# Ausentismo Laboral en Recolección de Residuos Sólidos: Un Desafío Para las Empresas del Sector

# Workplace Absenteeism in Solid Waste Collection: a Challenge for Companies in the Sector

Milena Patricia Correa Foronda[1]

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

[1]Administradora en salud ocupacional, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral de Facultad de Ciencias jurídicas y políticas, Corporación Universitaria Remington. ORCID: 0009-0004-5756-7507 Correo: milecorrea0690@gmail.com

**Resumen**

El ausentismo laboral constituye un desafío relevante que afecta la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones, especialmente en el sector de recolección de residuos sólidos, donde los trabajadores están expuestos a diversos factores de riesgo que impactan su salud. A través de un análisis documental, se identificó que, pese a la implementación de estrategias preventivas por parte de las empresas, el ausentismo laboral conserva un carácter multifactorial, es decir el ausentismo se debe a muchos factores. Este análisis permitió reconocer tendencias y hallazgos específicos en el contexto colombiano, aportando una comprensión más profunda sobre cómo se ha abordado esta problemática en el país y las particularidades que deben tenerse en cuenta para su gestión.

**Palabras claves:** Ausentismo laboral, factor de riesgo, Barrido y limpieza de vías y áreas públicas, Recolección y transporte de residuos**.**

**Abstract**

Workplace absenteeism is a significant challenge that affects the productivity and sustainability of organizations, especially in the solid waste collection sector, where workers are exposed to various risk factors that impact their health. A document analysis identified that, despite the implementation of preventive strategies by companies, absenteeism remains multifactorial, meaning it stems from many factors. This analysis revealed specific trends and findings within the Colombian context, providing a deeper understanding of how this problem has been addressed in the country and the particularities that must be considered for its management.

**Key Words:** Work absenteeism, Risk factor, Sweeping and Cleaning of roads and Public areas, Waste collection and Transportation

## Introducción

El ausentismo laboral en el sector de recolección de residuos sólidos no es solo un problema de las empresas, sino una situación que también involucra a los trabajadores, las autoridades y la comunidad. Solo con un trabajo conjunto y constante es posible reducir los riesgos, asegurar la continuidad de un servicio esencial para la salud pública y mejorar la calidad de vida de quienes realizan esta importante labor.

Las empresas encargadas de la prestación del servicio de aseo en los municipios, enfrentan un desafío en la reducción de los factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores, según el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec, 2010) en la *Guía Técnica Colombia* GTC 45, los empleados que realizan labores de barrido y recolección de residuos sólidos están expuestos a diversos factores de riesgos, entre ellos los biológicos, derivado de la exposición a hongos, virus y bacterias presentes en los desechos; otro factor relevante es el riesgo asociado al tránsito vehicular, dado que las labores de barrido y recolección deben realizarse directamente en las vías y el personal se ve expuesto de manera significativa a accidentes por atropellamiento, generando ausencias en el trabajo por incapacidades médicas; otro factor de riesgo, es el mecánico derivado por el contacto con elementos cortopunzantes como vidrios, que generan en el personal heridas y lesiones y por ende ausencias en el trabajo.

En este contexto, resulta fundamental implementar estrategias integrales que, más allá de las medidas internas de la empresa, promuevan la educación ambiental, el fortalecimiento de la cultura ciudadana y la articulación con las autoridades locales. Estas acciones pueden contribuir a disminuir la exposición a riesgos externos, proteger la salud de los trabajadores y, en consecuencia, reducir los índices de ausentismo laboral en el sector de recolección de residuos.

Según el informe presentado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2022), se realizó un análisis del comportamiento del ausentismo laboral en el periodo comprendido entre 2016 y 2022, cuyos resultados se resumen en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Comparativo de ausentismo laboral 2016, 2020 y 2022*

| | Año | Incidencia |
|---|---|---|
| Incapacidad enfermedad general | 2016 | 76.1% |
| | 2020 | 46% |
| | 2022 | 68% |

*Nota:* Datos tomados se la ANDI (2022).

Según lo mostrado en la tabla 1, el índice de ausentismo laboral alcanzó su valor más alto en 2016, con un 76,1 %, mientras que su nivel más bajo ocurrió en 2020, registrando un 46 %. Sin embargo, en 2022 se observó un aumento significativo, llegando al 68 %, cifra que se acerca nuevamente a los valores previos a la pandemia de COVID-19. Por su parte, las incidencias de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se ha mantenido relativamente constante durante el periodo evaluado, con variaciones entre el 3 % y el 5 %, lo que refleja una menor fluctuación en comparación con el comportamiento del ausentismo.

En el caso del servicio público de aseo, la operación no se detuvo, dado que la recolección de residuos fue catalogada como actividad esencial. Sin embargo, las restricciones de movilidad y la menor presencia de personas en las vías contribuyeron a una disminución en la probabilidad de accidentes y, en consecuencia, a una reducción del ausentismo en este sector. Es importante resaltar que el ausentismo laboral no solo repercute en la continuidad y eficiencia de la operación diaria de una empresa, sino que también genera impactos económicos de largo plazo. La pérdida de horas laborales, la necesidad de reemplazos temporales, el aumento de los costos en salud ocupacional y las posibles afectaciones en la calidad del servicio representan desafíos significativos para las organizaciones

Este artículo parte de la siguiente pregunta ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan las empresas de recolección de residuos frente a niveles altos de ausentismo laboral? Se trata de problemáticas que estas organizaciones deben afrontar de manera cotidiana, muchas de las cuales escapan a su control directo, pues están asociadas a factores de riesgo externos que incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores.

Para la elaboración de este artículo, se llevó a cabo un análisis documental, donde se revisó la literatura existente, lo que permitió tener una panorama más amplio del tema y comprender el ausentismo desde diferentes perspectivas. El artículo se dividió de la siguiente forma, en primer lugar, se realizó una descripción de la recolección de residuos sólidos desde la legislación colombiana, posteriormente se indagó sobre ausentismo laboral y los factores que influyen en este y de allí se desprenden las conclusiones respectivas.

**Recolección de residuos solidos**

El Decreto 2981 de 2013, por el cual se reglamenta la prestación del servicio público de aseo, en relación con la Gestión Integral de Residuos Sólidos, define los residuos sólidos como:

> Cualquier objeto, material, sustancia o elemento sólido resultante del consumo o uso de un bien en actividades domésticas, industriales, comerciales, institucionales, de servicios, que el generador abandona, rechaza o entrega y que es susceptible de aprovechamiento o transformación en un nuevo bien, con valor económico o de disposición final (Decreto 2981, 2013, art. 2).
>
> En este mismo decreto se establece que las labores de barrido y limpieza de vías y áreas públicas son responsabilidad de las personas prestadoras del servicio de aseo y deberán realizarse con una frecuencia tal que las vías y áreas públicas estén siempre limpias y aseadas, también establece medidas de prevención como el uso de uniformes con reflectivos, capacitación y formación al personal, la implementación del barrido mecánico y la utilización de elementos de protección personal (Decreto 2981, 2013, art. 52).

Sin embargo, dichas medidas resultan, en ocasiones, insuficientes frente a las condiciones externas del entorno laboral, que son difíciles de controlar, la exposición constante a estos factores puede desencadenar, con el tiempo, enfermedades comunes, enfermedades de origen laboral y accidentes de trabajo, situaciones que a su vez generan altos índices de ausentismo y afectan la continuidad del servicio.

**Ausentismo laboral**

En el contexto histórico la palabra ausentismo "absentismo" en sus inicios, se utilizaba para señalar un fenómeno rural consistente en el abandono (ausencia permanente) del cultivo de las tierras, fenómeno notable en las islas británicas conocido como "absentee landlord". En especial se sabe que comenzó a denominarse absentistas a aquellos terratenientes de Irlanda que abandonaban, desde el siglo XVII sus tierras para afincarse en Inglaterra mejorando así su seguridad debido al estado revolucionario que existía en sus feudos y con el tiempo fue traspuesto al ámbito de las relaciones laborales (Sánchez, 2015).

Para hablar de ausentismo laboral en Colombia es necesario considerar los fundamentos legales que lo regulan. La Ley 100 de 1993, mediante la cual se creó el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, el cual establece derechos y deberes, sino que también busca proteger la salud de los trabajadores y garantizar que el ausentismo laboral sea tratado de manera justa y adecuada.

El ausentismo laboral se determina cuando existe una relación laboral previa, la cual se establece a través de un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal. En Colombia, esta relación está claramente definida en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.,1951). Según la legislación colombiana, es responsabilidad del empleador cubrir la ausencia del empleado y, además, se deben pagar los primeros dos días de incapacidad que un médico le otorgue a través de un certificado correspondiente.

El numeral 2 del artículo 173 del C.S.T define las justas causas para el ausentismo, que incluyen situaciones como accidentes, enfermedades, calamidades domésticas, fuerza mayor y casos fortuitos. El código también contempla ausencias justificadas por razones específicas, como la licencia de maternidad u otras como calamidad doméstica (art. 236, C.S.T). Las ausencias justificadas son parte de los derechos que tiene un empleado; ya que buscan proteger el bienestar de los trabajadores y asegurar que puedan atender situaciones personales sin temor a repercusiones negativas en su empleo (Cuevas et al., 2011).

Las ausencias justificadas de un trabajador se encuentran respaldadas por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece los derechos del empleado y las circunstancias en las que puede faltar a sus labores, como la licencia de maternidad, la calamidad doméstica, entre otras. Por ello, es fundamental conocer y respetar los derechos laborales, ya que estas ausencias cuentan con soporte legal.

***Factores de Ausentismo laboral***

En cuanto a los factores que influyen en el ausentismo, Mora et al. (2006) señalan que el ausentismo tiene un origen multifactorial, en el que intervienen diversos elementos que favorecen su aparición y generan consecuencias negativas tanto para la persona como para la organización. De acuerdo con los resultados obtenidos, se confirma que el ausentismo laboral no depende de un único factor, sino que puede verse afectado por condiciones del entorno organizacional, así como por características individuales y sociodemográficas que se interrelacionan entre sí.

De acuerdo con los hallazgos de Trinidade et al. (2014), el autor clasifica el ausentismo en tres categorías. La primera de ellas señala que la causa principal del ausentismo corresponde a incapacidades médicas de mediana y larga duración, derivadas de condiciones de salud del trabajador, ya sea por enfermedad o accidente. A partir de esto, se deduce que el cuidado de la salud de cada empleado es un elemento esencial para el adecuado desempeño laboral, ya que su estado de salud incide directamente en la ocurrencia del ausentismo.

Respecto al segundo grupo, este se relaciona con los factores sociodemográficos, los cuales pueden verse afectados por variables como la edad, pues se observa que a mayor edad aumenta la probabilidad de ausentismo. Del mismo modo, el género femenino, un nivel educativo bajo y el estado civil también influyen en la ausencia laboral. Sobre estos aspectos, Sánchez (2015) señala que los estudios sobre ausentismo presentan resultados inconsistentes, ya que algunos indican que el incremento en la edad se asocia con una mayor tasa de ausentismo, vinculada a una mayor carga mínima de enfermedad.

En el tercer grupo, el ausentismo está relacionado con factores internos de la organización, como la sobrecarga, incluyendo la distribución de roles, responsabilidades y jerarquías puede influir positiva o negativamente en la motivación de los trabajadores, Trinidad et al. (2014).

Es fundamental que las empresas identifiquen las causas del ausentismo y trabajen en soluciones efectivas para crear un ambiente de trabajo más saludable y motivador. Si bien el ausentismo laboral genera un impacto económico para la organización, también funciona como un indicador que permite valorar el nivel de riesgo de enfermedad que presentan los trabajadores.

## Conclusiones

El ausentismo laboral en el sector de recolección de residuos sólidos representa un reto complejo y multidimensional que afecta tanto la sostenibilidad operativa de las empresas como el bienestar integral de los trabajadores. A lo largo de esta reflexión se evidenció que, aunque las organizaciones implementan medidas de prevención y control como las establecidas en el Decreto 2981 de 2013, la dotación de elementos de protección personal, las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo y la adopción de protocolos de bioseguridad, estos esfuerzos resultan en muchos casos insuficientes frente a la naturaleza de los riesgos a los que se enfrentan los recolectores en su jornada de trabajo.

Los factores de riesgo identificados son múltiples y en gran medida externos a la gestión empresarial. La exposición a residuos contaminantes, el contacto con agentes biológicos (hongos, bacterias, virus), la presencia de materiales cortopunzantes mezclados con desechos ordinarios, la constante circulación vehicular constituye amenazas permanentes para la salud y seguridad de los trabajadores. Estos elementos, sumados a la falta de cultura ciudadana en la adecuada disposición de los residuos, contribuyen al desarrollo de enfermedades respiratorias, osteomusculares, digestivas y a accidentes de tránsito, los cuales se traducen en incapacidades médicas y en elevados índices de ausentismo.

## Referencias

Asociación Nacional de empresarios de Colombia (ANDI). (2022) *Ausentismo Laboral e incapacidades médicas*, ANDI. https://www.andi.com.co/Uploads/Informe%20sobre%20ausentismo%20laboral%20e%20incapacidades%20m%C3%A9dicas%202022.pdf

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T]. (1951). Legis.

Cuevas D., Y., García S., T., Villa R., M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel, 13.* [Trabajo de grado Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo]. Universidad del Rosario. http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=6ACAC1604A05C9970302E70B804C45A0?sequence=1

Congreso de la República de Colombia. (20 de diciembre de 2013). Decreto Prestación del servicio de aseo. [Decreto 2981 de 2013]. DO: 49.010

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley Sistema de seguridad social integral. [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec). (2012). *Guía Técnica Colombiana para la identificación de riesgos y peligros* (GTC 45). Icontec.

Mora DM, Mejía Z, Rincón E, Barrios RM, Padilla FR. (2006) *Ausentismo laboral de causa médica,* Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Facultad de Medicina. http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/21861/articulo3.pdf;jsessionid=CC3FE0E01B099100A7F6E3D16A3C2BA6?sequence

Sánchez (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Revista Salud Bosque. 43-54. http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf

Trindade L de L, Grisa CC, Ostrovski VP, Adamy EK, Ferraz L, Amestoy SC, (2014), *Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalari*o. http://www.scielo.orgco/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf