SINTRADISTRITALES BGA.
Boletín oficial de la organización sindical · Subdirectiva Bucaramanga

TEMA CENTRAL | SALUD LABORAL

TRABAJADORES CON RESTRICCIONES: ¿PROTEGIDOS O RECHAZADOS?

*Llegan con recomendaciones médicas y salen con una frase: **"aquí no hay lugar para usted"**. Lo que la norma llama reubicación, en la práctica se vuelve una peregrinación de institución en institución.*

MEME DE PORTADA #NONORMALICEMOSELRECHAZO



EN ESTE NÚMERO

01 Una recomendación médica no es un defecto
02 ¿Quién decide que "no se puede"?
03 ¿Y los administrativos?
04 No normalicemos el rechazo

APERTURA

Hay una frase que ningún trabajador debería escuchar: *"aquí no hay lugar para usted"*. Sin embargo, cuando una persona llega a una institución educativa con recomendaciones o restricciones médicas, puede aparecer una situación que merece ser discutida: ¿qué ocurre cuando la institución considera que no puede garantizar el cumplimiento de esas recomendaciones?

La pregunta no es menor. Detrás de una restricción médica no hay un privilegio ni una concesión. Hay una medida orientada a proteger la salud del trabajador y a permitir que continúe desarrollando su actividad laboral dentro de condiciones compatibles con su situación.

SINTRADISTRITALES BGA.
Boletín oficial de la organización sindical · Subdirectiva Bucaramanga

ARTÍCULO PRINCIPAL

"AQUÍ NO HAY LUGAR PARA USTED"

01 · UNA RECOMENDACIÓN MÉDICA NO ES UN DEFECTO

Las recomendaciones o restricciones pueden estar relacionadas con lesiones musculoesqueléticas, accidentes de trabajo, enfermedades crónicas, limitaciones para levantar peso, permanecer de pie durante determinados periodos, realizar movimientos repetitivos, exponerse a ciertas condiciones o, también, con situaciones relacionadas con la salud mental. Cada caso debe analizarse de acuerdo con las indicaciones médicas y las condiciones reales del puesto de trabajo.

Por eso, una persona con restricciones no debería ser mirada como alguien que "sirve menos". Sigue siendo trabajadora, conserva su experiencia, sus conocimientos y sus derechos. La obligación institucional es encontrar, dentro de las posibilidades administrativas y laborales, una respuesta que proteja su salud.

02 · DE INSTITUCIÓN EN INSTITUCIÓN

La reubicación puede ser una herramienta administrativa para resolver situaciones laborales. El problema aparece cuando deja de ser una solución y se convierte en una especie de peregrinación: una institución recibe al trabajador, identifica sus recomendaciones médicas y posteriormente plantea que no puede cumplirlas; entonces se busca otro lugar.

En ese escenario surge una pregunta necesaria: ¿quién determina técnicamente que una institución no puede cumplir las recomendaciones? ¿Con qué análisis del puesto de trabajo? ¿Con qué participación de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Con qué alternativas de adaptación o redistribución de actividades? Y, sobre todo, ¿quién garantiza que el trabajador no termine siendo rechazado precisamente por tener una condición de salud que debe ser protegida?

MEME ¿HASTA CUÁNDO?



MEME SALUD MENTAL

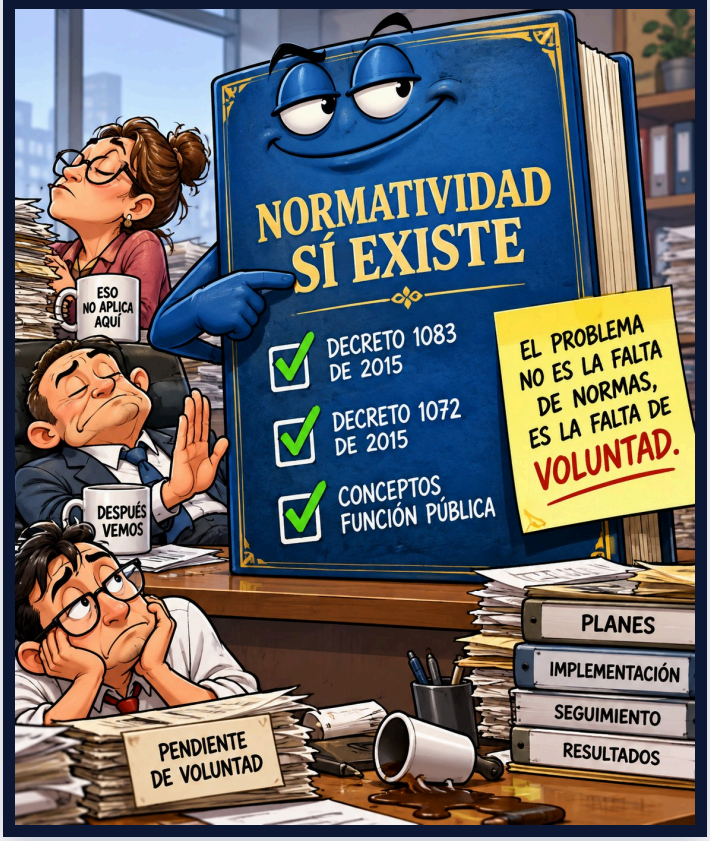


SINTRADISTRITALES BGA.
Boletín oficial de la organización sindical · Subdirectiva Bucaramanga

¿QUIÉN DECIDE QUE "NO SE PUEDE"?

El Decreto 1083 de 2015 contempla la reubicación como el cambio de ubicación de un empleo dentro de la misma planta global, mediante el acto administrativo correspondiente. A su vez, conceptos de la Función Pública han señalado que, cuando existen recomendaciones médicas que requieren reasignar actividades o adecuar funciones, la entidad debe atenderlas y procurar que las labores asignadas no afecten la salud del servidor.

MEME LA NORMA EXISTE



Esto obliga a mirar el asunto más allá de una decisión informal. Si se afirma que una institución no puede cumplir determinadas recomendaciones, debería existir una valoración objetiva de las condiciones del puesto, de las funciones disponibles y de las alternativas posibles. La respuesta no puede reducirse simplemente a: **"aquí no se puede"**.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 establece obligaciones orientadas a la prevención, evaluación y control de los riesgos laborales. Por eso, la discusión sobre una persona con restricciones no debería resolverse únicamente desde la conveniencia administrativa, sino también desde la protección efectiva de su salud.

03 · ¿Y LOS ADMINISTRATIVOS?

Existe además una pregunta que merece especial atención en el sector educativo. En Bucaramanga, la Resolución 0359 de 2024 —que compila las Resoluciones 0255 y 0273 de 2024— establece expresamente, para el personal docente y directivo docente al que se refiere esa regulación, el cumplimiento de las recomendaciones laborales. Pero esta disposición no está formulada de la misma manera para el personal administrativo.

MEME LA HUMILLACIÓN NO CURA



SINTRADISTRITALES BGA.
Boletín oficial de la organización sindical · Subdirectiva Bucaramanga

Eso no significa que los trabajadores administrativos queden sin protección. Les son aplicables las reglas generales de seguridad y salud en el trabajo y las normas que regulan el empleo público. Pero sí plantea una necesidad: contar con una ruta institucional suficientemente clara para que, cuando un administrativo tenga recomendaciones o restricciones, exista un procedimiento verificable que permita estudiar el caso, evaluar el puesto y adoptar una solución laboral compatible con su salud.

LO QUE SE PIERDE ES LA DIGNIDAD

Cuando una persona siente que su condición de salud la convierte en un problema para una institución, el impacto no es solamente administrativo. También puede afectar su percepción de reconocimiento, pertenencia y dignidad en el trabajo.

> ***"Nadie debería tener que demostrar que sigue siendo útil después de presentar una recomendación médica."***

La salud no debería convertirse en una etiqueta que determine si un trabajador es bien recibido o no en una institución.

El servicio educativo también se sostiene con el trabajo administrativo. Quienes realizan matrícula, manejo de plataformas, atención a la comunidad educativa, archivo, procesos financieros, apoyo a programas institucionales y múltiples tareas indispensables para el funcionamiento de las instituciones forman parte de la estructura que hace posible el servicio público educativo.

MEME "AQUÍ NO HAY LUGAR PARA USTED"



SINTRADISTRITALES BGA.
Boletín oficial de la organización sindical · Subdirectiva Bucaramanga

04 · POSICIÓN SINDICAL

NO NORMALICEMOS EL RECHAZO

Como organización sindical, la discusión debe ir más allá de un caso particular. Se necesita una ruta clara para los trabajadores administrativos con restricciones o recomendaciones médicas: valoración real de las condiciones laborales, participación de Seguridad y Salud en el Trabajo, análisis de las funciones disponibles, seguimiento a las medidas adoptadas y una decisión administrativa que sea efectiva y respetuosa de los derechos laborales.

También debe existir claridad sobre qué ocurre cuando una institución manifiesta que no puede cumplir las recomendaciones. ¿Quién verifica esa imposibilidad? ¿Qué alternativas se estudian? ¿Qué autoridad toma la decisión final? ¿Cómo se evita que el trabajador sea trasladado de un lugar a otro sin una solución definitiva?

La protección de la salud laboral no puede depender de que una institución tenga o no "un lugar" para determinada persona. Debe existir una respuesta institucional que permita armonizar las necesidades del servicio con la protección de los derechos del trabajador.

MEME ¡DERECHOS!



UN TRABAJADOR CON RESTRICCIONES NO DEJA DE SER TRABAJADOR.

No pierde su experiencia, ni su dignidad, ni el valor de lo que hace.

LA PREGUNTA SIGUE EN PIE:

¿PROTEGIDOS O RECHAZADOS?



ESCRITO POR:
JULIETT ELIZABETH ÁLVAREZ ORDÓÑEZ
Afiliada a SINTRADISTRITALES