

OBLIGACIONES DE LAS PARTES ASOCIADAS AL PROCESO DE REINTEGRO DEL TRABAJADOR.

Por: SANDRA MILENA VELÁSQUEZ LONDOÑO
Coordinadora Asuntos Legales Suramericana.

En el contexto de los Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta de vital importancia recordar a los empleadores el papel que juegan en el proceso de Reintegro de sus trabajadores, una vez acaecido un evento laboral (Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral) que haya implicado a los mismos una afectación de salud.

Podríamos comenzar entonces con un acercamiento a la definición general del concepto de Reintegro en el marco de los Riesgos Laborales.

El mismo se ha entendido como el proceso de Reincorporación de un trabajador a su actividad laboral habitual (oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento, formación técnica o profesional) o no habitual, después de un período de incapacidad temporal secundaria a una alteración en su estado de salud como consecuencia de un evento de origen laboral. Se pretende que dicha reincorporación sea integral, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar y ocupacional.

En dicho proceso se vislumbra la participación de diferentes actores, en cabeza de la empresa, con apoyo de la ARL, y de cara al trabajador, con acompañamiento inclusive de su núcleo y contexto familiar en algunos casos.

De cara a la ARL, el apoyo se da a través de un equipo profesional interdisciplinario, experto en la identificación de capacidades y destrezas requeridas, orientadas a la mayor recuperación del trabajador en su vida personal y a su productividad laboral. Para lograrlo, se acude a herramientas tales como la evaluación médica laboral integral y se orienta la recuperación haciendo una evaluación funcional de puestos de trabajo.

Todo ello redundará en el desarrollo de la potencialidad laboral y personal del individuo y mejor calidad de vida de los trabajadores, y de cara a la empresa, en la mayor productividad empresarial, disminuyendo el ausentismo laboral y reduciendo el número de días de incapacidad.

El anterior Ministerio de la Protección Social, en algunos de sus conceptos normativos, y en el "Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales" (hoy Laborales), establece que las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral pueden ser las siguientes, clasificando los tipos de reintegro así:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.

ALGUNAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1. Obligación del empleador

En el Sistema General de Riesgos Laborales el empleador juega un papel fundamental y principal, en relación con la protección de los riesgos ocupacionales a que están expuestos sus trabajadores, así como en la reincorporación de éstos a la vida laboral en el evento en que se materialice un evento de origen ocupacional que afecte su salud o integridad y una vez terminado -en principio- el periodo de incapacidad temporal y establecida la posibilidad de reintegro. Bien es sabido que las normas propias de Salud Ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) asignan al empleador una serie de tareas para lograr el cometido de mantener lugares de trabajo saludables, trabajadores protegidos y aminorar en la mayor medida la exposición al riesgo, todo ello en el entendido filosófico de que el empleador en su actividad productiva está recibiendo un beneficio económico producto de la fuerza laboral a su servicio, a la cual somete a riesgos, que como tal debe evitar, controlar y atender.

En el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 se describe cómo la Prevención de los riesgos laborales (antes profesionales) es responsabilidad principal del empleador:

"ARTICULO 56. RESPONSABLES DE LA PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES.

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.

Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional".

(Negrillas nuestras).

Ahora bien, en relación con las obligaciones del empleador en la etapa de reintegro, una vez acaecido el evento laboral, encontramos en la Ley 776 de 2002 -y de igual contenido en el anterior texto del Decreto 1295-, los siguientes sustentos normativos:

"Artículo 4°. Reincorporación al trabajo. 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."

"Artículo 8o. Reubicación del trabajador. 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".

El primer artículo hace relación al trabajador al que se le definió una Incapacidad Temporal (IT), y se reincorpora a su trabajo después de ésta. El segundo hace relación al trabajador al que le fue declarada una Incapacidad Permanente Parcial (IPP) y que por lo tanto no quedó en estado de invalidez y puede volver a la vida laboral, bien en su mismo cargo directamente, bien con restricciones, bien en otro cargo, bien en otra actividad. En este caso la norma es tan estricta que dispone al empleador, que si se hace necesario efectuar "movimientos de personal" para lograr la reubicación del trabajador al que le fue declarada la IPP, debe hacerlo.

Es por esto que es tarea de las empresas tener un procedimiento claramente establecido y efectuar un seguimiento adecuado al reintegro de sus trabajadores para que, contando con el asesoramiento de su ARL identifiquen y ejecuten las opciones de reintegro de acuerdo con el proceso productivo de la empresa.

Todo ello debe hacerse bajo la dirección del área de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa (antes Salud Ocupacional) y Medicina laboral, y bajo la colaboración expresa del jefe directo del trabajador en el proceso puntual, y de las Directivas de la empresa de manera general en la definición de políticas y recursos¹, todos enfocados a un objetivo común.

Precisamente en las normas relativas al contenido de los Programas de Salud Ocupacional (Hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), se enfatiza la obligación del empleador en el marco del Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, de mantener a sus trabajadores correctamente ubicados en una ocupación adaptada a sus condiciones y aptitudes físicas y psicológicas. Lo anterior aplica, no sólo en el momento de ingresar al puesto de trabajo por primera vez y durante su permanencia en él, sino precisamente en procesos de reincorporación, reintegro y reubicación. Así, se ratifica entonces la obligación de la empresa en cuanto a realizar la reubicación del trabajador o readaptación del puesto de trabajo acorde con sus capacidades residuales, y de la mejor manera en que se eviten riesgos para su salud. Estas normas son la Ley 9 de 1979, el Decreto 614 de 1984 que la reglamenta, y la Resolución 1019 de 1989, que no obstante su antigüedad, tienen plena vigencia en el marco de la salud ocupacional (Hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), adaptadas a los nuevos procesos de sistemas de gestión que deben implementarse en las empresas.

A continuación reseñamos algunos apartes relativos a lo mencionado:

¹ Resolución 1019 de 1989, artículo 4, Parágrafo 1: "Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos".

Ley 9 de 1979

"Artículo 125.- Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, **recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica**".

Resolución 1016 de 1989

"Artículo 10. Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen 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 psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.**

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

1. **Realizar exámenes médicos**, clínico y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, **reingreso al trabajo**, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

10. **Realizar visitas a los puestos de trabajo** para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

15. **Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial**".

(Negrillas y Subrayas nuestras)

2. Obligación del Trabajador.

La primera anotación que debe hacerse en este sentido, es que la normatividad colombiana no es muy propicia a establecer muchas obligaciones en cabeza del trabajador en el Sistema, teniendo en cuenta que básicamente es la razón de ser del mismo y la base sobre la cual se construye, teniéndose como consecuencia que la mayor cantidad de cargas y deberes se establezcan en cabeza de los otros actores, y resulte más bien escasa la regulación de las conductas exigibles al trabajador.

No obstante, en materia de autocuidado la normatividad general en Riesgos Laborales sí prevé que el Trabajador es un actor fundamental, entendido éste no solamente como la necesidad de participar adecuadamente en las actividades de prevención de riesgos laborales propuestas por el empleador y las ARL, sino como la obligación de participar en forma adecuada y comprometida en el proceso de recuperación y rehabilitación que deba seguirse cuando se ha presentado un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Así por ejemplo, en el Decreto 1295 de 1994, se contemplan como deberes de los trabajadores, los siguientes:

"Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores.

Son deberes de los trabajadores:

- a) *Procurar el cuidado integral de su salud;*
- b) *Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- c) **Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;**
- d) *-Inciso modificado por la Ley 1562 de 2012- **Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa** y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales*

(...)" (Negrillas nuestras)

Así mismo, en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295, se establece una clara y drástica sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se rehúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma:

"Artículo 17. Suspensión de las prestaciones económicas previstas en el sistema de esta ley. *Las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales suspenderán el pago de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994 y en la presente ley, cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo. El pago de estas prestaciones se reiniciará, si hay lugar a ello, cuando el pensionado o el afiliado se someta a los exámenes, controles y prescripciones que le sean ordenados o a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.*" (Negrillas nuestras)

No obstante resulta importante anotar, que nuestro sistema judicial en la mayoría de los casos es muy garantista en cuanto a la protección del trabajador, por lo cual en la práctica es muy poco probable la aplicación de sanciones de este tipo o la suspensión de prestaciones al trabajador, y por el contrario, es frecuente que por vía de tutela se ordene continuar el reconocimiento, aún en el marco de otro tipo de conductas reprochables y no bien intencionadas del mismo frente al Sistema.

Con relación a las normas del Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Gestión del mismo, que se expusieron en el acápite relativo al empleador, dichas normas prevén la obligación paralela del trabajador, respecto del cumplimiento de las disposiciones en este tema, así:

Ley 9 de 1979

"Artículo 85.- *Todos los trabajadores están obligados a:*

- a) **Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca;**
- b) *Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo;*

e) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo."

Decreto 614 de 1984

"Artículo 31.- Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, en relación con las actividades y programas de Salud Ocupacional que se regulen en este decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

a) Cumplir las que les impone el artículo 85 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo;

b) Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en los Comités de medicina, higiene y seguridad industrial del establecimiento de trabajo respectivo;

c) Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional de la empresa".

De todas estas normas es posible derivar entonces la obligación del trabajador de participar en su proceso de reincorporación y reintegro, como parte fundamental en el cumplimiento de los objetivos del sistema y en su recuperación integral.

3. Obligaciones de la ARL.

A lo largo de toda la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales, se derivan las obligaciones de las Administradoras en el ejercicio de actividades de Promoción y Prevención de los riesgos ocupacionales, en el contexto de la asesoría técnica y apoyo a las empresas afiliadas, y tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora en el medio de trabajo.

Así por ejemplo, en el Artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, se detallan las actividades que deben destinarse para este efecto con cargo a la cotización. Dentro de ellas, para nuestro fin, se destacan:

"Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

"a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de **rehabilitación integral** en las empresas afiliadas;

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, **para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral**;

d) **Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral**, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales."

De igual forma, es clara la obligación de las ARL en el reconocimiento y pago al trabajador de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un evento de origen laboral: Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Dentro de las prestaciones asistenciales se encuentran aquellas que pretenden la recuperación del estado de salud del trabajador y de su capacidad laboral, tales como asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, hospitalización, servicios de diagnóstico y tratamiento, y por supuesto, se incluye en dichas prestaciones, las actividades para la **Rehabilitación física y profesional** del trabajador. (Artículo 5, Decreto 1295 de 1994).

Dentro de las prestaciones económicas relacionadas con el proceso de rehabilitación y reintegro se destacan el *subsidio por incapacidad temporal* y la *indemnización por incapacidad permanente parcial*, ya que éstas consisten en prestaciones dinerarias derivadas de una situación de incapacidad para laborar, temporal en el primer caso, y permanente en el segundo –pero parcial, a diferencia de la invalidez- de manera que permite en principio el retorno del trabajador a la vida productiva bajo circunstancias determinadas.

Así, en la ley 776 de 2002, se define la IT de la siguiente forma:

"Artículo 2. Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado."

"Artículo 3o. Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y **hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte**".

De esta forma, se observa como cada uno de los actores juega un papel fundamental en el proceso de Reintegro del trabajador, el cual filosóficamente aporta a la construcción conjunta de un contexto de reinserción y recuperación familiar, personal, social y laboral que la sociedad busca de sus miembros, y sus miembros de ella.