siendo la ley 776 de 2002 posteriormente se realizó una lectura general y se establecieron las categorías y subcategorías considerando los temas, subtemas y acontecimientos y las reglas de enumeración según la frecuencia y presencia, así mismo se consideró la coocurrencia; lo anterior bajo la mirada del modelo teórico ecológico-sistémico. En la Tabla 1 se presenta las categorías y subcategorías que orientaron el análisis de contenido.

Aprovechamiento del material

Una vez se estableció la guía de categorías y subcategorías se procedió a realizar la lectura, codificación e identificación de la presencia o ausencia de cada una de ellas en la Ley 776 de 2012. Se encontró presencia de todas las subcategorías así como presencia de diferencias en las menciones de cada una de ellas.

- En la categoría Microsistema, la subcategoría más frecuente fue entidades de riesgos laborales, haciendo alusión específica a las Administradoras de riesgos laborales (ARL) seguido de la subcategoría de trabajador el cual es referenciado de cuatro formas: afiliado, pensionado, trabajador y finalmente como persona, le sigue la subcategoría familia la cual es mencionada como sobreviviente o persona.
- En el mesosistema, la interacción que prevalece se da a partir de las coocurrencias entre las ARL con quien justifique el pago de indemnización o prestaciones económicas, en un primer momento el trabajador en nombre de Afiliado, en segundo momento la familia en nombre de sobrevivientes

Tabla 1. Categorías y subcategorías que orientaron el análisis de contenido

Categoría	Subcategoría
Microsistema	Trabajador
	Familia
	Empresa
	Entidades de salud
	Entidades de riesgos laborales
Mesosistema	Interacción entre microsistemas con el trabajador
	Interacción entre microsistemas
	Comunicación
Exosistema	Normativa vigente
	Entornos
Macrosistema	Cultura
	Normas nacionales
	Normas empresa
Cronosistema	Cambios que se dan en el tiempo en alguno de los actores

y en un tercer momento interactúa con las normas nacionales. El tipo de comunicación que se establece es partir de reclamación de derechos económicos y se realiza en términos legales y de pérdida de capacidad laboral por una afectación en la salud a causa del trabajo.

- En el exosistema se hace mención a que la empresa debe cumplir con la normativa del gobierno nacional bajo la orientación de la ARL en la elaboración de un programa de seguridad y salud en trabajo.
- En el macrosistema, la Ley 776 de 2012 3 toma como referentes algunos artículos de Ley 100³⁰ con los artículos 37 (indemnización sustitutiva de la pensión de vejez), 47 (beneficiarios de la pensión de sobrevivientes), 86 (auxilio funerario) y 139 (facultades extraordinarias al Presidente de la República para la vigilancia de administradoras de fondos de pensiones y/o cesantía) y del Decreto-Ley 1295³¹ (tarifa de cotización al sistema y su variación, orientación para el traslado de ARL y objeto del fondo de riesgos laborales).
- Desde la cultura, se considera en el sector productivo la vinculación del trabajador formal en el sistema de seguridad social, siendo identificado no como trabajador sino como afiliado.
- En el cronosistema se identifica los posibles cambios en las prestaciones económicas a partir de la evolución del trabajador (afiliado).

En la Tabla 2 se presenta la frecuencia por cada subcategoría incluyendo las menciones para cada una de ellas.

La inferencia e interpretación

Se realizó a partir de las frecuencias para obtener datos descriptivos y lo cualitativos a partir de la presencia y coocurrencia de las categorías analizadas.

Se identificó que los términos usados para referirse al trabajador

Tabla 2. Frecuencia por cada subcategoría y menciones en la ley 776 de 2002

	Resultados Menciona	Frecuencia
Trabajador	Trabajador	14
	Afiliado:	24
	Pensionado:	24
	Persona:	1
Familia:	Sobrevivientes	5
	beneficiario:	1
	Persona	3
	Familia	0
Empresa	Empleador	9
	Empresa	5
	jefes	0
	compañeros	0
Entidades de salud y de riesgos laborales	Entidades de salud	1
	Rehabilitación	6
	Curación	2
	Administradora de riesgos profesionales (ARL)	86
Interacción	Entre ARL y trabajador	12
	Entidades de salud, seguridad social	2
	Decreto-Ley 1295 de 1994:	10
	Ley 100:	11
	Junta de calificación de pérdida de capacidad laboral	6
	Exosistema	Normas empresa
Macrosistema	Cultura	1
	Normas nacionales y del sector productivo	16
Cronosistema	Cambios que se dan en el tiempo en alguno de los actores	14

están relacionados con un ente de derechos económicos por afectaciones en la condición de salud siendo el termino afiliado, cotizante y pensionado los términos más frecuentes. Así mismo, se asume con un rol de enfermo, incapacitado con pérdida de capacidad para trabajar sea por tiempo limitado o de manera definitiva. Esta valoración es dada por un equipo interdisciplinar o en algunas instancias, por la Junta regional de calificación de pérdida de capacidad laboral. La salud del trabajador se valora según la capacidad que evidencie para trabajar. Así mismo para recibir las prestaciones económicas debe seguir el tratamiento o recomendaciones médicas y en caso de no hacerlo, se le negará prestaciones.

“Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva,

igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado...”
artículo 5. Ley 779 de 2002

La familia está referenciada con el término de beneficiarios y su presencia se da en virtud de reclamantes de las prestaciones económicas una vez el trabajador ha fallecido. El rol que asumen es de reclamantes de prestaciones económicas como pensión por muerte o reconocimiento de los gastos funerarios.

“además de la pensión de invalidez o de sobrevivientes que deberá, reconocerse de conformidad con la presente Ley, se entregará al afiliado o a los beneficiarios...”
artículo 15. Ley 779 de 2002

La empresa se menciona a partir de un espacio físico y está relacionado con el lugar donde se adquiere una enfermedad o se sufre un accidente un espacio que posee una siniestralidad que debe ser valorada y monitoreada a través de un programa de seguridad y salud en el trabajo, según la orientación que ofrezcan las ARL y según directrices del gobierno nacional. El rol de la empresa es de un ente Obligado a afiliarse a sus empleados al sistema de seguridad social y de ubicar o reubicar al trabajador al finalizar la incapacidad temporal (trabajador recupera capacidad de trabajo) realizar los ajustes necesarios acorde con capacidades y aptitudes del trabajador y, en algunos casos puede asumir el rol de Intermediario de la ARL para el pago de incapacidades.

“Un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada empresa...”
artículo 20. Ley 779 de 2002

La entidad de riesgos laborales hace referencia a las ARL y es la subcategoría más mencionada. Asume el rol de pagador de las prestaciones económicas según la enfermedad laboral, calificación de invalidez o el tiempo de incapacidad del trabajador. Recibe los trabajadores afiliados por las empresas para cubrir salud y seguridad relacionada con el trabajo. Para realizar el pago de la indemnización económica la realiza en proporción al daño sufrido por el trabajador y esto implica, además de las incapacidades e indemnizaciones, el pago de pensión por invalidez o muerte del trabajador y los gastos que deriven de la atención de la muerte.

“La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.”
artículo 1, par-2. Ley 779 de 2002

Las entidades de seguridad social están relacionadas a partir de la prestación de servicios asistenciales a las ARL y ofrecer atención una vez el trabajador termine su rehabilitación integral. Así mismo recibe pagos de la ARL durante el tiempo de incapacidad del trabajador.

“... dentro del mes siguiente a la fecha en que hubiere concluido el proceso de rehabilitación integral, de existir discrepancias se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez, quedando a cargo de la entidad de Seguridad Social correspondiente el pago de honorarios y demás gastos que se ocasionen...”
artículo 9 Ley 779 de 2002

De las normas se encuentra que la Ley 776 de 2002 toma los artículos 15, 32, 33, 88 del Decreto-Ley 1295 de 1994 y de la Ley 100 de 1993 los artículos 4, 37, 47, 86 y 139. Se hace mención a la orientación del Gobierno nacional para la vinculación de los trabajadores del sector formal a un sistema general de riesgos laborales.

“ Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente Ley o del Decreto-Ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la presente Ley”.
artículo 1. Ley 779 de 2002

Lo que corresponde al cronosistema, los cambios que se puedan dar para el cumplimiento de la Ley, se dan acorde cambia la condición de salud del trabajador y por tanto su capacidad de trabajar. Esto implica que el valor de las indemnizaciones, prestaciones económicas se reajusta cada año.

“Las pensiones de invalidez y de sustitución o sobrevivientes del Sistema General de Riesgos Profesionales se reajustarán anualmente, de oficio el primero (1o.) de enero de cada año, en el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor total nacional, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior”
artículo 14. Ley 779 de 2002

Finalmente se identificó a la luz del modelo ecológico-sistémico que la participación del trabajador está dada a partir de una mirada de pérdida de capacidad laboral y al ser este el afiliado al sistema, es con quien se tiene la interacción desde una comunicación netamente de derechos económicos y obligatoriedad.

Los sistemas del modelo interactúan teniendo como eje un trabajador con pérdida de capacidad laboral y una entidad de riesgos laborales que debe cumplir con prestaciones económicas. El concepto de salud no es abordado a tal punto que la palabra como concepto no se registra en la Ley y la palabra capacidad se registra siete veces y está asociada a aspectos residuales de lo que puede realizar el trabajador una vez termine su proceso de rehabilitación.

Desde la empresa se tiene también la obligación de ubicar o reubicar al trabajador en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades, sin embargo, en el Artículo 5 y artículo 8 de esta Ley menciona que la incapacidad permanente parcial está relacionada

con el trabajo habitual, para el cual ha sido contratado o capacitado el trabajador, lo que implicaría la necesidad de considerar los cargos con funciones específicas como es el caso de la población de conductores de bus articulado (esto es lo que ha generado que muchos estén asignados como operadores en disponibilidad sin funciones asignadas)

“Artículo 5o. Incapacidad permanente parcial. Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.”
artículo Ley 779 de 2012

Referente al trabajador se identificó que los términos usados para referirse a este están relacionados con un ente de derechos económicos por afectaciones en la condición de salud siendo el término afiliado, cotizante y pensionado los términos más frecuentes. Así mismo, se asume con un Rol de enfermo, incapacitado con pérdida de capacidad para trabajar sea por tiempo límite o de manera definitiva, esta valoración es dada sea por un equipo interdisciplinar o en algunas instancias, por la junta regional de calificación de pérdida de capacidad laboral. La salud del trabajador se valora según la capacidad que evidencie para trabajar. Así mismo para recibir las prestaciones económicas debe seguir el tratamiento o recomendaciones médicas y en caso de no hacerlo, se le negará prestaciones.

La familia está referenciada con el término de beneficiarios, y su presencia se da en virtud de ser reclamantes de las prestaciones económicas una vez el trabajador ha fallecido. El rol que asumen es de reclamantes de prestaciones económicas como pensión por muerte o reconocimiento de los gastos funerarios.

La empresa se menciona a partir de un espacio físico y está relacionado con el lugar donde se adquiere una enfermedad o se sufre un accidente un espacio que posee una siniestralidad que debe ser valorada y monitoreada a través de un programa de seguridad y salud en el trabajo, según la orientación que ofrezcan las administradoras de riesgos laborales la ARL y según directrices del gobierno nacional.

El rol de la empresa es de un ente que está obligado a afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social y de ubicar o reubicar al trabajador al finalizar la incapacidad temporal (trabajador recupera capacidad de trabajo) realizar los ajustes necesarios acorde con capacidades y aptitudes del trabajador y, en algunos casos puede asumir el rol de intermediario de la ARL para el pago de incapacidades.

La entidad de riesgos laborales hace referencia a las administradoras de riesgos laborales y es la subcategoría más mencionada. Asume el rol de pagador de las prestaciones económicas según la enfermedad laboral, calificación de invalidez o el tiempo de incapacidad del trabajador. Recibe los trabajadores afiliados por las empresas para cubrir salud y seguridad relacionada con

el trabajo. Para realizar el pago de la indemnización económica la realiza en proporción al daño sufrido por el trabajador y esto implica, además de las incapacidades e indemnizaciones, el pago de pensión por invalidez o muerte del trabajador y los gastos que deriven de la atención de la muerte.

Las entidades de salud, están relacionadas a partir de la prestación de servicios asistenciales a las ARL y ofrecer atención una vez el trabajador termine su rehabilitación integral. Así mismo recibe pagos de la ARL durante el tiempo de incapacidad del trabajador.

De las normas se encuentra que la ley 776 de 2002 toma los artículos 15, 32, 33, 88 del decreto-ley 1295 de 1994 y de la ley 100 de 1993 los artículos 4, 86 y 139. Se hace mención a la orientación del Gobierno nacional para la vinculación de los trabajadores del sector formal a un sistema general de riesgos laborales.

Lo que corresponde al cronosistema, los cambios que se puedan dar para el cumplimiento de la ley, se dan acorde cambia la condición de salud del trabajador y por tanto su capacidad de trabajar. Esto implica que el valor de las indemnizaciones, prestaciones económicas se reajusta cada año.

Finalmente se identifica a la luz del modelo ecológico-sistémico que la participación del trabajador está dada a partir de una mirada de pérdida de capacidad laboral y al ser este el afiliado al sistema, es con quien se tiene la interacción desde una comunicación netamente de derechos económicos y obligatoriedad.

Los sistemas del modelo interactúan teniendo como eje un trabajador con pérdida de capacidad laboral y una entidad de riesgos laborales que debe cumplir con prestaciones económicas. El concepto de salud no es abordado a tal punto que la palabra como concepto no se registra en la ley y la palabra capacidad se registra siete veces y está asociada a aspectos residuales de lo que puede realizar el trabajador una vez termine su proceso de rehabilitación.

DISCUSIÓN

Se consideran cada uno de los subsistemas del modelo ecológico-sistémico y como se reflejan en la ley 776 de 2002.

Según esta investigación, el microsistema en la ley 776 de 2002 toma como centro la ARL lo que implica una mirada de compensación propio del modelo económico basado en compensaciones, incentivos y reducción de costos, esto contrario a lo propuesto por el modelo ecológico-sistémico el cual plantea que todo el sistema toma como eje el ser humano lo cual facilita la interacción y el logro del desarrollo personal.^{26,32}

Según lo expuesto en el modelo ecológico sistémico,²⁷ se evidencia una transición ecológica donde en el centro del sistema no está el trabajador sino la ARL, esto genera en sí un cambio de mirada en la atención e intervenciones que se realizan sobre la población trabajador y por lo tanto, en todo el sistema que hacen parte de él.

En el mesosistema, la interacción se plantea a partir de un sistema legal de derechos entre las ARL y los trabajadores mencionados

como afiliados y se da a partir de un sistema de compensación. Esto, contrario a lo propuesto en modelo ecológico-sistémico donde se plantea la interacción con los integrantes del ambiente cercano³² los cuales, según estudios, ofrecen apoyo al trabajador en el proceso de la reincorporación laboral.^{17,18}

En el exosistema, se identifica la obligatoriedad que tiene la empresa de conservar el vínculo laboral con el trabajador, para lo cual se tiene el apoyo de la ARL, sin embargo, a partir del análisis se evidencia a partir de la frecuencia encontrada en las subcategorías, en coherencia con una investigación realizada en el SGRL en Colombia, la falta de articulación entre las entidades del SGRL así como falta de claridad en los procesos.⁶

En el macrosistema, contrario a lo propuesto por el modelo ecológico-sistémico²⁶ el sistema productivo es el que orienta los subsistemas al punto de considerar al trabajador como afiliado y no como persona con capacidades laborales e identidad social,²³ lo cual se enmarca en un modelo económico¹⁵ y finalmente el cronosistema se plantea a partir de los cambios en las prestaciones sociales e indemnizaciones a partir de la recuperación del trabajador.

La legislación que regula las acciones frente al trabajador con restricciones laborales a causa del trabajo y establece la Reincorporación con carácter obligatorio, las compensaciones, funciones de las administradoras de riesgos laborales 3 la interacción con el trabajador afiliado al sistema y desde la mirada de pérdida de capacidad laboral, es netamente de derechos contractuales, económicos y obligatoriedad¹⁵ el concepto de salud está asociado a aspectos residuales de lo que puede realizar una vez termine su proceso de rehabilitación¹³ y la empresa como el espacio donde se afecta la seguridad personal generando enfermedades y accidentes a causa del trabajo.

CONCLUSIONES

En la ley 776 de 2002 se identifica que el trabajador es nombrado a partir de la mirada de un modelo económico como afiliado o pensionado y el rol que se le otorga es de enfermo, incapacitado o con pérdida de capacidad laboral.

Se evidencia que el lugar de trabajo es considerado como un lugar de riesgo donde se producen enfermedades y accidentes laborales, se desconoce el contexto y situación de salud que se pueda presentar en el trabajador, esta mirada puede ser considerada como una barrera para el proceso de reincorporación laboral, pues parte del modelo biomédico y de compensación sin considerar las capacidades y expectativas del trabajador y el medio productivo donde se desempeña.

La ley 776 de 2002 tiene mayor relación con un modelo económico y biomédico lo que si bien, ofrece una estabilidad laboral y económica al trabajador que requiere la reincorporación laboral a causa de su salud, no trasciende en el significado del trabajo y la participación social del trabajador, lo cual, a largo plazo, puede generar abandono del trabajo y por lo tanto, desequilibrio ocupacional.

A la luz del modelo ecológico-sistémico se evidencia una transición ecológica que surge desde el microsistema al poner como centro no al trabajador sino a la ARL, esto genera que todo lo que se realice referente a la reincorporación laboral se limite a acciones de prestaciones económicas desconociendo el desarrollo del ser humano y su interacción con los entornos.

REFERENCIAS

1. Higuera AM. Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estud Socio-Jurídico*; 2007; 9:166–89.
2. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales. Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales; 2004. disponible de: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/manuales/Manual-procedimientos-rehabilitacion.pdf>
3. Congreso de Colombia. Ley 776 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. *Diario Oficial No. 45.037*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2002.
4. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales. Instrumentación del manual guía de procedimientos de rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales. Ministerio de la Protección Social. Disponible de: <http://acripbolivar.org/descargas/paginas.pdf>
5. FASECOLDA. Riesgos laborales: Estadísticas del ramo; 2020. Citado: 2019 Mar 20. Disponible de: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>
6. Cuervo-Díaz DE, Moreno-Angarita M. Prevención y manejo de la discapacidad para trabajar: un campo de estudios necesario para abordar los retos del sistema colombiano de riesgos laborales. *Rev Salud Pública*. 2017;19(4):567–73.
7. Carvajal OJG, Davila LCA. Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos Admin*. 2013; 29(49): 95–106.
8. Doki S, Harano S, Shinada K, Ohyama A, Kojimahara N. Return-to-work support programs for workers on sick leave: a systematic review and meta-analysis. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. 2018; 60(6): 169–179. doi: 10.1539/sangyoeisei.2018-008-A.
9. Senthana S, MacEachen E, Lippel K. Return to Work and Ripple Effects on Family of Precariously Employed Injured Workers. *J Occup Rehabil*. 2020; 30(1): 72–83.
10. Trillos Ch MC, Tolosa G IA, Escobar F RY. Modelos de rehabilitación para la intervención del desorden músculo-esquelético en trabajadores. *Rev Univ Ind Santander Salud*. 2016; 48(4): 536–47.

11. Simonelli AP, Camarotto JA, Bravo ES, Vilela RA de G. Proposta de articulação entre abordagens metodo lógicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Rev Bras Saúde Ocup.* 2010;35(121):64–73.
12. Knauf MT, Schultz IZ. Current conceptual models of return to work. In: Schultz IZ, Gatchel RJ. *Handbook of Return to Work.* New York: Springer; 2016. p. 27–51.
13. Engel GL. The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science.* 1977; 196(4286): 129–36.
14. Engel GL. The clinical application of the biopsychosocial model. *Am J Psychiatry.* 1980;137(5): 535–44.
15. Schultz IZ, Gatchel RJ. *Handbook of Return to Work.* New York: Springer; 2016
16. Bronfenbrenner U. *La ecología del desarrollo humano.* Paidós: España; 1979.
17. Strunin L, Boden LI. Family consequences of chronic back pain. *Soc Sci Med.* 2004; 58(7): 1385–93.
18. Streiblelt M, Blume C, Thren K, Reneman M, Mueller-Fahrnow W. Value of functional capacity evaluation information in a clinical setting for predicting return to work. *Arch Phys Med Rehabil.* 2009;90(3):429–34.
19. Baril R, Clarke J, Friesen M, Stock S, Cole D, Bombardier C, et al. Management of return-to-work programs for workers with musculoskeletal disorders: A qualitative study in three Canadian provinces. *Soc Sci Med.* 2003;57(11):2101–14.
20. Ask T, Magnussen LH. Supervisors' strategies to facilitate work functioning among employees with musculoskeletal complaints: a focus group study. *ScientificWorld J.* 2015;2015:865628.
21. Einarsen S, Hauge LJ. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Rev Psicol del Trab Organ.* 2006; 22(3): 251–73.
22. de Jong M, de Boer AGEM, Tamminga SJ, Frings-Dresen MHW. Quality of Working Life Issues of Employees with a Chronic Physical Disease: A Systematic Review. *J Occup Rehab.* 2015; 25: 182-196.
23. Saunders SL, Nedelec B. What work means to people with work disability: A scoping review. *J Occup Rehab.* 2014; 24(1):100–10.
24. Wells M, Williams B, Firnigl D, Lang H, Coyle J, Kroll T, et al. Supporting “work-related goals” rather than “return to work” after cancer? A systematic review and meta-synthesis of 25 qualitative studies.. *Psychooncology;* 2013; 22(6):1208-19. doi: 10.1002/pon.3148
25. De Jong M, Tamminga S, Es R, Frings-Dresen M, Boer A. The quality of working life questionnaire for cancer survivors (QWLQ-CS): factorial structure, internal consistency, construct validity and reproducibility. *BMC Cancer.* 2018;18(1):66.
26. Collodel-Benetti I, Vieira ML, Crepaldi MA, Ribeiro-Schneider D. Fundamentos de la teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner. *Pensando Psicol.* 2013;9(16):89.
27. Linares ET, Santín Vilariño C, Villas A, Menéndez Álvarez-Dardet S, López López MJ. El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *An Psicol.* 2002;18(1):45–59.
28. Bardin L. *Análisis de contenido.* Ediciones A: España; 2002.
29. Noguero FL. El análisis de contenido como método de investigación. *Rev Educ.* 2002;4:167–79.
30. Congreso de la República de Colombia. Ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 41.148. Congreso de la República de Colombia; 1993.
31. Ministerio de Trabajo y seguridad de Colombia. Decreto 1295 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. *Diario Oficial* 51544. Ministerio de Trabajo y seguridad de Colombia; 1994. Available from: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
32. Bronfenbrenner U. *Ecology of human development: Experiments by nature and design.* Harvard University Press; 1979.

© Universidad Libre. 2021. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

