PERTINENCIA DE LAS RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MÉDICAS: HERRAMIENTAS PARA LOS EMPLEADORES



¿Qué puede hacer el empleador cuando un trabajador utiliza su condición de salud para justificar su negativa a prestar su servicio, sin que exista una aparente limitación médica que lo sustente?

EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO RELACIONADO CON LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN LABORAL



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Ley 361 de 1997, (Febrero 11), Artículo 26

Protección a personas con 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 O INSUPERABLE CON EL CARGO

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**. (Negrita y subrayado fuera del texto original).

EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN COMO MEDIDA PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Implicaciones de la estabilidad laboral reforzada

1. Existencia de fuero de salud, lo que implica prohibición del despido por condición de salud, requiriendo autorización de la oficina de trabajo (de lo contrario, se entiende despido discriminatorio).

2. Inclusión de la persona que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad laboral en el marco del PRRL

Se deben implementar ajustes razonables que eliminen las barreras en el entorno laboral para que la persona con discapacidad pueda desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad.

Generalidades del Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral

¿Qué es?

Programa con enfoque integral con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidades, lesiones o afecciones médicas a recuperar su funcionalidad, mejorando su calidad de vida al tiempo que se reincorporan plenamente a sus actividades sociales y laborales.

Características:

1. Duración limitada
2. Contar con activa participación y compromiso por parte del trabajador, empleador y contratante y la ARL
3. Contar con un equipo interdisciplinario de Rehabilitación Integral
4. Objetivos claramente definidos

ETAPAS DEL PROGRAMA DE PRRL

ETAPA I
Identificación de casos

- Selección de casos
- Diligencia de formatos de ingreso y registro para seguimiento
- Revisión de antecedentes laborales

ETAPA II
Evaluación del caso

- Valoración médico ocupacional
- Análisis de información médica, funcional y exposición de riesgos
- Definir plan de rehabilitación

ETAPA III
Desarrollo plan de rehabilitación

- Reincorporación sin o con modificaciones
- Reubicación temporal o definitiva
- Reconversión de mano de obra
- Manejo de incapacidades y ausentismo por condiciones de salud

ETAPA IV
Cierre de caso

Seguimiento y cierre de casos:

- Indicadores de PRRL
- Actualización del PRRL
- Asesoría en los procesos de terminación de los contratos de trabajo

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

PERIÓDICAS
Definido por las empresas y no puede superar los 3 años

SEGUIMIENTO Y CONTROL
Busca verificar la evolución de una condición de salud o reconsiderar restricciones y recomendaciones

POST- INCAPACIDAD
Al finalizar el periodo de incapacidad de 30 días

Ajustes razonables

- Idóneos
- Pertinentes
- Eficaces

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Resolución 1843 / 2025, (29 abril), Art. 7
Decreto 1072 / 2015, (26 mayo), Art. 2.2.4.6.10

- Asisitr a las EMOs programadas por el empleador, so pena de sanciones de abuso de derecho.
- Participar en las pausas activas durante la jornada laboral.
- Acatar las recomendaciones emitidas por el médico evaluador a nivel laboral y extralaboral.
- Dar información clara y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas al momento de realización de las EMOs.
- Trabajar con su capacidad residual temporal o definitiva conforme a los ajustes razonables..
- Procurar el cuidado integral de su salud;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Derecho a la intimidad personal y autonomía VS. Obligaciones del trabajador (Art. 58 CST)

Tensión entre el derecho a la intimidad del trabajador y las obligaciones del empleador y trabajador

Si bien los conceptos médicos suelen apoyarse en la historia clínica del trabajador, surge la inquietud de qué sucede en aquellos casos en los que, tras una incapacidad, el trabajador manifiesta resistencia o no muestra disposición a reincorporarse.

Aportar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud.

Procurar con el cuidado integral de la salud y cumplir con restricciones y recomendaciones laborales.

Resolución 1843 de 2025 (Abril 25), Art. 7. Lit b
Código Sustantivo del Trabajo, Art. 58
Decreto Ley 1295 de 1994, Art. 22. Lit. b
Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.10, núm. 2

Conflicto

Intimidad y autonomía del trabajador

Obligaciones del empleador

Garantizar de manera oportuna la participación de trabajadores en el PRRL.

Resolución 3050 de 2022 (Julio 28), Art. 6

Evaluación de resultados del programa de rehabilitación.

Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.22. Núm. 7

¿Materialización de situaciones de abuso del derecho?

¿El trabajador puede abstenerse a suministrar la información veraz y completa?

Obligaciones del trabajador

- El trabajador que está obligado a aportar información veraz y oportuna de su estado de salud.
- Autocuidado

¿Qué implicaciones tiene para el empleador no contar con la información completa por parte del trabajador?

Limitación en el cumplimiento de sus obligaciones

Eliminar las barreras del entorno laboral mediante las adaptaciones necesarias

Deficiencias que emergen de la organización en cuanto al entorno físico, social, actitudinal o normativo

Realizar ajustes razonables

Modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas

HISTORIA MÉDICA OCUPACIONAL

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES
(Resolución 1843 de 2025 Art 7, literal b)

Los trabajadores deberán suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud, incluida la historia clínica.

1. No suministrar información completa y veraz
2. No suministrar la historia clínica
3. Negarse al desarrollo del EMO

= ***Omisión en las obligaciones del trabajador***

¿Qué implica que un trabajador se someta a las valoraciones del empleador en el marco del programa de rehabilitación y reincorporación?

Ser citado cuando el empleador lo considere del caso.

Atender y colaborar

Los trabajadores deberán atender las actividades de medicina en el trabajo propuestas por su empleador y colaborar con el proceso de reincorporación laboral, incluyendo la participación en valoraciones médicas que éste considere necesarias.

EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES



EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

a. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
b. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
c. Datos de identificación del empleador.
d. Cuando se trate de empresas de servicios temporales, o trabajadores en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
e. Actividad económica del empleador.
f. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
g. Firma del trabajador en constancia de entrega del concepto médico.
h. Recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor.
i. Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, numero de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.

Deber de Buena Fe y abuso del derecho

ART. 55 CST Código Sustantivo del Trabajo
El contrato de trabajo obliga a la ejecución recíproca bajo el principio de buena fe.

ART 95. Constitución Política.
Prohibición explícita de abusar de los derechos propios y deber de respetar los ajenos.

ART. 58 CST & DEC. 1072 / 2015
Deber del trabajador de procurar su salud y suministrar información veraz y completa.

Información Incompleta
Ocultamiento de actividades extralaborales o antecedentes para sesgar el dictamen médico.

Exageración de Síntomas
Dimensionar dolencias para forzar recomendaciones preventivas hacia restricciones absolutas.

Uso como Escudo
Agudización de síntomas coincidente con procesos disciplinarios o cambios normativos.

Versiones Divergentes
Relatos incoherentes presentados de forma distinta ante EPS, médico ocupacional y empleador.

ALGUNOS ERRORES EN LA PRÁCTICA

Ignorar un documento por no titularse explícitamente "restricción".

Tratar al trabajador como abusador sin contar con pruebas objetivas.

Solicitar o archivar la Historia Clínica Ocupacional reservada

Inadecuado fundamento técnico-jurídico en la calificación de patologías de origen laboral, permitiendo que dichas decisiones quedaran en firme.

Superar el plazo de 20 días hábiles para implementar los ajustes.

Emisión de restricciones por tiempo indeterminado sin evaluar su aplicabilidad real frente a las funciones asignadas a los colaboradores.

Inexistencia de objetivos y del perfil de funciones definido, imposibilitando la medición de productividad del personal del programa.

Acumulación de casos sin cierre oportuno y limitaciones para gestionar la terminación de contratos de trabajo sin asumir contingencias o riesgos jurídicos elevados para la empresa.

Falta de justificación oportuna y ausencia de validación técnica sobre la pertinencia de las incapacidades, reconociendo prestaciones médicas sin confirmar la aprobación previa de la EPS o ARL según el origen de la patología.

"Documentar bien es la forma más seria de cuidar la salud y de cuidar a la empresa."

Gestión basada en el método, la evidencia técnica y la buena fe.

ALGUNOS ERRORES EN LA PRÁCTICA

Validar documento: Verificar competencia del emisor y contrastar con exigencias del cargo.

Entregar Perfil de Cargo: Aportar matriz de riesgos y funciones actualizadas antes de la evaluación.

Aclaración Técnica: Solicitar precisión al médico de SST cuando el concepto sea ambiguo.

Ajuste Razonable Documentado: Formalizar cambios dentro del plazo de 20 días hábiles.

Ajuste Razonable Documentado: Formalizar cambios dentro del plazo de 20 días hábiles.

Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral
enfoque integral con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidades, lesiones o afecciones médicas a recuperar su funcionalidad,

Trazabilidad Completa
Registrar ofertas de ajustes, respuestas del trabajador e inconsistencias detectadas.

Requerimientos Escritos
Solicitar formalmente la asistencia a controles y entrega de soportes sin vulnerar reserva.

Proceso Disciplinario
Iniciar descargos respetando el debido proceso frente a renuencia o incuplimiento probado.

Terminación Contractual
Último recurso.
Requiere prueba sólida de engaño y evaluación de permiso del Ministerio.

CONCLUSIONES



El PRRL permite tener un seguimiento y control estratégico para que los trabajadores aprovechen al máximo su capacidad residual, asegurando un óptimo desempeño en sus labores.



El seguimiento y control continuo, permite tener un control efectivo para evitar el abuso del derecho y sienta un ejemplo claro de cumplimiento para los demás trabajadores.