



PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE EL TEMA DE REUBICACIÓN LABORAL

1. ¿Qué es la reubicación laboral; la reasignación de funciones y las restricciones laborales?

Respuesta: De acuerdo con el Manual de Rehabilitación, publicado por el Ministerio de la Protección Social, es: *“Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo”.*

2. ¿Qué normas obligan a los empleadores a reubicar laboralmente a sus trabajadores o a reasignarle funciones o a dar cumplimiento a las restricciones laborales, que los médicos les prescriben a los trabajadores?

Respuesta: En nuestro país existe un marco normativo para que los empleadores procuren la salud de sus trabajadores. Las normas que reglamentan la obligatoriedad que tienen los empleadores de reubicar a los trabajadores, cuando sus condiciones de salud están empeorando en razón a los riesgos existentes en por su trabajo; son: El artículo 10° de la Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: *“Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”*; esta disposición aplica para los casos de enfermedades generales o de origen común y las de origen profesional.

Así mismo el marco normativo en salud ocupacional, específicamente en los artículos 80, 81 y 84, de la Ley 9°/79: artículo 2 de la Resolución 2400/79, artículo 348 del Código Sustantivo del trabajo, el Decreto 614 de 1986, el literal c, artículo 21 del Decreto Ley 1295/94 y numeral 6 de la Circular unificada de 2004, establecen la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones óptimas de trabajo.

En concordancia con la normatividad mencionada, el artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas de salud ocupacional.

De otro lado, El artículo 4° de la Ley 776/02 estipula que: *“Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.”.*

El artículo 8° de la Ley 776/02 estipula que: *“Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”.*



Para este tema se debe tener en cuenta las disposiciones del artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, que adopta la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, definidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006.

La Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo establecen que los derechos a la Seguridad Social y los derechos laborales, son ciertos e indiscutibles, no son renunciables y tampoco negociables.

Por lo tanto bajo estas disposiciones legales, el empleador tiene la obligación de reubicar o reasignarle funciones, a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo que empeoren su condición de salud, independientemente del origen de las mismas e incluso aunque no exista recomendación de médico alguno.

Justamente la razón de ser de un programa de salud ocupacional, en su esencia, es procurar el bienestar de todos sus trabajadores, por lo que al trabajador que por su condición de salud, requiera ser reubicado o que se le reasignen funciones, estos procesos deben ser actividades prioritarias, en el cronograma del Programa de Salud Ocupacional de una empresa; como parte de las estrategias de control y prevención de los programas de vigilancia epidemiológica.

El objetivo de la reubicación de puesto de trabajo, es prevenir la ocurrencia de un accidente de trabajo o el agravamiento de las enfermedades del trabajador.

¿Quién puede apoyar al empleador en un proceso de reubicación laboral o de reasignación de funciones?

Respuesta: Para el proceso de reubicación, la empresa puede solicitarle a la ARP a la que se encuentre afiliada, la asistencia técnica y acompañamiento en este proceso, en el marco de las actividades de prevención, conforme al Decreto ley 1295 de 1994 y la Circular unificada de 2004.

Así mismo se le recomienda documentarse en este proceso con el Manual de Rehabilitación publicado por este ministerio, que puede consultar en la página web: www.fondoriesgosprofesionales.gov.co.

3. ¿Si el empleador se niega o dilata la reasignación de funciones, el cumplimiento a las restricciones laborales o la reubicación laboral, a donde se puede presentar la queja?

Respuesta: En el caso que las empresas, dilaten o se nieguen a reubicar al trabajador, éste puede presentar la denuncia a la Dirección Territorial de la Protección Social, quienes tienen las competencias de inspección, vigilancia, control y sanción, en este tema.