

**Procedimiento de ausentismo laboral para personal civil del Comando de la
FAC - 2022**

Johanna Patricia Gutiérrez Rincón

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D. C.
2022

**Procedimiento de ausentismo laboral para personal civil del Comando de la
FAC - 2022**

Johana Patricia Gutiérrez Rincón

Director
Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar por el título
Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D. C.
2022

Resumen

Este proyecto se propone analizar cómo el ausentismo laboral por causa de incapacidad médica certificada del personal civil del Comando de la FAC impacta los procesos laborales cotidianos. Para ello, se establece el procedimiento de actuación en los casos de ausencias, partiendo de los estudios normativos y jurisprudenciales y cómo estos brindan una protección especial a los trabajadores que cuentan con una debilidad manifiesta; puesto que, los fueros de salud como la estabilidad laboral reforzada son una herramienta jurídica empleada para mantener a los trabajadores en sus ocupaciones. En el presente trabajo se realiza un recorrido por diversos pronunciamientos de las Altas Cortes. Los hallazgos encontrados develan que no es posible desvincular un trabajador con fuero de salud sin autorización previa del Ministerio de Trabajo a menos que apliquen excepciones o incumplimientos. Asimismo, se expone la necesidad de implementación de estrategias organizacionales que impacten el mejoramiento del clima organizacional y las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para disminuir la ocurrencia de enfermedades y accidentes que generen ausentismo laboral.

Palabras claves: ausentismo laboral, debilidad manifiesta, estabilidad reforzada, incapacidad médica.

Abstract

The purpose of this project is to analyze how absenteeism due to certified medical incapacity of civilian personnel of the FAC Command impacts daily work processes. For this purpose, the procedure of action in cases of absences is established, based on normative and jurisprudential studies and how these provide special protection to workers who have a manifest weakness; since, health benefits such as reinforced labor stability are a legal tool used to keep workers in their occupations. In this paper a review is made of various pronouncements of the High Courts. The findings reveal that it is not possible to dismiss a worker with health protection without prior authorization from the Ministry of Labor or when exceptions apply. Also, the need to implement organizational strategies that impact the improvement of the organizational climate and the activities of health promotion and disease prevention to reduce the occurrence of diseases and accidents that generate absenteeism is exposed.

Key words: absenteeism, manifest weakness, reinforced stability, medical incapacity.

Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Perfil de la Investigadora.....	6
1. Formulación del Problema.....	7
1.2. Pregunta de Investigación.....	10
1.3. Justificación.....	11
1.4. Objetivos.....	12
2. Marco Referencial.....	13
3. Marco Legal.....	20
4. Metodología.....	22
5. Análisis de resultados y discusión.....	23
6. Conclusiones.....	30
7. Recomendaciones.....	31
8. Referencias.....	33
Anexos.....	36
Anexo 1. Cuadro registro incapacidad médica certificada.....	36
Anexo 2. Formato para el procedimiento.....	36

Lista de tablas y figuras

Figura 1. Cuadro registro incapacidad médica certificada.....	23
Figura 2. Gráfica de ausentismo según distribución por género.....	23
Figura 3. Gráfica sobre tipo de ausentismo.....	23
Figura 4. Distribución de ausentismo por incapacidades.....	24
Figura 5. Distribución porcentual días de ausentismo por mes en el trimestre.....	24
Figura 6. Código CIE 10 incapacidades personal civil.....	25
Tabla 1. Formato procedimiento de ausentismo laboral.....	28

Perfil de la Investigadora

Johanna Patricia Gutiérrez Rincón, es Profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral. Ha estado vinculada con la Fuerza Aérea Colombiana (FAC). Se ha desempeñado en las dependencias de desarrollo humano, como Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se interesa por la relación entre el trabajador y el empleo, haciendo seguimiento y evaluación al impacto de esta relación. Además de investigar sobre las propuestas de solución a las problemáticas que se puedan presentar en dicha relación y lograr que ésta sea cada vez más armónica. Fomenta el mejoramiento continuo y la calidad en la gestión de riesgos laborales, manejo de personal y seguimiento de casos médicos laborales. De ahí, su interés por profundizar en el área de talento humano.

La investigadora principalmente se caracteriza por ser responsable, honesta, solidaria, respetuosa. Posee habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, influencia y trabajo en equipo. Y, aplica principios éticos en la ejecución de las tareas asignadas.

1. Formulación del Problema

En la normatividad nacional como internacional, se constituyen rutas de actuación que permiten a la empresa tomar una determinación frente a las ausencias prolongadas de los trabajadores del sector público y privado para establecer procedimientos efectivos para la organización y el funcionario.

El ausentismo laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia a la inasistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, excluyendo periodos vacacionales, huelgas o permisos sindicales. El ausentismo laboral por causa médica, es todo aquel periodo de inasistencia atribuible a una incapacidad del trabajador exceptuando las licencias de maternidad o las atribuibles a prisión.¹

El impacto que genera el ausentismo en las empresas colombianas en cuanto a los costos y las restricciones son el principal determinante en las decisiones de los agentes económicos (Arrieta et al., 2019). Estos agentes pueden tener en cuenta la sentencia SU049 de 2017 en relación con las condiciones especiales de salud del trabajador que se ausenta y la afectación de la empresa en la productividad (CELSA-2019).

Una de los escenarios que ocupan los empleadores es el adjudicar costos por temas de incapacidades médicas según lo dispone el Sistema de Seguridad Social del país, esto genera para la entidad un mayor gasto al tener que contratar en muchos casos colaboradores adicionales para asumir dichas ausencias y en otras situaciones, generar retraso en los procesos, disminución de la productividad por recarga de trabajo a quienes deben asumir funciones adicionales.

En Colombia el costo de las incapacidades de origen común, en parte es asumido por la Entidad Promotora de Salud (EPS), sin embargo, esto ocurre a partir del tercer día de incapacidad, por lo que la Empresa es quien debe asumir el pago de las incapacidades de los dos primeros de acuerdo a lo establecido dispuesto en el parágrafo primero del artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016.

¹ OIT Integrando la promoción de la salud y políticas de SST https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

²Así, la compañía asume “los costos directos tales como el pago de los dos primeros días de incapacidad, prestaciones que se siguen acumulando a pesar de que el trabajador esté ausente (prima, cesantías, intereses de cesantía, vacaciones) y la seguridad social (EPS y AFP), que podría sumar un 74% del salario diario del trabajador ausente”. Si bien es cierto, para el caso de incapacidades por accidente o enfermedad de origen laboral, el reconocimiento de estas, por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cubre la incapacidad desde el día siguiente al que suceden los hechos que originan la incapacidad, y pagarlas son sobre el 100% del salario.

Cabe mencionar que, el empleador es quien realiza el pago de las incapacidades cualquiera sea la duración de esa incapacidad, posteriormente el empleador efectúa el recobro del pago a la EPS o ARL según corresponda; el recobro de las incapacidades de origen común se realizará a la EPS hasta el día 180, toda vez que a partir del día 181 el empleador realiza suspensión de los haberes, siendo el trabajador quien debe solicitar a su Administradora de Fondo de Pensiones (AFP), el pago de un auxilio por incapacidad hasta el día 540. Es evidente que el ausentismo laboral por incapacidad médica certificada, genera diversos procesos administrativos para todos los intervinientes (trabajador, empresa, EPS, ARL, AFP), que de alguna u otra manera, tienden a impactar directamente al empleador, quien debe asumir los costos del porcentaje de incapacidad, contratar personal adicional para suplir la ausencia o en su defecto el impacto en la producción habitual del desarrollo institucional.

Esta situación ha ido en aumento, al mismo tiempo que la protección al trabajador en caso de variaciones o afecciones médicas. Sin embargo, también existe el gran reto para los contratantes de afrontar dichas circunstancias de manera justa, teniendo en cuenta el vacío normativo que existe en cuanto al ausentismo laboral, que en ocasiones hace que el trabajador asuma una postura desafiante y/o de “fuero”, en la cual en ocasiones puede apalancarse sin consecuencia alguna en cuanto a su contrato laboral.

Algunas disposiciones normativas establecen que el empleador debe solicitar al Ministerio del Trabajo autorización para despedir a un trabajador con justa causa;

² El ausentismo laboral, un problema presente en Colombia
<https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/el-ausentismo-laboral-un-problema-presente-en-colombia-6048>

solicitudes que han tenido una tendencia a ser resueltas de manera desfavorable al empleador³.

Al evidenciarse incertidumbre jurídica según los pronunciamientos de las Altas Cortes, ha causado una barrera para la contratación de colaboradores que presenten o suscriban alguna afectación de salud⁴ que pueda ser catalogada como estabilidad laboral reforzada y que, aunque en muchas situaciones las personas son aptas para trabajar, los empleadores no desean asumir ese riesgo.

Por otro lado, en el ámbito nacional la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) cuenta con un Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) dedicado a la investigación, formación, consultoría e incidencia en el campo de las relaciones sociales con énfasis en el ámbito laboral, donde se abordan todos los fenómenos de estabilidad laboral reforzada en Colombia, particularmente, las situaciones de salud que dan origen a estos fenómenos. Así, resulta innovador, identificar la incidencia de una decisión judicial en la condición de estabilidad laboral reforzada de personas con condiciones especiales de salud basadas en las ausencias prolongadas de un trabajador.⁵

El Estado colombiano estructura, desde el preámbulo de su Constitución Política de 1991, el reconocimiento por: “(...) el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo”⁶

³ Sentencia T-273 de 2018

⁴ Sentencia T-020-2021 <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?El-derecho-a-la-estabilidad-laboral-reforzada-tambi%C3%A9n-ampara-a-quienes-son-desvinculados-por-problemas-de-salud-que-les-impiden-el-desempe%C3%B1o-de-sus-labores-9066>

⁵ Tercer informe sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>.

⁶ Constitución Política de Colombia de 1991, Preámbulo: “El Pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder

soberanos, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente (...).”

En efecto, nuestra Constitución buscar garantizar el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran. De ahí, que los derechos consagrados en la Constitución Política gocen de una especial jerarquía dentro del ordenamiento jurídico colombiano. las normas que surjan de la actividad legislativa deben guardar plena armonía con el articulado constitucional y los tratados internacionales que Colombia acoge y ratifica dentro de su marco normativo, los cuales son mandatos superiores que forman parte del bloque de constitucionalidad.⁷

Con base en lo expuesto anteriormente, la problemática de investigación surge por el aumento de los casos de ausentismo laboral y prolongado continuo, en el personal civil del Comando de la Fuerza Aérea Colombiana. Esto ha generado una carga laboral adicional para los trabajadores que deben asumir las tareas del funcionario ausente, afectando el ambiente de trabajo en cuanto a la productividad, motivación y clima organizacional.

Por lo tanto, se requiere indagar, conocer la legislación, normatividad y jurisprudencia aplicable, para establecer cuál sería el procedimiento adecuado de actuación en estos casos, alineado con lo ordenado por instancias internacionales.

1.2. Pregunta de Investigación

Se plantea la siguiente pregunta central de investigación: ¿Es posible desvincular a un trabajador del sector público que presenta ausencias laborales prolongadas continuas o discontinuas a causa de incapacidad médica?

⁷ El Artículo 53 *ibidem*, cita: “(...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.”

1.3. Justificación

El ausentismo laboral para la institución se ha convertido en una variable progresiva, siendo este un problema que afecta la productividad. Igualmente, genera recarga laboral a los funcionarios que asumen tareas adicionales. El propósito de este de este trabajo será la investigación, explotación normativa y jurisprudencial para identificar, determinar y establecer el procedimiento de actuación en los casos de ausentismo laboral y prolongado continuo y/o discontinuo aplicable al personal civil del Comando de la Fuerza Aérea Colombiana.

Se pretende con este estudio establecer un procedimiento de actuación y respuesta fundamentado en la normatividad para actuar frente a los casos médico laborales con incapacidades médicas prolongadas evidenciados en el departamento de personal del Comando de la FAC, así como la búsqueda de soluciones y estrategias que minimicen este fenómeno para reducir el impacto que este genera en la institución.

Esta iniciativa de investigación constituye un aporte fundamental al fomento presentado, indicando la acción a desarrollar en estos casos que han ido en aumento en los últimos años, así como intervenir en la prevención del ausentismo laboral mediante la definición y aplicación de pautas de prevención y de mejora de la salud del personal, a fin de evitar la generación de daños en la salud de los trabajadores, así como el aumento de la productividad en la institución.

Es de vital importancia realizar esta investigación explicativa para que como institución, estemos informados de las actuaciones correctas de aplicación en los casos de ausentismo laboral por causa médica certificada que consoliden una estabilidad laboral reforzada, fuero por salud que se generan en el ámbito laboral, evitando vulnerar los derechos de los funcionarios y/o caer en malos procedimientos jurídicos entre otros.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Analizar la normatividad colombiana desarrollando una guía de acción a seguir en los casos de ausentismo prolongado por incapacidad médica en el personal civil del Comando de la Fuerza Aérea Colombiana.

Objetivos específicos

Identificar los casos de ausentismo laboral y prolongado en el personal civil del Comando de la FAC.

Diseñar un procedimiento con fundamento legal de actuación, que oriente a la institución sobre cómo proceder ante casos médico-laborales con incapacidad médica prolongada.

Emitir recomendaciones y estrategias que minimicen esta problemática y su impacto en la institución.

2. Marco Referencial

“El ausentismo laboral es un fenómeno mundial que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social” (Ferro et al., 2014). Por lo que es de menester ser investigado, analizado y desarrollar planes de acción para disminuir su impacto en las organizaciones quienes al final son las que deben asumir las implicaciones de estas. En el presente marco referencial se conceptualizan los temas de ausentismo laboral, estabilidad laboral, debilidad manifiesta entre otros temas que emergen asociados a esta problemática, así como la normatividad existente para la protección de los trabajadores expuestos a estas situaciones.

Según La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”.⁸ Como esta definición no incluye otras ausencias imprevistas, los retardos y las salidas antes de la hora, quizás es mejor decir que ausentismo es no estar e conceptualizan presente en el trabajo cuando se espera que así sea. Como primera definición nos referimos únicamente a las ausencias debidas a enfermedad o accidentes certificados por el médico, las cuales aparecen como la causa de más del 50%. La segunda definición excluye los permisos remunerados, licencias, huelgas, permisos sindicales, sanciones o suspensiones, porque en estos casos no se espera que el trabajador asista a laborar.

El concepto de ausentismo laboral según la real academia de la lengua se define como absentismo; que provienen del latín *absens*. Tomándose el absentismo de origen latino al *absentee* del neologismo inglés. La primera definición define “costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo”; la segunda define “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El diccionario de la real academia de la lengua define el sustantivo y el verbo *absens* y *absentarse* con definiciones anticuadas; los cuales entraron al español en siglo XIII, mientras que la forma de *ausente* entro en el año de 1443. Cuando en Inglaterra se expide la “Ley de los Pobres” por medio de la cual la atención de los indigentes pasa de las parroquias a los talleres (1834), lo que se procuraba era que los realmente incapacitados para laboral debían demostrarlo, ya no ante la iglesia

⁸ Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1 concepto de ausentismo; pdf.

sino ante los patronos porque de lo contrario no podían seguir recibiendo ningún tipo de asistencia, actuando de manera similar a como siglos atrás lo hicieron los Grecoromanos, quienes impedían que los trabajadores faltaran al trabajo por medio de la vigilancia que ejercían a sus tropas⁹. Es decir, el estado asumía un papel policial en el control del ausentismo.¹⁰

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo. También decae la moral de la fuerza laboral, aumenta el desperdicio, rebaja la calidad de los productos y obra el efecto de distribuir inequitativamente periodos de descanso entre los trabajadores¹¹, lo cual redundará aún más en la productividad y disminuye los beneficios que la empresa pueda obtener un adecuado programa de salud ocupacional que haga una intervención integral del ausentismo.

La “ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “ausente” el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.¹²

Este escenario simboliza sin duda un factor crítico en la economía no solo de las compañías si no también del país, por lo que dadas las circunstancias el Estado se ha pronunciado normativamente con el fin de regular la estabilidad laboral, competitividad de las empresas, aseguramiento de los trabajadores en sus centros de trabajo, legislando sobre la responsabilidad de los patronos para la prevención de riesgos, ausentismo laboral, prevención de la salud entre otros; por lo que se hace necesario tener en cuenta la intención del legislador enunciada en la normatividad relacionada a continuación:

⁹ Rosen, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.

¹⁰ Caracterización del ausentismo laboral
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf?sequence=1>

¹¹ SMITH D. Absenteeism and “presenteeism” in industry. Arch Environ. Health 21 (11): 670-677, Nov. 1970.

¹² Enciclopedia de Salud Pública. Absentismo. Madrid: Salvat, 1988.

Ley 100 de diciembre de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual está instituido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, que como servicio público se rige por los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, garantizando las prestaciones económicas y de salud a quienes cuentan con una relación laboral, así como el aseguramiento de quien no cuenta con capacidad económica.

El Decreto Ley 1295 de 1994 determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, destinado a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirle como consecuencia de la actividad que realizan. Por su parte, la Ley 766 de 2002, establece las normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El ausentismo laboral es un factor que influye negativamente en el proceso de producción, al reducir la productividad, provocar problemas gerenciales-organizativos, altos costos. Esto se explica porque hay que cubrir el puesto del absentista o su ausencia puede provocar la mala ejecución de las actividades por falta de capacitación. Por otro lado, el ausentismo laboral obedece en ocasiones a un problema de salud que puede ser en ocasiones causado o agravado por la actividad laboral. También es considerado una medida muy cercana al grado de bienestar que ha alcanzado esta persona, tanto en el área personal como en la laboral ya que una persona infeliz o con problemas ve disminuida su capacidad de rendir laboralmente (Camarota, 2015).

Partiendo de la premisa constitucional y las altas cortes, con relación al derecho a la salud y al trabajo, se hace necesario realizar el análisis jurisprudencial y determinar hasta donde se encuentran respaldados los empleadores legalmente, cuando se presentan estos casos de ausentismo prolongado por causa médica certificada, sin que estos vulneren los derechos de los trabajadores pero que permitan a la institución establecer la ruta de acción.

El cumplimiento de los principios consagrados en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política (1991), donde se reconoce la dignidad propia de las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, para su completa realización personal y su total integración social, y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias (Ley 361, 1997, p.

1). Y, además, asegurar la no discriminación sobre ningún habitante del territorio nacional colombiano por condiciones “personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales” (Ley 361, 1997, p. 1).

En el país, los fueros asociados a la salud van en búsqueda de la protección general de los colaboradores, cuando estos presentan algún tipo de afección a su salud física, psíquica o sensorial, a fin de evitar algún tipo de segregación en el entorno laboral, sin embargo, en este apartado se hace necesario realizar el cuestionamiento en cuanto a si ¿es posible desvincular a un trabajador que cuente con incapacidad médica?, teniendo en cuenta la preocupación de los empleadores frente a la problemática en aumento del ausentismo por incapacidad médica ya sea frecuente o prolongada, las cuales hacen que los patronos en ocasiones vean el despido como una “opción” o posible solución.

Por lo anterior, en concordancia con el derecho al trabajo como derecho fundamental, reconocido en varios instrumentos legales internacionales, el cual es esencial para lograr otros derechos humanos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana, y al mismo tiempo, también permite al individuo y su familia ganar su manutención. Porque, en la medida que el trabajo se elige o acepta libremente, fomenta el desarrollo personal y social (Rojas, 2016). Es así, como el Estado colombiano, incursiona en este momento histórico en regular la estabilidad laboral reforzada (posteriormente denominada estabilidad ocupacional) no solo por mandato constitucional del Estado, sino haciendo extensivo el bloque constitucional en el que se equipara a nuestra carta magna con instrumentos internacionales tales como la Declaración de los Derechos Humanos (Resolución 217A, 1948).

Según el Código Sustantivo del Trabajo, el concepto de trabajo ha sido definido en su artículo 5 como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o 27 transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, (...) siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Decreto 2663, 1950) Este concepto básico implica la interrelación de varias acepciones, por una parte, el trabajo es una actividad inherente a la existencia humana y la vida en sociedad, desde esta visión el individuo dotado de conciencia y libertad decide ejecutar una acción al servicio de otra persona bajo una obligaciones y contraprestaciones específicas, en el marco de una relación contractual, para satisfacer unas necesidades individuales y colectivas. El artículo

23 del Código Sustantivo del Trabajo señala que deben existir tres elementos esenciales en el contrato de trabajo; “la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo (...) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (...) Un salario como retribución del servicio.” (Decreto 2663, 1950).

La estabilidad laboral reforzada es un derecho y principio fundamental de orden constitucional que ha sido reconocido por vía legal y jurisprudencial, por lo que se considera una garantía esencial de los trabajadores en el Estado colombiano. Si la normatividad colombiana refiere garantía a la estabilidad laboral reforzada principalmente para grupos de trabajadores; i) mujeres en embarazo o lactancia; ii) directivos de sindicatos; iii) trabajadores en situación de discapacidad, cuál sería la ruta de acción con el personal no descrito, se hace necesario establecer el análisis jurisprudencial, para dar respuesta a los interrogantes y establecer el curso de acción a seguir.

¹³Es de menester indicar que mediante las sentencias T-052 del 2020 y T-20 del 2021, la Corte Constitucional ha ordenado que el juez constitucional la revisión de los criterios relacionados aplicación de mencionado fuero: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que esta circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido y (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación. Esto, además del cumplimiento del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo para el despido con justa causa.

En este orden, el fuero de protección rige de manera general en las relaciones laborales en favor de los trabajadores que, por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente para garantizarles la permanencia en el empleo y velar al máximo por sus derechos fundamentales. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tratados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta

¹³ Mariana G - Fuero de salud y su aplicación en los contratos laborales. 2022. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/mariana-gutierrez-restrepo-3450877/fuero-de-salud-y-su-aplicacion-en-los-contratos-laborales-3450859>.

y por ello gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución¹⁴.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha indicado recientemente en sentencia SL2703-2022, “que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral.” Toda vez que esta Corporación no considera que cualquier quebranto en la salud, tratamiento médico o la concesión de incapacidades médicas sean constitutivas de dicha protección, sino que debe acreditarse que el trabajador padece una limitación física, psíquica o sensorial¹⁵ de carácter moderada, la cual implica un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%¹⁶.

Lo anterior, deja de presente una posible incompatibilidad respecto de la aplicación del fuero, en tanto las dos altas Cortes presentan una posición contrapuesta, de tal manera que, la Corte Constitucional es mucho más proteccionista con los trabajadores e impide la configuración de un despido cuando el trabajador padece cualquier tipo de afectación en su salud, mientras que, bajo la posición de la Corte Suprema de Justicia, dicha protección es mucho más laxa y exige un porcentaje de calificación para que se configure tal protección¹⁷.

En este orden de ideas ¿cuál precedente debemos aplicar? Según la opinión de la autora Mariana G. (2022), la respuesta es el precedente de la Corte Constitucional, ya que la tutela es el método más efectivo y de fácil acceso para los trabajadores, en donde el juez constitucional puede ordenar el reintegro temporal hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva el asunto en cuestión, junto con el pago de las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir durante su despido y la indemnización de 180 días regulada para dichos aforados. Por lo que, a pesar de que la jurisdicción ordinaria nos ofrece una vía menos estricta para terminar el contrato de aquellos trabajadores que padecen afecciones a su salud, impide a los empresarios tener una salida directa para el asunto en cuestión, por cuanto no existe una solución universal para ambas Cortes, siendo esta una reflexión en cuanto a la necesidad de sentar un precedente unificado en la materia¹⁸.

¹⁴ *Ibíd.* Pf.2

¹⁵ SL711 del 24 de febrero de 2021

¹⁶ *Ibíd.* Pf.3

¹⁷ *Ibíd.* Pf.4

¹⁸ *Ibíd.* Pf.5

Es relevante recordar que las causales dispuestas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, tales como la terminación de la obra o labor, o las justas causas dispuestas en el artículo 62 del mismo Código, siempre y cuando esté debidamente probado el incumplimiento del trabajador, acreditándose que la terminación no está motivada en la situación especial del trabajador, sino en una causa objetiva que en ningún momento constituye un acto discriminatorio¹⁹.

No se requiere permiso del Ministerio de Trabajo para terminar contrato por expiración del plazo fijo pactado, la Corte recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca proteger que las personas en situación de discapacidad sean objeto de medidas discriminatorias. Por ende, se tiene que en aquellos casos en los cuales la desvinculación se da en razón a una causal objetiva, como es la expiración del plazo fijo pactado, queda demostrado que la terminación no se dio con ocasión al estado de salud del trabajador, motivo por el cual no es una medida discriminatoria y en ese sentido, no se requiere una autorización previa del Ministerio de Trabajo²⁰.

Es innegable que la problemática del ausentismo laboral genera un impacto negativo en: 1) el trabajador, quien debe padecer la afección médica, 2) la empresa; porque ésta asume los costos directos e indirectos asociados a las incapacidades y 3) el desarrollo empresarial del país. Es necesario tener una visión hacia el futuro laboral social y financieramente sostenible, por lo que se requiere, no solamente la actuación en promoción y prevención de la salud sino también la ²¹ inserción de metodologías pedagógicas empresariales desde la educación, como lo mencionan las autoras Gutiérrez-Rincón y Sandoval-Estupiñán (2022) en su artículo sobre la empleabilidad del futuro.

El gran reto para las organizaciones está relacionado directamente con el desarrollo del talento humano, así como las relaciones laborales propias de la actividad de manera

¹⁹ Sandra M. Corte Suprema de Justicia se pronuncia sobre el fuero de salud, 2021 - <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/corte-suprema-de-justicia-se-pronuncia-sobre-el-fuero-de-salud-3143277>.

²⁰ *Ibíd.* Pf.3

²¹ Gutiérrez-Rincón, C.-P., & Sandoval-Estupiñán, L.-Y. (2022). Formación profesional y desafíos de empleabilidad en la industria aeroespacial: estado de la cuestión. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 164-181. <https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/1459>

integral e interdisciplinar, ya que es evidente que, aunque existen diversos mecanismos jurídicos de actuación, es innegable que estos van en procura del bienestar y protección del trabajador; por lo que se hace necesario que la empresa del futuro sea tendiente a la implementación de estrategias organizacionales reales e innovadoras, para el aumento de la satisfacción laboral permitiendo aumentar el compromiso y fidelización de los colaboradores, siendo esta una inversión a largo plazo.

Así las cosas, es necesario que las organizaciones realicen una investigación profunda sobre la verdadera causa raíz de las ausencias laborales, toda vez que, en ocasiones las afecciones a la salud son producidas por factores intralaborales que con el tiempo generan patologías que desmejoran la condición médica de los funcionarios, sin dejar de lado que la desmotivación, frustración e insatisfacción laboral, también son una causa para que los trabajadores vean la asistencia médica como una salida para faltar a su trabajo; por lo que se hace ineludible no escatimar en la implementación efectiva de estrategias para la mejora del clima organizacional, así como todas las actividades necesarias para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Es preciso establecer cuál es el procedimiento a seguir con estas personas dentro de la institución, cómo es el proceder adecuado del empleador para estos casos, teniendo en cuenta la afectación que generan las ausencias, la recarga de trabajo que deben asumir los compañeros generando funciones adicionales, carga mental, así como deficiencias en el clima organizacional.

3. Marco Legal

La Constitución Política de Colombia de 1991 en sus Art. 47 y Art. 54 refiere la protección especial de la estabilidad laboral reforzada la cual tiene en su contenido la: Obligación del Estado colombiano de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes les prevé una protección especial (Sentencia T-192 de 2014). En el Art. 25 consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En su Art. 13 involucra el derecho a la igualdad el cual establece una garantía para

el ciudadano participe del Estado Social de Derecho de la protección de la debilidad manifiesta, así como las sanciones hacia estos.

El simple hecho que el ser humano tenga el derecho a trabajar le garantiza ejercer una actividad económica; y el aseguramiento de su existencia material viene definido por la eficacia del estado al hacer cumplir tal derecho. En el plano de la sociabilidad, el trabajo ayuda a mejorar las relaciones sociales del hombre y mantener su dignidad, que es la meta que todos persiguen. (Sentencia T-475/92).

Por medio de la Ley 100 de 1993 se crea el Sistema de Seguridad Social integral, que tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten (Art. 1), por lo que los afiliados al sistema de salud cuentan con la prestación de servicios asistenciales de salud enmarcados dentro del Plan Básico de Salud antes (POS) (Art. 162); así mismo el reconocimiento de prestaciones económicas como las incapacidades, licencias, Accidentes y Enfermedades de origen común y laboral (Artículos 206, 207 y 208).

El Código Sustantivo del Trabajo, (2011): es el garante de los principios constitucionales del derecho al trabajo, así mismo su objetivo es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores (Art. 1), “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”. (Art. 11).

La Sentencia T-449/08 refiere que la Estabilidad en el empleo en relación con la protección constitucional a la estabilidad en el empleo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se constituye en un principio que rige de manera general las relaciones laborales y se traduce en el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato. Ello se refleja en la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justas” para proceder de tal manera ó, que de estricto cumplimiento a un procedimiento previo.

Mediante la Ley 361 de 1997, en su Artículo 26 refiere la "No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser

motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

4. Metodología

Para dar respuesta al objetivo planteado, la metodología desarrollada en el presente proyecto de investigación corresponde al enfoque cualitativo. Este enfoque consistió en analizar el ausentismo laboral a causa de incapacidades médicas certificadas del personal civil del Comando de la FAC en el primer semestre del año 2022. También, se analizó la normatividad vigente en Colombia, la referenciación de ámbitos internacionales aplicables, para conocer y establecer con respaldo legal, el procedimiento de ausentismo laboral a seguir en el Comando de la FAC.

Los documentos en mención facilitaron el diseño e implementación de un procedimiento, cuyo propósito residió en establecer el paso a paso que favoreciera en la institución la obtención de una ruta de acción como guía para orientar los procesos internos de trabajo de las novedades con el personal civil que presenta ausentismo prolongado por causa médica certificada, así como identificar los casos recurrentes y emitir recomendaciones para disminuir el ausentismo laboral.

4.1 Desarrollo de la metodología

En el desarrollo de esta investigación, se recopiló la información necesaria referente a las incapacidades médicas certificadas del primer semestre del año en curso, del personal civil del Comando de la Fuerza Aérea Colombiana, el cual se encuentra ubicado en el Centro Administrativo Nacional (CAN) en Bogotá, en donde la planta de personal civil está conformada por 700 funcionarios en para sede.

Mencionada información se recopiló en el instrumento 1, cuadro registro de incapacidad médica certificada en donde se analizaron las contingencias más frecuentes de ausentismo laboral del personal civil, los casos frecuentes de ausentismo prolongado, emitiendo recomendaciones para la disminución de esta problemática.

De la misma manera, con el análisis normativo realizado a la legislación colombiana para los temas de ausentismo laboral y trámite de incapacidades médicas certificadas, se diseñó e implementación de un procedimiento paso a paso que enmarca la ruta de acción desde que se genera el certificado de incapacidad médica, hasta el trámite de incapacidades médicas prolongadas en el personal civil perteneciente al Comando de la FAC.

5. Análisis de resultados y discusión

Se realizó la discusión de los resultados obtenidos de la recolección de información de las incapacidades médicas certificadas, con el fin de analizar cómo se presenta el ausentismo laboral en el Comando, identificar las contingencias más frecuentes que lo producen, emitiendo las recomendaciones necesarias que apunten a minimizar este fenómeno para posteriormente ser implementado a nivel de las Unidades de la Fuerza Aérea Colombiana a nivel Nacional.

Para ello, se empleó el instrumento 1 (cuadro de registro de incapacidad médica certificada), como herramienta principal para la alimentación de registros de incapacidades médicas, las cuales constituyen un documento confiable y verás para el análisis del ausentismo laboral.

Por otro lado, según la información arrojada de este primer instrumento y el análisis de la información, de ausentismo, así como la normatividad vigente en Colombia, se establece el procedimiento de ausentismo laboral (instrumento 2), el cual permite realizar el paso a paso desde que se genera la incapacidad, siendo la ruta de actuación, seguimiento y punto de control, que permita disminuir el ausentismo laboral, realizar seguimiento a los casos frecuentes de ausentismo prolongado con 180 días de incapacidad o superior a esta.

No.	Código interno de identificación	Mes	Género		# Días de incapacidad	Inicial	Prorroga	CIE-10	Contingencia					
			H	M					EG	EL	AL	AC	MAT	
1	601	ENERO	X		4	X		M545	X					
2	602	ENERO		X	3	X		G431	X					
3	603	ENERO		X	1	X		G439	X					

Figura 1. Cuadro registro incapacidad médica certificada.

Análisis de la información registrada en el instrumento No.1:



Figura 2. Gráfica de ausentismo según distribución por género.

En la figura 2 (gráfica1) se puede evidenciar que la mayor población civil perteneciente al comando de la FAC que genera incapacidad médica certificada, es el personal femenino con 400 registros de incapacidad en el semestre con un porcentaje del 66%, seguido del personal masculino con un total de 208 incapacidades para ese periodo, estableciendo un 34% de la población.

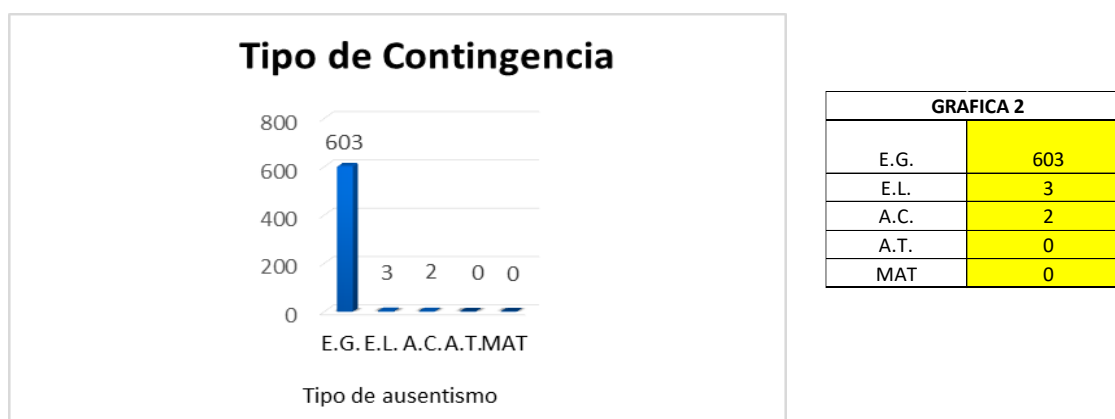


Figura 3. Gráfica sobre tipo de ausentismo.

En la figura 3 (gráfico 2), se puede evidenciar que la contingencia que más se presenta es la incapacidad por enfermedad general con 603 casos, seguido de la

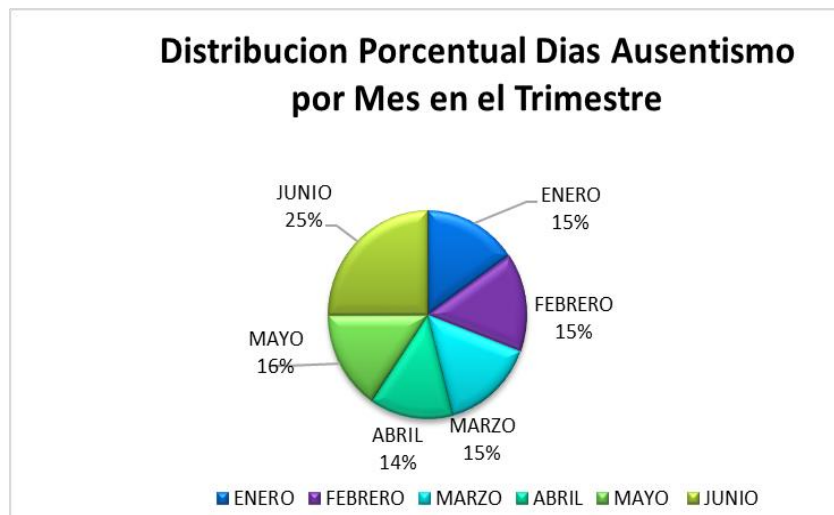
incapacidad por enfermedad laboral con 3 casos, por último, el accidente común para este semestre generó 2 casos. No se registran casos de accidente laboral ni maternidad.



Mes	No registros
ENERO	91
FEBRERO	81
MARZO	109
ABRIL	88
MAYO	86
JUNIO	153

Figura 4. Distribución de ausentismo por incapacidades.

En la figura 4 (gráfica 3), se puede evidenciar que en el mes de junio se presentó un mayor número de incapacidades, reflejados en 153 casos, seguido del mes de marzo con 109 casos, posteriormente enero con 91 incapacidades. Con un total de 608 registros.



Mes	No Días perdidos
ENERO	571
FEBRERO	572
MARZO	565
ABRIL	506
MAYO	574
JUNIO	931

Figura 5. Distribución porcentual días de ausentismo por mes en el trimestre.

En la figura 5 (gráfica 4), se puede evidenciar que en el mes de junio se presentó un mayor número de días de incapacidad, reflejados en 931 días, seguido del mes de mayo con 574 días, posteriormente febrero con 572 días de incapacidad. Para un total de 3719 días de ausencia en el primer semestre del año.

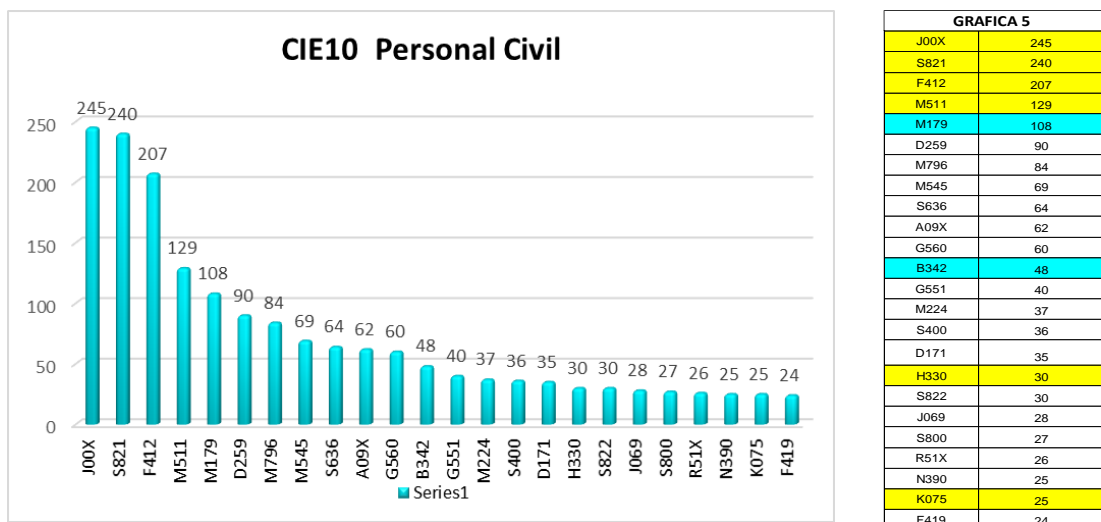


Figura 6. Código CIE 10 incapacidades personal civil.

En la figura 6 (gráfica 5), se puede evidenciar que el diagnóstico por el que más se incapacita el personal civil del comando es por J00X rinofaringitis aguda que corresponde a resfriado común, con 245 días de incapacidad, seguido del S821(fractura de la tibia) con 240 días, posterior F412 (trastorno ansiedad y depresión) con 207 días, por M511 (lesiones lumbares) con 129 días, M179 (gonartrosis) con 108 días, D259 (novedades de útero) con 90 días de ausentismo.

Se realizó la consolidación manual del registro de incapacidades del personal civil perteneciente al Comando de la FAC, en el cual se ingresan 608 registros para el primer semestre de 2022, generando un total 3719 días perdidos a causa de ausentismo laboral por incapacidad médica certificada.

El resfriado común es uno de los diagnósticos por los que más se incapacita el personal, se evidencia que la frecuencia es de 190 casos presentados para un total de 245 días perdidos, que generalmente oscila entre uno y tres días de incapacidad médica certificada, lo que genera que la FAC, no pueda realizar recobro por incapacidad médica certificada, a las diferentes Entidades Promotoras de Salud, por lo que debe asumir los costos que estas generan.

De la misma manera para el caso de las fracturas se evidenció que la frecuencia disminuye, pero aumenta la severidad de la lesión, es decir que, para el segundo semestre de 2022 se presentaron dos casos de fracturas, que le generaron a los trabajadores 240

días de incapacidad, debido a la gravedad de la lesión y al tiempo de recuperación que requiere, para lograr la mejoría que le permita reanudar a su labor.

Este tipo de incapacidades prolongadas, si bien, se pueden recobrar a la Entidad Prestadora de Salud en un porcentaje del 66% en caso de accidente o enfermedad de origen común, o a la Administradora de Riesgos Laborales en un porcentaje del 100% si el evento es de origen laboral. Sin embargo, este tipo de incapacidades prolongadas generan una pérdida física para el funcionario, así como para la institución generan afectaciones en el clima organizacional, toda vez que los demás colaboradores deben asumir una carga de trabajo adicional, para realizar el trabajo del funcionario incapacitado.

Se evidencia que el mayor ausentismo se presenta a mitad de año, por lo que se podría asociar la temporada de vacaciones en los colegios por los que las familias realizan diversas actividades que pueden ocasionar contingencias no esperadas, que redundan en un accidente y/o enfermedad.

El Comando de la FAC, deberá tener en cuenta el análisis de la información, así como los índices de ausentismo laboral para desarrollar los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de disminuir tales ausencias; así mismo divulgar el procedimiento de ausentismo laboral, para realizar el seguimiento, control y curso de acción de los casos de incapacidad laboral.

Tabla 1. *Formato procedimiento de ausentismo laboral.*

No.	Actividad	Descripción (paso a paso)	Responsable
1	Solicitar certificado escrito de incapacidad	El personal civil regido por la Ley 100/93 a quien se le expida una incapacidad mayor de tres (03) días o licencia de maternidad o paternidad; debe solicitar por escrito a la EPS o ARL que certifique la correspondiente incapacidad.	Funcionario
2	Entregar el certificado al superior inmediato	Entrega el certificado al superior inmediato, para que el respectivo trámite.	Funcionario

3	Tramitar el certificado	El superior inmediato debe tramitar por escrito la incapacidad ante el DEDHU/DEPER, en un tiempo no superior a tres días hábiles.	Jefe inmediato
4	Formalizar la incapacidad o licencia de maternidad o paternidad	Se realiza la formalización de la incapacidad en la respectiva Orden General.	Jefe DEDHU / DEPER
		Para la licencia de maternidad o paternidad se debe solicitar a JERLA la formalización en la orden administrativa de personal.	
5	Registrar la incapacidad en el folio de vida	Registrar en el folio de vida del funcionario la novedad formalizada en la orden general o en la OAP.	Jefe inmediato
6	Tramitar las incapacidades mayores a 3 días	Para el reembolso de la incapacidad mayor de tres (03) días, se deberá enviar a JERLA los siguientes documentos:	Jefe Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo
		a. Certificado original de la incapacidad expedida por la EPS, ARL o DGSM.	
		b. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.	
c. Fotocopia del carné de servicios médicos.			
7	Verificar las Incapacidades médicas ESM – EPS – IPS - ARL	Se verifica el cumplimiento de las normas de expedición de las incapacidades médicas certificadas.	Jefe Sección Administración de Personal DEDHU /DEPER
		Si los certificados de incapacidad no cumplen los parámetros, se regresará al funcionario para que se haga el trámite de la transcripción de la incapacidad, cuando la atención médica no corresponde al sistema de afiliación de salud del funcionario.	
		En caso de no allegar la documentación necesaria, el mismo servidor público hará directamente este trámite ante su Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL).	

8	Formalizar la incapacidad médica	Se debe publicar en la orden del día de la Unidad a la que pertenece el funcionario y se deben ingresar los datos en el Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH), (teniendo en cuenta el plazo de los 15 días calendario posterior a la fecha de inicio para entregar original.	Jefe Departamento de Desarrollo Humano
9	Efectuar análisis y formular planes de según SG-SST	Se realiza el análisis de las principales causas de ausentismo laboral por causa médica certificada en la FAC y en cada una de las Unidades, para la formulación del plan de prevención de enfermedades laborales y de las actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica pertinentes.	Subdirección de Medicina Preventiva y del Trabajo
10	Solicitar la Junta Médico Laboral o concepto de rehabilitación.	<p>Se solicita a la EPS o ARL correspondiente el concepto de rehabilitación del personal civil que presenten más de ciento veinte (120) días de incapacidad; se efectúa el mismo procedimiento para el personal civil que se encuentre afiliado a la DGSM.</p> <p>La EPS, ARL o DGSM deberán enviar dentro de los treinta (30) días siguientes el concepto solicitado a la AFP, de acuerdo a lo establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012.</p> <p>Se envía informe al COP personal civil con CIENTO VEINTE (120) días continuos de incapacidad médica, con el fin de ser analizados para una posible reubicación laboral o cambio de funciones.</p>	Jefe Sección Seguridad y Salud en el Trabajo DEDHU / DEPER
11	Realizar comunicación al personal militar y civil con ausentismo prolongado	Una vez efectuada la actividad 9 “Solicitar la Junta Médico Laboral o concepto de rehabilitación”, se procederá a comunicar al personal civil del trámite de la Junta Médico Laboral o concepto de rehabilitación respectivamente.	Jefe Sección Administración de personal DEDHU /DEPER

		Realiza notificación al personal civil que sobrepase el día ciento veinte (120) de incapacidad, que, dando cumplimiento a la normatividad vigente, a partir del día ciento ochenta y uno (181), la FAC no pagará ningún tipo de auxilio de incapacidad, salario básico, subsidio de transporte o alimentación, pero se le continuará pagando las prestaciones sociales (salud, pensión, ARL).	
		Estas comunicaciones deberán ser remitidas a JERLA mediante oficios radicados en el sistema documental, para el control y posterior archivo.	
12	Informar al Personal Civil con incapacidad superior a 180 días.	Informar a JERLA cuando los funcionarios civiles cumplan más de (180) días de incapacidad continua o discontinua de acuerdo con la normatividad vigente, aclarando si se trata de enfermedad de origen laboral o común, para la suspensión del pago del auxilio de incapacidad por parte de la FAC.	Jefe Sección Administración de Personal
		Emite informe los días veinte (20) de cada mes, indicando la continuidad de la incapacidad y si es enfermedad común o laboral, hasta la terminación de la incapacidad del funcionario.	
		El jefe de la Sección Administración de Personal informa de manera inmediata a JERLA, cuando el personal que se encuentra con más de (180) días de incapacidad continua o discontinua se presente a laborar, solicitando la activación de la nómina.	Jefe Seguridad y Salud en el Trabajo DEDHU/ DEPER

6. Conclusiones

Se concluye que, de acuerdo con la normatividad colombiana revisada y la jurisprudencia emitida por las Altas Cortes del país, referente al fuero de salud, en tema de debilidad manifiesta por incapacidad médica certificada, no es posible despedir a un trabajador sin el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo. El despido sólo sería posible si un funcionario a pesar de su condición médica, infringe o incumple alguno de los lineamientos establecidos por la institución como: faltas disciplinarias, desacato al reglamento interno de trabajo, entre otras relacionadas.

Se evidencia que la causa del ausentismo laboral en el primer semestre del año 2022, obedece a variados diagnósticos, en su mayoría producidos por enfermedad general, lo

que hace necesario establecer un plan de acción inmediato para minimizar la ocurrencia de eventos que generan estas incapacidades y crean una recarga de trabajo para quienes deben asumir las ausencias presentadas. El ausentismo del personal civil del comando de la FAC es alto, se generaron 3.719 días perdidos en 608 casos por variadas causas. Esta situación crea una alerta para aumentar los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la institución.

Se concluye que, los procedimientos de actuación y seguimiento en las novedades de personal se hacen vitales para establecer diagnósticos que permitan incluir dentro del plan de desarrollo organizacional actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores, para crear espacios propicios de trabajo que impactan directamente en la motivación y clima organizacional de la entidad.

Aunque en lo estudiado se ha dicho que el trabajador es el recurso más importante de la institución, en ocasiones, cuando este presenta novedades médicas recurrentes, es relegado sin ir al fondo de las situaciones que en realidad generan estas ausencias. Es claro que existe un aspecto médico, pero es necesario indagar si la causa que genera la novedad está asociada a factores de trabajo como el estrés, sobrecarga laboral, desmotivación, entre otras.

El ausentismo laboral es una situación que afecta a cualquier institución ya sea de carácter público o privado. Este fenómeno va en aumento generando una afectación económica, productiva y organizacional. Se requiere identificar este fenómeno e implementar el plan de acción adecuado para minimizar el impacto que genera.

7. Recomendaciones

Es necesario estandarizar el procedimiento de actuación por ausentismo a causa de incapacidades médicas certificadas, no sólo en el Comando de la FAC, sino a cada una de las unidades militares de la Fuerza. Así mismo, iniciar el procedimiento de seguimiento de ausentismo laboral para el personal militar de la institución.

Se requiere promover el programa de riesgo psicosocial en el comando de la FAC, así como el seguimiento de los casos especiales evidenciados por causa de ansiedad y depresión entre otros, generando el apoyo necesario para el bienestar del personal.

Se recomienda crear un seminario interdisciplinar (Desarrollo Humano, Asesoría legal, Seguridad y Salud en el Trabajo) dirigido a los comandantes de grupo, jefes inmediatos, para engranar los procesos, promover el procedimiento y rutas de actuación a seguir en los casos especiales de ausentismo prolongado.

Se recomienda capacitar y promover los programas de prevención de la salud, hábitos y estilos de vida saludable, autocuidado, así como jornadas deportivas al interior de la FAC, que permitan a los funcionarios crear espacios de esparcimiento y cambio de actividad.

Solicitar a las ARL y EPS acompañamiento constante para realizar las actividades de Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, pausas activas y jornadas de desarrollo.

Coordinar jornadas de sensibilización y red de apoyo para los temas de ansiedad, depresión y estrés a cargo del personal conformado por psicólogas y trabajadoras sociales de la Fuerza, con el fin de mejorar las condiciones personales y laborales que puedan generar alteraciones que impacten directamente el ausentismo laboral. También, controlar la ejecución de las actividades resultantes de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Se debe realizar un análisis de cada uno de los casos médico laborales con debilidad manifiesta o estabilidad reforzada, realizando el seguimiento del proceso de rehabilitación, acompañamiento a que haya lugar y determinar que el funcionario no esté abusando del derecho.

Continuar con los programas de bienestar dirigidos al capital humano de la FAC, promoviendo reconocimiento por la labor realizada, actividades de integración,

motivación y desarrollo personal e institucional, creando sentido de pertenecía e impulsando a los trabajadores a realizar sus funciones con mayor compromiso.

8. Referencias

- ANDI. (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia). <https://bit.ly/3twfdxx>
- Arrieta, E., Fernández, C., Sepúlveda, C., & Vieco, J. (2019). Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas. CESLA Andi, más país.
- Butrón, E. (2018). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST. Ediciones de la U.
- CESLA. (2019). Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Tenth Edition Paul, 53(9), 1–53.
<https://bit.ly/3xFOqRH>.
- Camarota, R; Paradiñas, V. (2015) "El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya". *Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria*.
<https://bit.ly/3O5ofJq>.
- Chiavenato I. (1988) *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc. Graw Gill Interamericana de México. México.
- Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. <https://bit.ly/3h5QtGB>.
- Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2017). Resolución 1111 de marzo 27 de 2017. <https://bit.ly/3h5as8h>.
- Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* , 576.
- Fernández-Prieto, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Revista temas laborales*, 156, 167-186. <https://bit.ly/3hmLWya>.
- Gutiérrez-Rincón, C.-P., & Sandoval-Estupiñan, L.-Y. (2022). Formación profesional y desafíos de empleabilidad en la industria aeroespacial: estado de la cuestión. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 164-181.
<https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/1459>.

- García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos* 11(1), pp.13-25. <https://bit.ly/3GaCedU>.
- Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S.L., y Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 44-52. <https://bit.ly/3qGd5Av>.
- ISO/PAS 45005. (2020). Occupational health and safety management - General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic. BSI Standards Publication. [Consultado: septiembre de 2021]. <https://bit.ly/35WDuk6>.
- Juliana, R. (2021). Estabilidad reforzada en Colombia. <https://bit.ly/3tw2Z81>.
- Minow, Marta. Archetypal Legal Scholarship: A Field Guide, *Journal of Legal Education*, 63, no. 1 (2013), <https://bit.ly/3KUrlzl>.
- Martín, G. (2019). Gestión de riesgos corporativos en el análisis de procesos empresariales y auditorías con énfasis en la evaluación del riesgo de control. *Ekó Divulgando*, 3(1), 27-37. <https://bit.ly/3w6eamr>.
- Mariana G - Fuero de salud y su aplicación en los contratos laborales. 2022. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/mariana-gutierrez-restrepo-3450877/fuero-de-salud-y-su-aplicacion-en-los-contratos-laborales-3450859>.
- Mira, J.A., & García, N.J. (2019). *Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018*. Instname: Universidad de Antioquia. <https://bit.ly/3h5axZG>.
- NIDMAR. (The National Institute of Disability Management and Research) <https://www.nidmar.ca/index.asp>.
- OIT. (Oficina Internacional del Trabajo). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Solano, D. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *Jurídicas CUC*, 1(15), 47-68. <https://www.lens.org/lens/scholar/article/137-191-827-764-571/main>.
- OCDE (2018), *The future of education and skills: education 2030*, París, OCDE, <<https://bit.ly/3vP6iX6>>.
- Parra, L., Gómez, F., Rojas, E., Acosta, M., y Torres, T. (2018). Síndéresis hermenéutica de la ley 1562 y el concepto de la salud ocupacional. *Revista Republicana*, (24). <https://bit.ly/3dtHZGT>.

- Pinto, M.F. (2021). *Diseño del manual de procedimientos de trabajo seguro basado en los peligros y riesgos presentes en las labores de producción y bodega de Lamicentro Galufer & Cia., sucursal norte en la ciudad de Bogotá D.C.* [Tesis de pregrado]. Universidad Francisco de Paula Santander. <https://bit.ly/3h2LvKE>.
- Plata, J.C., & Lavado, M.D. (2021). Elaboración de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER [Tesis de pregrado]. <https://bit.ly/3qyrdf>.
- Rodríguez, A., & Rodríguez, N. (2017). *Guía para la identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles para la modalidad de teletrabajo.* [Consultado: Septiembre de 2021]. <https://bit.ly/35Zoxhd>.
- Sánchez, J., & Ramírez, K.V. (2017). Análisis del riesgo en el desempeño laboral. Parte II. Universidad de Talca. <https://bit.ly/3A9X6ip>.
- Suárez, H., Gallego, J., & Jaramillo, P. (2020). Caracterización de competencias profesionales necesarias para los médicos calificadores de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia. *Revista IUS*, 14(45). <https://bit.ly/3dqEUHN>.
- Sentencia SU 049 de 2017, Referencia expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa.
- Uniagustiniana. (2021). Módulo 1: Metodología de la investigación. Lección: Enfoques, métodos y diseños de investigación [Material didáctico]. Disponible en la plataforma virtual SIGA.
- Vicente, M.T. (2020). Covid-19 y salud laboral. Reflexiones de un médico del trabajo. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 1(29), 10-13. <https://bit.ly/3y5laBh>.
- Vicente, M.T., Torres, J.I., Torres, A., Ramírez, M.V., & Capdevila, L. (2018). Universidad CES, 2(9), 287-297. <https://bit.ly/3jrZ4oo>.

Anexo 1. Cuadro registro incapacidad médica certificada

No.	Código interno de identificación	Mes	Género		# Días de incapacidad	Inicial	Prorroga	CIE-10	Contingencia				
			H	M					EG	EL	AL	AC	MAT
1													
2													
3													

Anexo 2. Formato para el procedimiento

No.	Actividad	Descripción (paso a paso)	Responsable