

Bogotá D.C., 21 de Abril de 2015

No. de radicación 2015-ER-036377
solicitud:



2015-EE-037048

Señora

Asunto: solicitud de concepto jurídico sobre pérdida de capacidad laboral

Bajo el radicado corids 2015ER036377 se recibió solicitud de concepto jurídico sobre la pérdida de capacidad laboral en docente que tiene afectación desempeño visual y se niega a ser valorado por el médico laboral.

1. En referencia al primer punto: *"Se puede solicitar de oficio la valoración por medicina laboral de la docente o se puede reubicar"*:

La valoración de la disminución de dicha capacidad es entendida como un derecho que se encuentra regulado básicamente en las mismas leyes y decretos que desarrollan el Sistema General de Riesgos Profesionales, con mayor énfasis en la Ley 100 de 1993, el Decreto 917 de 1999 y el Decreto 2463 de 2001 en lo que tiene que ver con el procedimiento respectivo.

En términos generales se requiere de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, entendida como un mecanismo que permite fijar el porcentaje de afectación del "conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual".

En el mismo sentido la "Junta de Calificación de Invalidez está facultada para solicitar antecedentes e informes a las EPS, ARL y AFP para realizar una adecuada calificación"; así lo dispuso la Corte Constitucional en la Sentencia T-341 de 2013 con ponencia de Nilson Pinilla.

La valoración médica para determinar la posible disminución en la capacidad laboral está prevista más como un derecho que le asiste al trabajador. La responsabilidad que le asiste al empleador radica especialmente en la diligencia y oportunidad de solicitar, *aún oficiosamente a la ARL* que califique la pérdida de capacidad laboral para determinar el origen común o profesional del accidente, grado de invalidez y fecha de estructuración, para poder tener trazabilidad y seguimiento administrativo a la situación planteada.

2. En relación con el segundo punto: *"Qué trámite administrativo podemos realizar para no perjudicar a los alumnos y a la docente, considerando que no tenemos un*

soporte médico laboral del estado actual de la docente para reubicarla”?

Para tal efecto, como práctica administrativa frente al caso concreto, preciso es dejar un registro sobre los siguientes aspectos:

- (i) si realizaron calificación o clasificación del origen de la afección del docente, si no la practicaron exponer por qué no se llevó a cabo;
- (ii) qué actuaciones desplegaron luego del reporte del accidente de trabajo;
- (iii) si efectuaron evaluación de la pérdida de capacidad laboral, de no haberla efectuado explicar por qué no se practicó;
- (iv) las actuaciones administrativas desplegadas desde la ocurrencia del evento hasta la manifestación del concepto médico desfavorable de recuperación;
- (v) si tramitaron solicitud de calificación de pérdida de la capacidad laboral y el período de afiliación del docente a las referidas entidades; y
- (vi) qué empresa promotora de salud o administradora de riesgos laborales^[1] suministró las prestaciones asistenciales y económicas requeridas por aquél.

Debe entenderse que una vez el trabajador sufre una enfermedad profesional, si el porcentaje de discapacidad producto de su enfermedad o accidente no es suficiente para ser pensionado, muy probablemente deba ser reubicado a un nuevo puesto o cargo en el que se puede desempeñar correctamente de acuerdo con su nueva condición.

Sobre este tema, el Ministerio de la Protección Social se pronunció en concepto 303964 de 2009:

(...) En el Sistema General de Riesgos Profesionales, cuando se trate de incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal originada en enfermedad profesional o accidente laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”

Ahora bien, frente al tema de la reubicación laboral, consideramos pertinente remitirnos al concepto que sobre el particular ha emitido la Dirección General de Riesgos Profesionales:

1. El artículo 10 ° de la Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: "Las subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y

control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

2. Que el artículo 5° del Decreto Ley 1295/94 establece que: "todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a: "asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional".

El anterior concepto se da en los términos contemplados en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo (Decreto 01 de 1984), y cuyo contenido señala que las respuestas a las consultas "no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución", aplicable a la fecha por declaratoria de inexecuibilidad de los artículos que regulaban dicho tema en la Ley 1437 de 2011".

Atentamente.

[1] Con la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012 ("por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional") el término "riesgos profesionales" debe entenderse como "riesgos laborales".

INGRID CAROLINA SILVA RODRIGUEZ

Jefe de Oficina

Oficina Asesora Jurídica

Folios: 1

Anexos: 0

Anexo: