

Ministerio de la Protección Social

Concepto 359469

30-11-2010

Asunto: Consulta Radicado N° 317200.

Respetado **doctor Arias:**

Atendiendo a su consulta relacionada con las atribuciones legales que tiene usted como médico de salud ocupacional de una empresa para solicitar la reubicación de un trabajador; solicitar el cambio de carga aún estando el trabajador en carrera; definir claramente que se le cambien sus funciones; qué tipo de recomendaciones puede emitir; que limitaciones tiene en este aspecto; se le recuerda que: 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.

De otro lado 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, 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.

Por lo tanto bajo estas disposiciones legales el empleador tiene la obligación de reubicar 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 no se tiene reglamentado ningún procedimiento burocrático, para que al trabajador que por su condición de salud, requiera ser reubicado o se le reasignen funciones, se le obstaculice dicho derecho; por el contrario, esta debe ser una actividad prioritaria, 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.

Para el proceso de reubicación puede solicitarle a la ARP a la que se encuentre afiliada la empresa, la asistencia técnica y acompañamiento en este proceso, en el

marco de las actividades de prevención, que las ARPs tiene la obligación de prestarles a sus empresas afiliadas, 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.

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.

En los aspectos de rehabilitación profesional, el marco normativo vigente no establece responsabilidades a las EPS.

En el evento que las empresas, dilaten o se nieguen la reubicarlo, el trabajador puede presentar la denuncia correspondiente, ante la Dirección Territorial de la Protección Social de su jurisdicción, quienes son los que tienen las competencias de inspección, vigilancia, control y sanción.

Así las cosas, si usted es el responsable del programa de salud ocupacional, de la institución en donde labora, tiene toda la autoridad técnica y legal, para recomendar la reubicación laboral o la reasignación de funciones, independientemente del tipo de vinculación laboral del trabajador; siempre y cuando, no vaya en detrimento de su nivel jerárquico ni de su salario y siempre y cuando sea un proceso en el que al trabajador se le den las explicaciones correspondientes, específicamente frente a los beneficios para su salud con la conducta asumida (reubicación laboral o reasignación de funciones) y frente a que es obligación del empleador procurar por el bienestar de todos los trabajadores..

Atentamente, con gusto atenderé cualquier otra inquietud.

ANA MARIA CABRERA VIDELA

Directora General de Riesgos Profesionales