

Anexo 1. Marco legal referente a la rehabilitación y reincorporación al trabajo



Elaboró:

Gloria H. Villalobos Fajardo

Psicóloga, PhD Ciencias de la Salud, Mag. Salud y Seguridad

Equipo Salud Mental SURA

ARL-Consultoría Gestión del Riesgo

Revisado por: Sura Colombia

Julio 2019

La gestión de un caso de retorno al trabajo luego de una incapacidad por problemas de salud mental implica la consideración de un conjunto de derechos y obligaciones entre las que cabe mencionar la protección contra la discriminación para el acceso a igualdad de oportunidades, la confidencialidad sobre la información médica, la gestión del proceso de reincorporación para que también resulte eficiente y productiva.

En el marco de la regulación internacional se encuentra la *decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones*, que en su artículo 7, literal g, dispone la adopción de medidas legislativas y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo en las que se reglamenten aspectos como los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente derivada de accidentes y/o enfermedades ocupacionales¹.

Adicionalmente, en su artículo 21, menciona el derecho que tienen todos los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación².

Por otra parte, el marco normativo nacional indica en la *Ley 9 de 1979*, artículo 125, que el empleador tiene la obligación de 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 sus trabajadores, por lo que dichos programas deberán estar orientados a la promoción, protección, recuperación, rehabilitación y la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica³.

Posteriormente y bajo la misma línea, se encuentra la *Resolución 1016 de 1989*, proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual dispone en su artículo 10 que 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 riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Adicionalmente consagra la obligación de todo empleador, ya sea público o privado, de realizar exámenes médicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reintegro al trabajo y retiro y realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, con el objeto de establecer las acciones de mejora necesarias y coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial⁴.

¹ Decisión 584. Comunidad Andina de Naciones, Lima, Perú, 23 de septiembre 2004. Artículo 7.

² Decisión 584 de 2004, Artículo 21.

³ Ley No. 9. Diario oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 16 de Julio de 1979. Artículo 125.

⁴ Resolución 1016 de 1989. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colombia, Bogotá, Colombia, 31 de marzo de 1989.

Por otra parte, el *artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994*, fija la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de los riesgos laborales y se les impone la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional, en la medida en que son éstos los responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo⁵.

La *Resolución 2346 de 2007*, proferida por el Ministerio de la Protección Social, define el reintegro laboral en su artículo 2, como la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausencia, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra. Así mismo, en su artículo 3 menciona los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que tanto empleadores públicos como privados tienen el deber de realizar, dentro de los cuales se encuentra la evaluación médica por posincapacidad o por reintegro, con la finalidad de identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros⁶.

La *Resolución 2346 del 2007*, en su artículo 1 define el reintegro laboral como “la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

La *Ley 776 de 2002*, consagra en su artículo 4 el deber que surge para el empleador de ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, en aquel evento en que el trabajador termine un periodo de incapacidad temporal y recupere su capacidad de trabajo. Así mismo, dicha norma dispone en su artículo 8 el deber de reubicación del trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberá incluso efectuar los movimientos de personal que sean necesarios⁷.

Aunado a lo anterior, es menester mencionar las responsabilidades que surgen para los otros actores implicados en el proceso de reincorporación laboral posterior a una incapacidad, como lo son las Administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores.

La *Ley 1562 de 2012*, en su artículo 11, numeral 2, dispone que del 92% del total de la cotización, la ARL deberá destinar como mínimo el 10% para desarrollar programas de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, desarrollar programas para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral y para diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias,

⁵ Decreto No. 1295. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colombia, Bogotá, Colombia, 24 de junio de 1994. Artículo 56.

⁶ Resolución 2346. Ministerio de la Protección Social, Colombia, Bogotá, Colombia, 16 de julio de 2007. Artículos 2 y 3

⁷ Ley No. 766. Diario oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 17 de diciembre de 2002. Artículos 4 y 8.

equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales⁸.

En cuanto a las obligaciones del trabajador posteriores a una incapacidad por un trastorno o problema psicosocial o mental, se deben tener en cuenta las siguientes normas:

El *Decreto ley 1295 de 1994* que regula la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy laborales) y en su artículo 22 consagra dentro de los deberes de los trabajadores el de colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en dicho decreto y el de cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa⁹.

La *Ley 9 de 1979*, en su artículo 85, literal a, dispone que todos los trabajadores están obligados a cumplir las disposiciones de la mencionada ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca¹⁰ (hoy día reglamento de higiene y seguridad industrial).

Por otra parte, el *Decreto Ley 614 de 1984*, en su artículo 31 también regula las responsabilidades de los trabajadores en relación con las actividades y programas de salud ocupacional (salud y seguridad en el trabajo), dentro de las cuales se encuentran la de cumplir las que impone la ley 9 de 1979 en su artículo 85 y el Código Sustantivo del Trabajo, participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional¹¹ y colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de salud ocupacional de la empresa¹².

Finalmente, la *Ley 776 de 2002* en su artículo 17, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295 de 1994, establece una sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se reúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma, consistente en la suspensión de las prestaciones económicas previstas en dicha ley¹³.

Otro aspecto que es de suma importancia mencionar, es el de la especial protección de la que gozan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El *Convenio C111 de 1958* de la OIT, ratificado por Colombia en 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto¹⁴.

⁸ Ley No. 1562. Diario oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 11 de julio de 2012. Artículo 11, numeral 2, literales c y d.

⁹ Decreto No. 1295 (1994). Artículo 22.

¹⁰ Ley No. 9 1979). Artículo 85.

¹¹ Por salud ocupacional entiéndase salud y seguridad en el trabajo

¹² Decreto No. 614. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 14 de marzo de 1984. Artículo 31.

¹³ Ley No. 766 (2002). Artículo 17.

¹⁴ Convenio C111. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, Ginebra, 25 de junio de 1958. Sobre la discriminación (empleo y ocupación).

La Ley 82 de 1988, que aprueba el Convenio 159 de la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con esta condición¹⁵.

La Ley anterior se desarrolla a través del Decreto 2177 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹⁶ que contempla en el artículo 16 que todos los empleadores públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recuperan su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, siempre que los dictámenes médicos determinen que el trabajador puede continuar desempeñándolo. En el artículo 11 el decreto define la rehabilitación profesional o readaptación laboral como el “proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral”.

El artículo 13 de la *Constitución Política de 1991* consagra la protección especial para las personas en condición de debilidad manifiesta¹⁷, en el artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y el artículo 47 establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Finalmente, el artículo 54 determina la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizando a las personas con limitaciones, el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Así mismo, la Ley 361 de 1997 consagra medidas de protección de las personas en situación de discapacidad y mecanismos de integración social de las mismas. Esta ley en su artículo 18 menciona que:

“Toda persona en situación de discapacidad que no haya desarrollado al máximo sus capacidades, o que con posterioridad a su escolarización hubiera sufrido la discapacidad, tendrá derecho a seguir el proceso requerido para alcanzar sus óptimos niveles de funcionamiento psíquico, físico, fisiológico, ocupacional y social. Para estos efectos el Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación Nacional, establecerá los mecanismos necesarios para que Las personas en situación de discapacidad cuenten con los programas y servicios de rehabilitación integral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que en general

¹⁵ Ley No. 82. Diario oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 23 de diciembre de 1988.

¹⁶ Decreto 2177. Diario Oficial 38991 Ministerio de Trabajo, Colombia, Bogotá, Colombia. 21 septiembre 1989.

¹⁷ Constitución Nacional. República de Colombia, Bogotá, Colombia, julio 6 de 1991. Artículo 13.

cuenten con los instrumentos que le permitan autorrealizarse, cambiar la calidad de sus vidas, así como a intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad¹⁸.

En ese mismo sentido, el artículo 26 de dicha ley, consagra una protección en materia de desvinculación laboral para personas en situación de discapacidad, que reza de la siguiente manera:

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.¹⁹”

La Ley 1618 de 2013, según su artículo 1, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, a través de medidas de inclusión y acciones afirmativas que permitan a dichas personas, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas²⁰.

Finalmente, la Ley 1752 de 2015, que modifica la Ley 1438 de 2011, consagra en su artículo 1 que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación²¹.

El Ministerio de Trabajo ha preparado un proyecto de norma para consulta pública en el año 2018, que redefine los alcances del programa de Rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales. Las obligaciones que establece este proyecto de norma para las ARL se pueden resumir en:

- Tener el liderazgo y coordinación del programa de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral.
- Contar con la estructura física, técnica, financiera y de recurso humano que garantice las actividades y procedimientos establecidos en el Manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral.

¹⁸ Ley No. 361. Diario oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 11 de febrero de 1997. Artículo 18.

¹⁹ Ley No. 361 (1997). Artículo 26.

²⁰ Ley estatutaria 1618. Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, Bogotá, Colombia, 13 de junio de 2017. Balance proceso reglamentario Página 9.

²¹ Ley No. 1752. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 3 de junio de 2015. Artículo 1.

- Gestionar estrategias de articulación interinstitucional
- Fomentar el desarrollo y adaptación de las guías y protocolos de atención de eventos de salud relacionados con el desempeño laboral de personas con discapacidad, buscando que las IPS promuevan la reincorporación laboral temprana y el manejo articulado de la rehabilitación y la reincorporación ocupacional y laboral.
- Capacitar en los procedimientos que lleven a la definición diagnóstica y de plan terapéutico integrando los datos de la relación laboral del evento, tales como: cargo, tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador, antecedentes ocupacionales, diagnóstico funcional y presunción de origen.
- Brindar productos de apoyo, que incluyen dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software, ayudas ópticas y auditivas, prótesis y órtesis requeridas para facilitar la funcionalidad e independencia del trabajador durante el proceso de rehabilitación.
- Acompañar el cumplimiento del proceso de reincorporación por parte del empleador.
- Establecer los mecanismos de coordinación conjunta con las Entidades Promotoras de Salud (EPS) para los casos que presentan patologías mixtas (comunes y laborales), con la finalidad de minimizar la posibilidad de generar secuelas o agravar la situación de salud del trabajador.
- Emitir recomendaciones laborales y extralaborales que se ajusten al estado de salud de cada trabajador, al contexto de la empresa y del entorno, para lo cual deberá apoyarse en evaluaciones que conceptúen sobre el desempeño ocupacional del individuo.
- Definir y articular el plan de mantenimiento para los trabajadores que, por la severidad o pronóstico de su evento de salud así lo requieran y tengan un concepto de mejoría médica máxima.
- Definir la finalización del plan de rehabilitación integral, y emitir el concepto de caso cerrado y el certificado de rehabilitación laboral al final de la intervención, cuando se cumplan los objetivos definidos en el programa.

El proyecto de norma desglosa cuatro etapas del proceso así,

- Etapa I. Identificación de casos y canalización al programa de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral.
- Etapa II. definición del plan de rehabilitación
- Etapa III. Atención integral del trabajador con discapacidad
- Etapa IV. Gestión del conocimiento y la información del programa de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral

De las anteriores etapas, se presenta con mayor detalle la etapa III consistente en la atención integral del trabajador con discapacidad, por su importancia para los fines de la presente guía técnica.

Etapa III. Atención integral del trabajador con discapacidad

Una vez realizada la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional y profesional, se da inicio a las intervenciones que permitan la reincorporación ocupacional de la persona con discapacidad, acorde con sus capacidades funcionales residuales mediante los siguientes procedimientos:

- (i) Rehabilitación funcional.
- (ii) Rehabilitación y readaptación laboral cuyo objetivo es “desarrollar actitudes, hábitos laborales y destrezas del trabajador, la empresa, familia y comunidad; así como, las modificaciones o ajustes al ambiente y al puesto de trabajo, según la tecnología disponible, para facilitar el desempeño productivo del paciente”, para lo cual son elementos de entrada el Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral.

Como parte del plan de rehabilitación laboral se contempla la “adaptación al puesto de trabajo o reinducción”, actividad en la que el trabajador, con el apoyo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y el profesional del equipo de rehabilitación de la A.R.L., se involucra paulatinamente en actividades de su puesto de trabajo. El proceso de adaptación involucra actividades de formación o reentrenamiento en los procesos productivos, así como temas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando los conocimientos sobre los factores de riesgo propios de la actividad y los controles para éstos.

Es posible también que sea necesario realizar modificaciones al ambiente de trabajo, consistentes en cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto de trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, con el fin de compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo. Esta actividad es un deber de la empresa en la cual se desempeña el trabajador y es además de suma importancia la participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

Una vez se han realizadas las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para retornar al trabajo se inicia su proceso de reintegro. Estas intervenciones se harán con el seguimiento de la Junta de terapeutas y será según su evolución que se dé el ajuste al plan y la definición del cierre del caso. Las salidas de este proceso son el informe de evolución y del cumplimiento de metas propuesto con la rehabilitación y el diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral.

- (iii) Readaptación social
- (iv) Reincorporación laboral cuyo objetivo es lograr la continuidad del trabajador en su labor productiva y en un ambiente con el control de los riesgos para su condición funcional. Son elementos de entrada para esta fase los siguientes: (i) el plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, (ii) la evolución e informe del cumplimiento de metas propuestas y (iv) el diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral, además durante el proceso se hace seguimiento de los avances.

En este proceso el empleador a través de su delegado para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de talento humano acompañan los avances coordinan, realizan y supervisan las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la A.R.L. El monitoreo se hará tanto al trabajador en proceso de reincorporación, como a su jefe inmediato para verificar la funcionalidad y adaptación.

En cada caso se define si se trata de reintegro laboral sin modificaciones, o con modificaciones o readaptación o si se trata de reubicación temporal o definitiva, e incluso la reincorporación a otra empresa si ésta fuera la mejor opción.

La “Prueba de Trabajo” hace parte del seguimiento a la reincorporación y permite verificar el desempeño del trabajador mediante la observación directa, los estándares del puesto y la percepción del trabajador en términos de: productividad, seguridad y confort.

- (v) Reincorporación y orientación ocupacional que tiene por finalidad orientar y asesorar al trabajador y a su familia en adecuaciones o cambios extralaborales que le faciliten la vida cotidiana.
- (vi) Reconversión de mano de obra cuya finalidad es generar las competencias necesarias para que el trabajador tenga un desempeño ocupacional alternativo que le permita conservar su calidad de vida.
- (vii) Cierre temporal de caso con el objetivo de establecer las condiciones de salida del programa de rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral.
- (viii) Seguimiento para identificar las condiciones de salida del programa de rehabilitación y reincorporación laboral y ocupacional y su resultado a mediano plazo.

Nota aclaratoria: El contenido de este anexo es sujeto de actualizaciones conforme los cambios de normativa que se presenten luego de la fecha de publicación de la presente guía.

Tabla 1. Resumen de marco normativo principal de la reincorporación al trabajo luego de una ausencia por un problema psicosocial o un trastorno mental en orden cronológico

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
Convenio C111 de 1958 de la OIT, ratificado por Colombia en 1969	Establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto
Ley 9 de 1979	Artículo 125, estipula que el empleador tiene la obligación de 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 sus trabajadores, por lo que dichos programas deberán estar orientados a la promoción, protección, recuperación, rehabilitación y la correcta ubicación del trabajador en una

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
	ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. Artículo 85, literal a, dispone que todos los trabajadores están obligados a cumplir las disposiciones de la mencionada ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca (hoy día reglamento de higiene y seguridad industrial).
Decreto Ley 614 de 1984	Artículo 31 regula las responsabilidades de los trabajadores en relación con las actividades y programas de salud ocupacional (salud y seguridad en el trabajo), dentro de las cuales se encuentran la de cumplir las que impone la ley 9 de 1979 en su artículo 85 y el Código Sustantivo del Trabajo, participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional y colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de salud ocupacional de la empresa
Ley 82 de 1988	Aprueba el Convenio 159 de la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con esta condición.
Resolución 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 10 dispone que 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 riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Adicionalmente consagra la obligación de todo empleador, ya sea público o privado, de realizar exámenes médicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reintegro al trabajo y retiro y realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, con el objeto de establecer las acciones de mejora necesarias y coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
Decreto 2177 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Contempla en el artículo 16 que todos los empleadores públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recuperan su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, siempre que los dictámenes médicos determinen que el trabajador puede continuar desempeñándolo. En el artículo 11 el decreto define la rehabilitación profesional o readaptación laboral como el “proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral
Constitución Política de Colombia 1991	El artículo 13 consagra la protección especial para las personas en condición de debilidad manifiesta, en el artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y el artículo 47 establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Finalmente, el artículo 54 determina la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizando a las personas con limitaciones, el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
Ley 1295 de 1994	Artículo 22 consagra dentro de los deberes de los trabajadores el de colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en dicho decreto y el de cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Artículo 56 fija la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de los riesgos laborales y se les

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
	impone la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional, en la medida en que son éstos los responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo
Ley 361 de 1997	consagra medidas de protección de las personas en situación de discapacidad y mecanismos de integración social de las mismas: artículo 18 y 26.
Ley 776 de 2002	Artículo 17, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295 de 1994, establece una sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se reúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma, consistente en la suspensión de las prestaciones económicas previstas en dicha ley.
Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones	Artículo 7, literal g, dispone la adopción de medidas legislativas y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo en las que se reglamenten aspectos como los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente derivada de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. Adicionalmente, el artículo 21, menciona el derecho que tienen todos los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.
Resolución 2346 de 2007 Ministerio de la Protección Social	Artículo 2, define el reintegro al trabajo como la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausencia, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra. Así mismo, en su artículo 3 menciona los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que tanto empleadores públicos como privados tienen el deber de realizar, dentro de los cuales se encuentra la evaluación médica por posincapacidad o por reintegro, con la finalidad de identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros.

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
Ley 776 de 2002	Artículo 4 consagra el deber que surge para el empleador de ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, en aquel evento en que el trabajador termine un periodo de incapacidad temporal y recupere su capacidad de trabajo. Así mismo, dicha norma dispone en su artículo 8 el deber de reubicación del trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberá incluso efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
Ley 1562 de 2012	Artículo 11, numeral 2, dispone que del 92% del total de la cotización, la ARL deberá destinar como mínimo el 10% para desarrollar programas de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, desarrollar programas para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral y para 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 las enfermedades laborales.
Ley 1618 de 2013	Artículo 1, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, a través de medidas de inclusión y acciones afirmativas que permitan a dichas personas, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas.
Ley 1752 de 2015	Modifica la Ley 1438 de 2011, consagra en su artículo 1 que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
Proyecto de norma del Ministerio de Trabajo	Redefine los alcances del programa de Rehabilitación integral y reincorporación ocupacional y laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales

Norma	Contenido básico de interés para la reincorporación al trabajo
para consulta pública en el año 2018	

“Todos los derechos reservados. El presente documento, su diseño y contenido técnico, es para uso exclusivo de los usuarios/clientes de Suramericana S.A., razón por la cual se encuentra prohibido cualquier uso diferente, así como su comercialización, reproducción y transmisión sin el permiso previo y escrito de la misma. © Propiedad Intelectual de Suramericana S.A., (Julio de 2019).”