

1200000 - 228137

URGENTE

Bogotá, D.C. 26 NOV. 2015

ASUNTO: Pautas a seguir en la Reubicación Laboral

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre “Pautas a seguir en la Reubicación Laboral”, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar e insistir que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Respecto de sus inquietudes cabe manifestar que, haciendo un análisis de las normas que obligan al Empleador a reubicar a su trabajador vencida la incapacidad laboral, se observa que tanto en ellas como en la Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional relativas al tema, existen parámetros para ejercer acciones que el Empleador debe implementar al cumplir con la obligación antedicha, ubicando al trabajador en las mismas o mejores condiciones laborales de las que venía disfrutando antes de presentarse la contingencia que generó la incapacidad laboral. Incluyendo no vulnerar el principio constitucional de igualdad de los trabajadores, así:

La H. Corte Constitucional en Sentencia T-269/10.- Referencia: expediente T-2483896, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ivan Palacio Palacio, expresó al respecto que el Empleador está obligado al reubicar al trabajador, en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales reiterando la obligación del Empleador de capacitarlo en lo necesario para desempeñarse en el nuevo cargo, cuando a la letra en su parte pertinente dice:

“4. La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores discapacitados o en condiciones de debilidad manifiesta y el derecho a la reubicación laboral. Reiteración de Jurisprudencia.

“(…)

Tratándose de personas con discapacidad^[10], la jurisprudencia constitucional en concordancia con los artículos 13 y 47 superiores, ha instituido el término de estabilidad laboral reforzada para hacer referencia al derecho con el cual se garantiza **“la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”**. (Resaltado fuera de texto).

Igualmente, en otro de sus apartes, la Corte reitera las pautas que el Empleador debe tener para la reubicación cuando manifiesta:

“(…)

En el anterior sentido, la jurisprudencia de la Corte ha fijado como criterios mínimos que deben ser tenidos en cuenta al momento de la reubicación por el empleador o el juez constitucional, los siguientes:

- (i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;**
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;**
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;**
- (iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;**
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;**

(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.

*En síntesis, los factores señalados anteriormente están enfocados básicamente al respeto de la dignidad humana y a la efectividad del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de materializar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la cual es titular una persona que padece disminución física, **pero que ante todo tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad.*** (resaltado fuera de texto).

Por ello, la obligación del Empleador no solo es la de pagar la remuneración del cargo en el cual se reubica al trabajador, sino que la H. Corte Constitucional, menciona en la Sentencia, algunos de cuyos apartes se transcribe ut supra, que dicha condición connota otras acciones del Empleador, relativas a propugnar la salud ocupacional del trabajador, las que aplicadas en debida forma, redundan no solo en el bienestar individual del trabajador reubicado, sino en la colectividad trabajadora de la empresa en general el mismo que se traduce en beneficio del empleador, destacando la mencionada en el literal i) referente al goce de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo, lo que implica que no debe haber distinción, pues ello vulneraría el principio constitucional de igualdad.

Hay que destacar en este punto, que las actividades de salud ocupacional al desarrollar el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, en adelante “SG-SST.”, señala entre otras muchas actividades al desarrollar los diferentes Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, lo mismo que en las funciones del COPASO, actividades de promoción y prevención de enfermedades generales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en adelante “ATEP”; regladas por la Resolución No. 1016 de 1989, modificada por el Artículo 1 de la Ley 1562 de 2012; que integran al trabajador reubicado en su totalidad a las actividades de la empresa empleadora, la que contrario a impedir que participe el trabajador en esta condición, debe propugnar por la integración del mismo a las actividades de la empresa, entre ellas por supuesto, las lúdicas, de recreación, de capacitación, deportivas, entre otras, para con ello lograr el objetivo planteado en la reubicación, tan es así que quien no participa en estas actividades por disposición del empleador o compañeros de trabajo, es caldo de cultivo para propiciar enfermedades del trabajador, lo cual es obligación del empleador evitar, por ello, las normas antes descritas, le obligan a custodiar que las actividades se generen para todo grupo de trabajadores sin distinción alguna. La discriminación por cualquier causa, dice la H Corte, vulnera el principio de igualdad.

Partiendo de la base de que la expresión reubicar significa “**Ubicar o colocar de nuevo a una persona o una cosa en un lugar**”, no habría razón alguna de restringir al trabajador o rezagarlo de actividades de la

empresa, manifestando que no pertenece a una sección determinada, pues si el Empleador ha decidido colocarla en un sitio específico, pertenece a ese sitio en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador, pues la empresa es una unidad, es decir, “propiedad que tienen las cosas de no poder dividirse ni fragmentarse sin alterarse o destruirse.”

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de
Consultas en materia de Seguridad Social Integral

Elaboró: Adriana C.
Revisó: Dra. Ligia R.
Aprobó: Dra. Zully A.

Ruta Electrónica:/C:\Users\lcalavachi\Documents\ACA_1\18-11-2015\Clara Roldán.- 74580.-2015.- Reubicación Laboral.docx