

Reintegro y reincorporación laboral y ocupacional, un problema de todos

Karina Ximena Rodríguez Espinosa¹

Lenny Aidiner Andrade López²

Cómo citar este artículo: Rodríguez-Espinosa, K. X. y Andrade-López, L. A. (2023). Reintegro y reincorporación laboral y ocupacional un problema de todos. *Revista Biumar*, 7(1), 48-55. <https://doi.org/10.31948/Biumar7-1-art4>

Fecha de recepción: 16 de septiembre de 2023

Fecha de aprobación: 18 de octubre de 2023

Resumen

El programa de reincorporación laboral es una herramienta creada para desarrollar acciones encaminadas a brindar una intervención integral, a través de la rehabilitación, incluyendo casos de origen común y especial, como incidentes laborales para los trabajadores vinculados a la Universidad Mariana. El programa fue desarrollado teniendo en cuenta la base normativa de la reincorporación laboral, considerada en el Sistema General de Riesgos Laborales; tiene como objetivo brindar una secuencia lógica que permita, a los trabajadores, reincorporarse a sus actividades laborales, desde la identificación, análisis, seguimiento y control de las condiciones de salud hasta las intervenciones interdisciplinarias que abarquen las áreas social, física y ocupacional; además de permitir objetivamente la recuperación de vida laboral como es su propósito y tal como lo prevé la Resolución 3050 de 2022, donde se especifica que se debe respetar el derecho a realizar actividades laborales para su pleno desarrollo, independientemente de su estado de salud. De acuerdo con las normas legales vigentes, el programa se lleva a cabo a través de la rehabilitación integral que abarca tres ejes fundamentales: promoción de la salud y la prevención de las limitaciones físicas y/o mentales; desarrollo, recuperación y mantenimiento de la función; integración social y laboral.

Palabras clave: reintegro laboral, educación, programa, sistema, salud.

Este artículo es un documento breve de reflexión del trabajo denominado: *Reintegro y reincorporación laboral y ocupacional un problema de todos de la Institución de Educación Superior Universidad Mariana, de la ciudad de Pasto 2023*, realizado durante el 2023, en la ciudad de Pasto, Nariño.

¹ Magíster en Prevención de Riesgos Laborales; magíster en Ergonomía. Docente del Programa de Fisioterapia, Universidad Mariana; integrante del grupo de investigación CINESIA. Correo: krdriguez@umariana.edu.co

 

² Egresada del Programa de Fisioterapia, Universidad Mariana, Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: lenandrade@umariana.edu.co

Reintegration and re-entry into work and professional life, a problem for everyone

Abstract

The Labor Reintegration Program is a tool created to develop actions aimed at providing a comprehensive intervention through rehabilitation, including cases of common and special origin, such as labor incidents for workers associated with the Universidad Mariana. The program has been developed taking into account the normative basis of return to work considered in the General System of Work Risks, with the aim of providing a logical sequence that allows workers to return to their work activities, from the identification, analysis, monitoring, and control of health conditions, to interdisciplinary interventions covering the social, physical, and occupational fields, in addition to objectively allowing the recovery of working life, as is the purpose set forth in Resolution 3050 of 2022, which establishes that the right to perform work activities for their full development must be respected, regardless of their state of health. In accordance with current legislation, the program is carried out through comprehensive rehabilitation that includes three fundamental axes: health promotion and prevention of physical and/or mental limitations; development, recovery, and maintenance of function; social and professional integration.

Key words: labor reintegration, education, program, system, health.

Reintegração e reingresso no trabalho e na vida profissional, um problema para todos

Resumo

O programa de Reintegração Trabalhista é uma ferramenta criada para desenvolver ações com o objetivo de proporcionar uma intervenção abrangente por meio da reabilitação, incluindo casos de origem comum e especial, como os incidentes trabalhistas de trabalhadores associados à Universidad Mariana. O programa foi desenvolvido levando em conta a base normativa de retorno ao trabalho considerada no Sistema Geral de Riscos do Trabalho, com o objetivo de proporcionar uma sequência lógica que permita o retorno dos trabalhadores às suas atividades laborais, desde a identificação, análise, monitoramento e controle das condições de saúde, até intervenções interdisciplinares que abrangem os campos social, físico e ocupacional, além de permitir objetivamente a recuperação da vida laboral, conforme finalidade prevista na Resolução 3050 de 2022, que estabelece que deve ser respeitado o direito de exercer atividades laborais para seu pleno desenvolvimento, independentemente de seu estado de saúde. De acordo com a legislação vigente, o programa é realizado por meio de uma reabilitação abrangente que inclui três eixos fundamentais: promoção da saúde e prevenção de limitações físicas e/ou mentais; desenvolvimento, recuperação e manutenção da função; integração social e profissional.

Palavras-chave: reintegração ao trabalho, educação, programa, sistema, saúde.

Introducción

Un reintegro laboral consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral: con o sin modificaciones, temporal o definitiva, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de un periodo de incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra. (Resolución 2346 de 2007, art. 2)

Desde entonces y hasta ahora, la preocupación por mantener la salud en los trabajadores, ligada a altos estándares de productividad, no cesa. Se puede afirmar que el desempeño de la productividad en las empresas está asociado a ambientes de trabajo saludables. Según datos actuales de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente dos millones de personas mueren cada año a causa de una enfermedad o accidente relacionado con el trabajo, se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo en el mismo lapso. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, entre otros aspectos, representan 4 % el cuatro por ciento del producto interno bruto mundial. (Ceballos et al., 2016, p. 77)

Teniendo en cuenta lo anterior, se realiza seguimiento a los casos presentados dentro de la Universidad Mariana, de la ciudad de Pasto, durante el año 2023, en los diferentes trabajadores, los cuales presentan enfermedades de origen común y laboral, centrándose específicamente en los últimos mencionados. Para ello, se identificó la población sociodemográficamente y teniendo en cuenta sus patologías y necesidades.

Dentro de las consideraciones éticas y de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007, se consideró, para el presente estudio, en el artículo 2, se indica el propósito de determinar la capacidad del trabajador para realizar tareas de manera efectiva sin comprometer su salud ni la de terceros, comparando las exigencias de la industria en la que desea trabajar con sus capacidades físicas y mentales; determinando, así, si existen restricciones que le permitan la modificación de situaciones y la determinación de que las condiciones médicas existentes en los trabajadores puedan agravarse durante el desarrollo del trabajo. Lo anterior por medio de exámenes médicos ocupacionales, donde se tiene en cuenta el perfil del cargo, exposición a factores de riesgo, historia clínica, valoraciones y pruebas complementarias.

El estudio en mención se enmarcó en el paradigma empírico-analítico, de tipo descriptivo correlacional. La población objeto de estudio fue los trabajadores de la Universidad Mariana de la ciudad de Pasto, que se encontraban en la base de datos que reposa en la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la misma institución, durante el periodo enero-mayo del año 2023. La población total fue de 49 casos especiales, 107 casos comunes y 20 accidentes laborales, permitiendo dar seguimiento a los diferentes casos, en específico aquellos que cuentan con acta de recomendaciones y restricciones de acuerdo con las recomendaciones realizadas en su examen médico laboral y así cumplir con los objetivos planteados. Como técnica de recolección de información se utilizó la base de datos establecida en la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo; para el análisis de la información, se utilizó el programa de Excel.

El seguimiento se realizó con el consentimiento de los trabajadores y directivas de la Universidad Mariana; se presenta como producto del trabajo titulado: *Reintegro y reincorporación laboral y ocupacional, un problema de todos*.

En cuando a la pérdida de sujetos y las dificultades presentadas durante el estudio, se pudo evidenciar interferencia entre los horarios de los trabajadores, no disponibilidad o por levantamiento de acta, recomendaciones y restricciones laborales de la población estudio, donde las recomendaciones establecidas por el medico laboral ya no eran necesarias posterior a la evaluación de las especialidades tratantes, debido a esto, se continuó con quienes cumplían los criterios de seguimiento y acompañamiento, con una patología de carácter osteomuscular. Principalmente, se trabajó con un total de 49 trabajadores como casos especiales, 107 como casos comunes y 20 como accidentes laborales, pero, con el levantamiento de acta de recomendaciones y restricciones posterior a concepto medico laboral, los 49 casos se redujeron a 35 personas.

Adicionalmente, a los casos comunes se realizó seguimiento periódico una vez al mes, al igual que a los casos de accidentes laborales. En este seguimiento, se preguntó si hay una disminución o incremento de los síntomas de su patología; si se encuentra conforme con las labores que realiza y si presentó incapacidades durante el mes en curso; en este caso, se recibió los diferentes soportes médicos que el trabajador tuviera en el momento.

La muestra fue de 176 trabajadores, de los cuales se intervino a 45 personas hasta el mes de abril, para finalizar con 35 personas en el mes de mayo, debido a los acontecimientos anteriormente mencionados; se finalizó con 35 personas en el mes de mayo. Es

necesario continuar con investigaciones, trabajos y programas similares al reintegro laboral, capacitación del personal, minimización de ausentismo, pero con disponibilidad de tiempo de las personas, para así poder tener mayor claridad acerca de los resultados y el porqué de estos, ya que de esta manera se obtienen datos más significativos para plantear un mayor número de soluciones y poder minimizar o terminar con la problemática encontrada.

Metodología

El estudio se enmarcó en el paradigma empírico-analítico; se buscó la relación entre las enfermedades de tipo osteomuscular con el reintegro laboral de los trabajadores de la Universidad Mariana de la ciudad de Pasto 2023. La recolección de la información corresponde a un tipo cuantitativo y cualitativo. Considerando el tiempo de recolección de los datos, se realizó un estudio transversal con una única obtención de información dentro del tiempo establecido.

La población objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la Universidad Mariana, de la ciudad de Pasto, que se encontraban en la base de datos de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el periodo enero-mayo, semestre A de 2023. La población total fue de 176 trabajadores, los cuales pertenecen a casos especiales, casos comunes, accidentes laborales; de los cuales 49 casos fueron especiales; 107, comunes, y 20, accidentes laborales. Cabe anotar que esta población de estudio compartió similitudes en cuanto al ámbito de trabajo y el rango de edad que esta sugiere.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes: trabajadores de la Universidad Mariana, que padezcan alguna enfermedad de tipo osteomuscular o que hayan sufrido un accidente laboral durante el desarrollo de sus actividades laborales o recreativas instauradas por universidad.

Como criterios de exclusión se consideró enfermedades de otro tipo, las cuales serían manejadas por las profesiones pertinentes, y quienes no tengan recomendación o restricción por parte del médico laboral.

La hipótesis alterna que se planteó fue la siguiente: el no desarrollo de gimnasia laboral dentro de la jornada laboral genera alteraciones a nivel osteomuscular en los trabajadores de la Universidad Mariana.

En la recolección de información para caracterizar a la población sociodemográficamente, según el reintegro laboral y ocupacional de los trabajadores de la Universidad Mariana, de San Juan de Pasto, 2023, se utilizó la base de datos ya establecida dentro de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Mariana; se interrogó el sexo, la edad, el cargo, el tipo de enfermedad. Por otra parte, se realizó acta de recomendaciones y restricciones, así como formatos de seguimiento mensual.

En la recolección de información para la realización de gimnasia laboral dentro de la jornada laboral, se usó un formato para diligenciar después de las actividades realizadas en cada pausa activa durante cada día de la semana. También, se realizaron capacitaciones en prevención de lesiones osteomusculares en miembros superiores, columna, miembros inferiores, prevención de caídas, riesgo biológico, prevención de lesiones deportivas, manipulación de cargas, fases de calentamiento, seguimiento de sintomatología, patologías osteomusculares y reintegro laboral.

En la recolección de información para definir la asociación entre el reintegro laboral y las enfermedades osteomusculares de los trabajadores de la institución, se realizó una clasificación de la base de datos de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resultados

Respecto a la caracterización de la población, se encontró que la media de edad fue de 44 años, con una población femenina correspondiente al 9,8 %, y una población masculina del 9,31 %, con edades que oscilaban entre los 25 a 65 años.

Con respecto al sexo de los trabajadores, se encontró que la mayoría pertenece al sexo masculino, correspondiente a un 9,31 %. En cuanto a las edades que presentan más patologías se encuentran entre los 45 a 55 años, tanto para hombres como mujeres (11,27 %).

En cuanto a las enfermedades a nivel osteomuscular presentadas, se encontró que la mayoría de la población (4,9 %) se encuentra con enfermedades a nivel de columna y miembros inferiores, como se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1*Clasificación enfermedades osteomusculares*

Clasificación enfermedades osteomusculares	
Clasificación	Frecuencia
Fracturas	2
Pacientes pluripatológicos	8
Patologías en columna y miembros inferiores	10
Patologías miembros superiores	6

Nota: datos tomados de la base de datos de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: Universidad Mariana (2023).

Con respecto al reintegro laboral, la mayoría de la población (23,03 %) se encuentra con acta de restricción y recomendación posterior a su concepto medico laboral, como se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2*Clasificación de actas de recomendaciones y restricciones*

Clasificación de actas de recomendaciones y restricciones	
Clasificación	Frecuencia
Actas	Frecuencia
Acta de recomendación/ restricción	43
Acta posterior a accidente laboral	4

Nota: datos tomados de la base de datos de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: Universidad Mariana (2023).

Con respecto a la asociación entre reintegro laboral y enfermedades osteomusculares, se indica que de 69 casos, 47 se encuentran bajo un acta de recomendación y restricción dentro de la Universidad Mariana, indicado por concepto medico laboral.

En el análisis de los resultados, se tuvo en cuenta diferentes investigaciones como referente para contrastar los datos obtenidos. Es claro que diferentes factores, por ejemplo, las extensas jornadas laborales, ausencia de gimnasia laboral durante su jornada de trabajo, falta de conocimiento de pasos a seguir para la realización de sus actividades, pueden incidir en el incremento del índice de patologías osteomusculares y de casos de reintegro laboral.

[Los estudios indican que hay una relación inversa entre el reintegro laboral y el ausentismo laboral, ya que] presentarse en el trabajo, incluso cuando no están física o mentalmente en condiciones de hacerlo, debido a una presión implícita o explícita de la organización, puede generar que su desempeño no sea efectivo ni eficiente en las tareas asignadas y, por ende, no esté produciendo los resultados esperados. Las causas de este fenómeno son variadas y pueden deberse a condiciones de salud, pero también se puede desarrollar por otros factores, por ejemplo, la baja motivación, la falta de compromiso con la empresa, el aburrimiento en el puesto de trabajo, el estrés, entre otros.

Es así como el presentismo puede conllevar efectos adversos en la productividad y el ambiente laboral de la empresa, debido a que puede ocasionar insatisfacción entre los colegas y los empleadores, quienes esperan resultados efectivos; a su vez, a largo plazo, puede crear una cultura de complacencia y mediocridad. Además, el empleado también puede sufrir consecuencias, como un mayor riesgo de accidentes de trabajo y un incremento en el estrés y la fatiga.

Ahora bien, este fenómeno puede tener un impacto significativo en la seguridad y salud de los trabajadores, ya que puede aumentar los riesgos de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, precisamente por la falta de concentración en las tareas. (Reyes y Tique, 2023, pp. 9-10)

La integración laboral de la población con limitaciones obedece a una necesidad en salud pública. El desarrollo social y económico del país exigen un conocimiento de los factores que permiten conseguir una adecuada rehabilitación de los trabajadores con lesiones físicas y/o escuelas secundarias a las mismas, lo cual desde un modelo de atención integral en salud consiste en mantener y/o recuperar la funcionalidad del trabajador hasta lograr el reintegro laboral; de no lograrse por las limitaciones residuales, debe considerarse la reconversión de la mano de obra, generando un impacto positivo en el desarrollo social, el desempleo y la inclusión social. (Cuellar et al., 2022, p. 4)

En décadas anteriores, la reconversión de mano de obra era la opción para proporcionar adecuadamente a los trabajadores nuevas habilidades y competencias que les permitieran retornar a la actividad laboral en igualdad de condiciones y derechos laborales. Sin embargo, la globalización, la modernización de los entornos de trabajo y la necesidad de mayor conocimiento tecnológico demanda al trabajador mejorar el conocimiento para nuevos oficios y tener disposición para la innovación con valor diferenciador. (p. 4)

El Programa de Reintegro Laboral en la universidad Mariana se estableció con el propósito de desarrollar acciones encaminadas a brindar una intervención integral, a través de la rehabilitación, tanto en eventos de origen común como laboral de los trabajadores vinculados a la Universidad Mariana. Esto se desarrolla a partir de las bases normativas de reintegro laboral, contempladas dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

Este programa pretende brindar una secuencia lógica para que el trabajador pueda reintegrarse a sus actividades laborales, a partir de la identificación, análisis, seguimiento y control de las condiciones de salud, hasta una intervención interdisciplinaria que abarque el área social, física y ocupacional; además, que posibilite, de forma objetiva, la reincorporación a la vida laboral, con el ánimo de brindar cumplimiento al derecho a tener una actividad laboral que permita su desarrollo integral sin importar sus condiciones de salud, tal como se contempla en la Resolución 3050 de 2022.

El programa se basa en un enfoque teórico-fundamental; cuyo objetivo es dar apoyo a los trabajadores; no obstante, existen aun propositos y mejorías que competen a todos, como el autocuidado, la falta de promoción, vigilancia y visibilidad de este programa, que asegure confiabilidad, que los trabajadores puedan participar activamente del proyecto y actividades, y que sean conocedores de las leyes y servicios que brinda la Universidad Mariana.

Así mismo, los trabajadores manifestaron su inconformidad con los servicios médicos prestados por las IPS a las que se encuentran afiliados. Lo anterior evidencia que la universidad debe realizar un monitoreo más estricto y dinámico a los servicios ofrecidos por parte de estas entidades, todo esto con el fin de asegurar una evaluación integral de los usuarios y trabajadores, con el fin de establecer un diagnóstico e intervención oportuno y eficaz, con un servicio de calidad médico y humano, que logre satisfacer las demandas de lo requerido.

Adicionalmente, una vez ejecutado el reintegro laboral del trabajador, se debe continuar realizando los acompañamientos oportunos para evaluar el nivel de satisfacción y conformidad, y así detectar ciertas debilidades en el procedimiento; posteriormente, se puedan implementar estrategias o soluciones factibles tanto para el trabajador como para la universidad. Teniendo en cuenta que llevar a cabo un programa de reintegro laboral de calidad y estrictamente ejecutado conlleva beneficios no solo para la persona que solicita el servicio, sino también para la institución que necesita el bienestar de sus trabajadores, a fin de asegurar un adecuado desempeño laboral y, a su vez, un crecimiento personal y de equipo. Todo lo anterior repercutirá positivamente en el progreso en términos académicos, profesionales y humanos de la Universidad Mariana.

Según los artículos mencionados, esta es la razón por la cual el cambio de personal es un problema tan difícil, dada las implicaciones económicas y la falta de centros dedicados a la implementación de estos programas. Por lo tanto, se requiere la participación de los gobiernos, del sistema de salud, de la industria privada, empleadores y trabajadores. Así, en conjunto, con objetivos comunes, se pueden crear y/o fortalecer instituciones, diseñadas para mejorar las capacidades de los trabajadores con limitaciones físicas y/o cognitivas. Es necesario reconocer la importancia de incorporar nuevas ayudas tecnológicas en los procesos de rehabilitación, para facilitar la reconversión de los trabajadores y mejorar las habilidades, el conocimiento técnico y la operación del equipo, con menor riesgo, lo cual beneficiara la productividad (Organización Panamericana de la Salud, 2007). Teniendo en cuenta esto, es necesario tener bien implementado y establecido el programa de reintegro laboral para poder dar una consecución a todo lo que tiene que ver con los seguimientos de casos y apoyarse en los seguimientos y evaluaciones realizadas.

Ahora bien, en lo que respecta al marco normativo, en el Convenio Nro. 159 de 1983, que versa sobre la readaptación profesional y el empleo para personas que padecen algún tipo de invalidez (sea física o psíquica), se establece que se entenderá por persona inválida, aquella que

a causa de una deficiencia física o psíquica ve en merma su capacidad y posibilidad de conservar u obtener un empleo adecuado para sufragar los gastos de su subsistencia de forma digna dentro del sistema laboral y económico actual [...].

La Política Pública de Adaptación y Readaptación se relaciona con el alcance de derechos como la salud, la vida digna e igualdad de oportunidades laborales, por tanto, las medidas nacionales que deben darse y velar por las garantías ya descritas por medio de los programas médicos asistenciales, la asistencia financiera y suministro gratuito de servicios de adaptación y readaptación profesionales. (Ceballos et al., 2019, pp. 77-78)

En contraste, dentro de la literatura, se encontró artículos que demuestran que la falta de atención a casos de reintegro laboral puede interferir aún más con su estado de salud y productividad a la hora de realizar sus funciones dentro de la empresa. Lo que acarreará mas problemas tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Finalmente, si bien la tarea principal del empleador debe ser la prevención de riesgos laborales; cuando los trabajadores, inevitablemente, sufren accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo, es obligatorio que el empleador los reintegre al trabajo una vez finalizado el período de incapacidad temporal. En algunos casos, por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, no es posible que el médico tratante restituya el 100 % de la función al trabajador una vez superada la fase crítica de la enfermedad y, en muchos casos, las secuelas permanentes, representando la pérdida de la capacidad de trabajo, puede no ser suficiente para determinar la invalidez total y permanente que da lugar a una pensión de invalidez y el trabajador debe continuar trabajando. (Bedoya, 2013).

Es decir, cuando un trabajador finaliza su período de incapacidad y se reincorpora al trabajo, se ve en la necesidad de cambiar la forma como realiza el trabajo, para lo cual, las administradoras de riesgos profesionales impondrán restricciones o dejarán de hacerlo por inminente reubicación laboral temporal o permanente. Por lo tanto, a las empresas se les encomienda desarrollar procedimientos claros y con el suficiente seguimiento a la reincorporación de los empleados para que puedan determinar e implementar un protocolo de reincorporación acorde con los requerimientos de la empresa, tal como lo recomienda la administradora de riesgos laborales (ARL). Es decir, mediante los procesos de producción y de rehabilitación, los cuales facilitan la reconversión de los trabajadores y permiten mejorar las habilidades, el conocimiento técnico y sus funciones, generando igual o mayor productividad laboral.

Conclusiones

Al abordar una problemática en los trabajadores de la Institución de Educación Superior Universidad Mariana de la ciudad de Pasto, el centro de esta investigación fue el reintegro laboral u ocupacional de los trabajadores. Esta investigación arrojó resultados relevantes para el trabajo, siendo favorables para la población estudiada; sin embargo, el estudio también demuestra un pequeño porcentaje de los trabajadores que se ve afectado, de acuerdo con los artículos y resoluciones revisadas, debido a todas las repercusiones existentes por no llevar a cabo las indicaciones emitidas por el concepto laboral y expuestas por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la misma entidad.

Teniendo en cuenta la información presentada y los resultados de la población evaluada, se concluye que la mayoría de los trabajadores presentan patologías a nivel osteomuscular, desencadenadas por sus actividades laborales, que, aun siendo un numero pequeño dentro de los trabajadores, es necesarios desarrollar medidas que mitiguen estos factores de riesgo, con el fin de mejorar los acompañamientos y seguimientos, incrementando la salud, el bienestar y productividad de la población trabajadora.

No obstante, El fundamento normativo en este aspecto se lo encuentra en el artículo 4 de la Ley 776 de 2002, que establece la reincorporación al trabajo una vez se termine la incapacidad. Así las cosas, la empresa debe explorar las siguientes posibilidades de reincorporación ocupacional para el trabajador, cumpliendo con los estándares de seguridad, confort y productividad:

Reintegro laboral sin modificaciones: el trabajador se reintegra al mismo puesto de trabajo, previa verificación de que las condiciones del trabajo no representen riesgo para él.

Reintegro laboral con modificaciones: el trabajador se reintegra al mismo puesto de trabajo, pero se deben hacer recomendaciones como límites de tiempos, de cargas, asignación de turnos, entre otros.

Reubicación laboral definitiva: las capacidades del trabajador no corresponden a la complejidad del cargo y debe ser reubicado de manera definitiva en otro.

Reconversión de mano de obra: la capacidad del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para la que estaba capacitado y requiere un nuevo aprendizaje.

Sobre este tema, el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, se pronunció en concepto 303964. No obstante, cuando los

empleadores no tengan un puesto o cargo donde reubicar al empleado que haya cumplido con su incapacidad, la Ley 361 de 1997, establece, en su artículo 26, que el trabajador no podrá ser despedido debido a su incapacidad, siempre y cuando se cumpla con algunos requisitos. De ser despedido, el empleado tendrá derecho a recibir una indemnización, equivalente a 180 días de salario, sin que afecte las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y otras normas que complementen.

Así las cosas, es importante proseguir con el Programa de Reintegro Laboral desarrollado en la Universidad Mariana, ya que es una herramienta que cumple con los criterios para dar un buen seguimiento y acompañamiento a los trabajadores, logrando, cada vez más, ahondar en las diferentes actividades de reubicación.

Referencias

- Bedoya, E. (2013). Análisis documental de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012. *Teknos Revista Científica*, 13(1), 30-38. <https://doi.org/10.25044/25392190.423>
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas. (1983). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159
- Ceballos, C., Yepes, C. y Jiménez, C. (2019). Experiencia en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad salud en Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 75-90. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.7>
- Cuellar, A., Castillo, P., Torres, A. y Velásquez, I. (2022). *Discapacidad, reintegro y reconversión de mano de obra en Latinoamérica* [Tesis de especialización, Universidad CES]. RECIDES. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/6027>
- Ley 361 de 1997. (1997, 7 de febrero). Congreso de Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=343
- Ley 776 de 2002. (2002, 17 de diciembre). Congreso de Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=16752
- Organización Panamericana de la Salud. (2007). *La salud en las Américas* (Vol. 1). <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3009>
- Resolución 2346 de 2007. (2007, 11 de julio). Ministerio de Protección Social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>
- Resolución 3050 de 2022. (2022, 28 de julio). Ministerio del Trabajo. <https://safetia.co/normatividad/resolucion-3050-de-2022/>
- Reyes, A. y Tique, K. (2023). *Estrategias de prevención en el presentismo laboral: Una revisión desde la seguridad y salud en el trabajo* [Tesis de especialización, Universidad Santo Tomás]. Craiusta. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/50606?show=full>