



**CUAL ES EL VALOR QUE TIENE LA DIGNIDAD HUMANA
EN LA DETERMINACIÓN DE UNA REINCORPORACIÓN LABORAL**

PROYECTO DE GRADO

**Presentado por:
MARIA TATIANA GIRALDO ACEVEDO
ANDRÉS FELIPE TRUJILLO IDARRAGA**

**Dirigido por:
DR. MAURICIO LENIS**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
PARA NO ABOGADOS
SANTIAGO DE CALI
2012**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL.....	7
2.1 Reincorporación Y Reubicación Laboral	7
2.2 Pérdida De La Capacidad Laboral	10
3. FUENTES DEL DERECHO APLICABLES A LOS CASOS DE REINCORPORACIÓN LABORAL..	13
3.1 Constitución Política	13
3.2 Código Sustantivo del Trabajo	14
3.3 Jurisprudencia.....	14
4 ANÁLISIS EN UN CASO CONCRETO.....	18
5 CONCLUSIONES.....	23
6 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	25

1. INTRODUCCIÓN

Los accidentes de trabajo tienen diferentes matices de análisis. En este documento se analizarán aquellos que generan secuelas permanentes en el tiempo y reincorporación laboral, desde la perspectiva de la empresa y el trabajador.

Cuando se produce una invalidez parcial permanente la empresa debe cumplir mandatos legales de reubicación, capacitación y entrenamiento para la readaptación del mismo, sin embargo puede suceder que el nuevo cargo asignado al colaborador no está de acuerdo con las expectativas de vida, profesionales, perspectiva de autoeficacia y por consecuencia disposición al trabajo; Analizando a priori estas condiciones ¿considera objetiva su continuidad en la organización? Este cuestionamiento sugiere evaluar al colaborador desde una perspectiva amplia y minuciosa, de tal forma que las decisiones de índole legal estén directamente acopladas a las condiciones laborales que pueda ofrecer una organización y así mismo a los alcances intelectuales y expectativas laborales del individuo.

Pasando al rol de la empresa, se encuentra que la condición física del trabajador, mas su proceso de formación y su disposición al trabajo son incompatibles, y adicionalmente y no menos importante la productividad de este ha disminuido ostensiblemente y su estancia no ha permitido la readaptación laboral ¿considera objetiva su continuidad en la organización?

Nuevamente esta interrogante sugiere el estudio de la reincorporación laboral desde los componentes físicos y psicosociales hasta la óptica del trabajador y la compañía, puesto

que en estas condiciones se pueden anticipar escenarios laborales consecuentes con las circunstancias.

En síntesis, este trabajo pretende situar un escenario de estas características y brindar otra alternativa de solución desde un concepto de dignidad humana más amplio.

Para dar inicio a las alternativas de análisis, es valioso introducir el concepto de Autoestima Laboral. En el mundo laboral actual el ser humano está expuesto a condiciones cambiantes, presiones, retos, conflictos y muchas otras situaciones que encierran un factor bastante influyente sobre la autoestima del mismo y donde a su vez el carácter y la personalidad del individuo condicionan los logros y fallas que inciden en los resultados esperados en cualquier empresa o negocio, de allí la importancia de estudiar este componente de la personalidad del individuo¹. La autoestima entonces se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores.

Si alguien es constantemente avergonzado en su puesto de trabajo, sobre todo frente a todos sus demás compañeros, sin reconocer nunca los logros alcanzados se desarrollará una actitud negativa hacia el trabajo y la empresa, que hacen que en lugar de sentirse parte de la razón de ser de la misma se sienta excluida de ella con lo que cada día se sienta con menor valor por estar en un lugar donde no puede desarrollar su potencial y esto afectará su rendimiento negativamente. Cada persona se prepara para desempeñar sus

¹ Ver más en <http://www.psicopsi.com/Autoestima-Trabajo>

labores en un área determinada, sin embargo la realidad de la sociedad donde los mercados laborales están completamente saturados deja a muchos fuera de posibilidades de estar en los empleos para los que se han preparado y los obliga a trabajar en otros muy diferentes, con lo que su autoestima se ve dañada y tienden a creerse incapaces.

Una enfermedad crónica, repercute en las distintas áreas de la vida, a nivel personal, algunos de los principales aspectos que se ven alterados son:

- Estilo de vida
- Emociones
- Identidad y autoimagen
- Tipo de pensamiento
- Incapacidad, dependencia y falta de control personal.

A nivel social una enfermedad crónica está casi siempre presente en quien la vive. Afecta sentimientos, pensamientos y conductas. Por lo tanto, repercute en las relaciones, ya sea en la frecuencia de las mismas o en su calidad. Por otro lado, tratar con una persona que tiene una enfermedad crónica grave, afecta a quienes conviven con ella. Dependiendo del tipo de enfermedad y de la relación, las personas pueden evitar al enfermo, tenerle poca paciencia o compadecerlo, fomentando, inconscientemente, su incapacidad y autocompasión. En el trabajo con frecuencia es parte importante de la identidad del

individuo que lo realiza, por tanto cuando una enfermedad crónica repercute en la calidad del desempeño o impide trabajar, la autoestima puede verse afectada².

² Ver más en <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-enfermedad.html>

2. MARCO LEGAL

Para contextualizar el problema planteado se abordaran los aspectos teóricos referidos al caso, de esta manera, se revisaran los conceptos de reincorporación laboral, pérdida de capacidad laboral, así mismo se mencionaran las principales fuentes jurídicas relacionadas con el objeto de estudio tales como: Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, Normas Internacionales de Trabajo y Jurisprudencia.

2.1 Reincorporación Y Reubicación Laboral

Dentro del marco legal nacional el Decreto Ley 2351 de 1965, establece que “reinstalación en el empleo al termino de la incapacidad” (Artículo 16), teniendo como condiciones la reubicación del trabajador de acuerdo a sus aptitudes. Aunado a esto la Ley 82 de 1988, aprueba el convenio 159 de 1983. Este concepto fue ampliado por el Art. 4 de la ley 776 de 2002, que indico “Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, 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”. Bajo esta misma ley, tenemos también el concepto de incapacidad permanente parcial que según el Artículo 5 “considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado”. Para completar los tópicos de interés que aportan la ley al dilema jurídico planteado en principio, es importante definir reubicación laboral, según el

Art. 8 “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”.

En el Decreto 1295 de 2004, Art. 1. Se sostiene que es el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), el encargado de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de cualquier enfermedad y accidente; que pueda sufrir el trabajador producto de la labor que desempeña. No sólo mediante servicios de rehabilitación sino también con medidas de carácter preventivo.

Actualmente la ley con el fin de proteger a los trabajadores de contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, ha establecido la importancia de trasladar este riesgo a entidades especializadas interviniendo de por medio un canon a cargo exclusivamente del empleador (Art. 16 Decreto 1295 de 2004). En este orden de ideas las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán brindar al trabajador la prestación del servicio de salud que requieran, así como el reconocimiento del pago oportuno de las prestaciones como: Incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario; Complementados con las actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales.

Dentro de los sujetos que convergen con las obligaciones del SGRP, se encuentran la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), Empresas Promotoras de Salud (EPS) y el empleador. Dentro de las obligaciones de cada uno se tiene:

ARP: “Constituyen el elemento central del sistema general de riesgos profesionales, pues son ellas entidades especializadas encargadas de manejar los aportes del empleador y asegurar su correcta utilización. El artículo 80 del Decreto 1295/94 les encomienda, entre otras tareas, la de garantizar la prestación de los servicios de salud de sus afiliados (literal d), así como el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas a que hubiere lugar (literal e)”.³

EPS: “son encargadas de prestar los servicios de salud derivados de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, excepto en los casos de rehabilitación profesional y los servicios de salud ocupacional, los cuales podrán ser prestados por las ARP. Todo ello será con cargo a la ARP, quien para tal fin deberá suscribir los correspondientes convenios con las Entidad Promotora de Salud”.⁴

EMPLEADOR: Las obligaciones del empleador son todas las contempladas en el Decreto 1295 de 1994, en el Artículo 21. Resaltado para este caso puntual, las siguientes, son obligaciones del empleador, (literal a) el pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio, (literal c) procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, (literal e) notificar a la entidad

³ Sentencia T-566 de 2003; Magistrado ponente: Dra. Clara Inés Hernández.

⁴ Decreto 1294 de 2004 ; Artículos 5 y 6

administradora a la que se encuentra afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Por otra parte la Recomendación 99 de 1995, establece que: *“la expresión adaptación y readaptación profesionales designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios -- especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva -- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado; y el término inválido designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental”*.⁵ Previo a este, se encuentra el Convenio 159 de 1983, el cual protege la plena participación de la personas invalidas, a la protección y conservación de un empleo, este convenio fue ratificado por Colombia bajo la ley 82 de 1988.

2.2 Pérdida De La Capacidad Laboral

Para hablar de la perdida de la capacidad laboral es necesario primero definir el termino salud, según la OMS⁶- Es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades- se puede afirmar entonces que la salud no solo se debe ver como el bienestar físico de una persona, la salud se debe ver desde un ámbito global, donde la parte sicológica-mental y social del individuo se ve afectada, puesto que tiene

⁵ R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955

⁶ Organización mundial de la salud: Autoridad directa y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las naciones unidas.

incidencia en las acciones o actividades que realiza y con las situaciones vitales en las que involucra su participación. Por lo tanto, la condición de salud son particulares del individuo que la ostenta.

La legislación colombiana en el decreto 917 de 1999, define la capacidad laboral Art 2, Lt c) “se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual”. Esta pérdida de capacidad laboral es determinada o evaluada por la administradora de riesgos profesionales para patologías de origen profesional y para aquellas patologías de origen común son realizadas por el fondo de pensiones. Para la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen se debe usar el manual único para la calificación de la invalidez (MUCI) contenido en el decreto 642 de 1995, el cual se aplica a todos los habitantes del territorio nacional y tiene como propósito servir de herramienta, según criterios técnicos pertinentes, para evaluar o estimar las pérdidas o reducciones en la capacidad laboral de cualquier origen en los trabajadores, de todos los sectores. El cual debe ser actualizado por lo menos una vez cada cinco años, según disposiciones del gobierno nacional, el cual tiene como última actualización en el año 2011.

Ahora bien, bajo el concepto de discapacidad según la CIF⁷ - Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (Ambientales y personales). Es un término genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la

⁷ Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.

participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales-.

Una vez analizada la visión de reincorporación laboral, desde los soportes legislativos, es importante vincular los aspectos constitucionales que se relacionan con estos casos, para ello se presentaran los principales artículos que la C.P ha definido en el orden nacional.

3. FUENTES DEL DERECHO APLICABLES A LOS CASOS DE REINCORPORACIÓN LABORAL

3.1 Constitución Política

Presenta varios artículos orientados como referencia para el abordaje de este caso, en su Artículo 1, dice: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. En concordancia con lo anterior el Artículo 25 amplía y fusiona la dignidad en el marco laboral, pues plantea “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Por otra parte el artículo 54 determina que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. De esta manera la Constitución enmarca un derrotero para el trabajador y la compañía frente a estos eventos, lo cual se profundiza por la jurisprudencia que se ampliara más adelante.

3.2 Código Sustantivo del Trabajo

Este dispone su protección al trabajo, como lo presenta el Artículo 9 “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.

3.3 Jurisprudencia

Continuando con el desarrollo teórico del tema en cuestión, la jurisprudencia basada en el artículo 1 de la C.N. ha desarrollado el concepto dignidad humana, por medio de varias sentencias, en la Sentencia T-926-1999 la Corte Constitucional lo expuso así:

"Es que el concepto de dignidad humana no constituye hoy, en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas".

"En virtud de la dignidad humana se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política (art. 1 C.P.) y como factor de consenso entre los Estados, a través de las cláusulas de los tratados públicos sobre la materia" (Art. 93 C.P.).

"La dignidad de la persona se funda en el hecho incontrovertible de que el ser humano es, en cuanto tal, único en relación con los otros seres vivos, dotado de la racionalidad como elemento propio, diferencial y específico, por lo cual excluye que se lo convierta en medio para lograr finalidades estatales o privadas, pues, como lo ha repetido la jurisprudencia, la persona es 'un fin en sí misma'. Pero, además, tal concepto, acogido por la Constitución, descarta toda actitud despectiva frente a sus necesidades corporales y espirituales, todas las cuales merecen atención en el Estado Social de Derecho, que reconoce en el ser humano la razón de su existencia y la base y justificación del sistema jurídico.

"Ese concepto se traduce en la idea, prolijada por la Corte, de que no se garantiza bien ningún derecho de los que la Constitución califica de fundamentales -intrínsecos a la persona- si a un individuo de la especie se lo condena a sobrevivir en condiciones inferiores a las que la naturaleza le señale en cuanto ser humano. Es decir, cuando, como en los casos materia de examen, personas menores deben afrontar una evolución irregular de sus sistemas físico y psicológico en condiciones de desamparo".

De lo anterior se puede inferir, que cuando la persona acude a la acción de tutela con el ánimo de lograr la recuperación de su equilibrio emocional, psicológico y mental, que se le ha venido alterando como consecuencia de una afección física que padece (como en el caso de la impotencia sexual derivada de la diabetes y los estragos que ésta produce), lo hace con el fin de obtener la protección de los derechos a la salud, a la integridad personal y a una vida en condiciones dignas, cuyo restablecimiento le es encomendado al juez de tutela por el artículo 86 de la Carta Política.

En la Sentencia T-881-2002 la Corte Constitucional indicó que la dignidad humana está vinculada con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección), unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida).

En concordancia con lo anterior la Sentencia T-220-2004 de la Corte Constitucional precisó que:

“el derecho fundamental a la dignidad humana está determinado en su dinámica funcional, por un contenido específico en tres ámbitos de protección: el ámbito de la autonomía, el del bienestar material y el de la integridad física y moral. Su cualificación como fundamental parte de una interpretación de varias disposiciones constitucionales que determinan su dimensión normativa en el ámbito interno (arts. 1, 42 y 53 y 70 CN). De otro lado, su condición de derecho público subjetivo está determinada por la concurrencia de tres elementos definitorios. Un titular universal: la persona natural; un objeto debido: la interdicción de las conductas que interfieran el ámbito de su protección (autonomía, bienestar e integridad); y un destinatario universal de la prestación: toda persona pública o privada. Estos elementos del derecho fundamental a la dignidad humana fueron desarrollados con suficiencia en la sentencia T-881 de 2002”. “Así mismo la noción jurídica de dignidad humana sugiere que las conductas dirigidas a la exclusión social mediadas por un atentado o un desconocimiento a la dimensión física y espiritual de las personas se encuentran constitucionalmente prohibidas al estar cobijadas por los predicados normativos de la dignidad humana; igualmente tanto las autoridades del Estado como los particulares están en la obligación de adelantar lo necesario para conservar la intangibilidad de estos bienes y sobre todo en la de promover políticas de inclusión social a partir de la obligación de corregir los efectos de situaciones ya consolidadas en las cuales esté comprometida la afectación a los mismos”.

Una situación distinta sería la de la discusión de tales asuntos pero en un ámbito privado.

En estas nuevas circunstancias, el manejo del problema, incluso bajo la guía del mismo propósito (finalidad correctiva), no sería violatorio del derecho a la dignidad de la persona, en la medida en que se modifican los medios, la funcionalidad y las repercusiones de la medida correctiva, y se amplían las posibilidades de éxito para el tratamiento de una conducta considerada, en principio, como disciplinable. Este nuevo contexto permite que se pueda desarrollar mejor, sobre todo desde un punto de vista pedagógico, la función de control que le es consustancial a la actividad educativa.

De manera concreta se puede recopilar que la jurisprudencia ha permitido aclarar la definición de dignidad humana, en donde se contemplan esferas físicas, morales, sociales y psicológicas, sin embargo ¿cómo se puede entender la ponderación de cada uno de estos en el momento de dirimir un dilema jurídico como el presentado en el principio de este documento?

Después de recorrer los diferentes sustentos jurídicos relacionados con el tema, se puede sintetizar, que los retos de la reincorporación laboral deben ser expuestos a una evaluación, que no solo contenga los factores físicos del trabajador, sino también las variables psicosociales desde la óptica del mismo y de la compañía, puesto que en estas condiciones se pueden prever escenarios de trabajo acordes para la continuidad laboral o para el deterioro de la salud física y emocional del empleado.

4 ANÁLISIS EN UN CASO CONCRETO

Hasta este momento hemos logrado contextualizar un caso potencial con unas condiciones específicas y los diferentes aportes jurídicos e interdisciplinarios que pueden ser retomados para el análisis y toma de decisiones, ahora para ser concretos se traerá a colación un caso concreto resumiendo sus características y argumentaciones sustentadas para adoptar posiciones jurídicas ante un evento de esta índole.

Una forma adecuada de evaluar esta hipótesis en la realidad es trayendo en observación una sentencia emitida por la corte, en la cual se podrá analizar la manera de proceder del empleador, empleado y la corte. A continuación se relatara los hechos rescatados de la sentencia T-556 de 2003. El Sr. Albeiro Montoya trabajador de Cerámica Italia S.A, sufrió un accidente de trabajo que afecto su mano derecha, éste fue atendido por la EPS del Seguro Social y posteriormente remitido a la administradora de riesgos profesionales de Seguros Bolívar y se le practica una intervención quirúrgica es su miembro superior derecho. Debido a este accidente se le reconoce una pérdida de su capacidad laboral del 33.98%.

Posterior a estas consideraciones se analizara el modo de proceder de las dos entidades y el empleador, con el Sr. Albeiro Montoya. La compañía de Seguros Bolívar S.A. empresa de la cual es afiliado el trabajador, atendió todos los costos de rehabilitación del trabajador, así como el reconocimiento del subsidio por incapacidad laboral de 422 días. Dejo claro que está asumió el proceso de calificación de perdida laboral otorgado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, a lo cual reconoció y cancelo la indemnización por el monto al que dio lugar según las normas vigente. Subsecuente de esto, la ARP presento comunicado a la

empresa Cerámica Italia bajo los parámetros que debía considerar para la reubicación del trabajador ya que era importante que desempeñara sus labores en áreas que no demandaran esfuerzo que comprometieran la muñeca afectada. Como podemos inferir la empresa administradora de riesgos profesionales, actuó bajo los parámetros que se encuentran contemplados en la ley, también como lo infiere el juez *“De manera previa la Sala advierte que el demandante no cuestiona ni al Seguro Social (EPS) ni a la Compañía de Seguros Bolívar (ARP), pues considera que dichas entidades han obrado según las exigencias legales... La Sala comparte la apreciación del actor y no encuentra motivos fundados que sugieran que ellas hayan desconocido los derechos del peticionario.*

En cuanto al proceder de la EPS, el jefe del departamento de protección laboral, argumenta que esta situación es ajena a la entidad ya que la encargada ha sido la ARP, en atender y velar por la pronta rehabilitación del trabajador, puesto que estamos hablando de un accidente de trabajo laboral cubierto por la Administradora de Riesgos Profesionales.

Nuestro último comprometido con la salud y la recuperación del trabajador, es el empleador Cerámicas Italia S.A. Encargado de hacer la reubicación en un cargo acorde con sus condiciones físicas- como se puede evaluar la responsabilidad del empleador no es solo previa, sino posterior a la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, como se demanda en el Art. 4 de la 776 de 2004, el empleador debe asumir las cargas que se deriven del desarrollo de la actividad, así como las consecuencias desafortunadas que puedan afectar la salud del trabajador-. La ARP ordenó a la empresa reubicar al trabajador *“en áreas de trabajo que no demanden esfuerzos que comprometan la muñeca afectada”,* posterior a esto el jefe de salud ocupacional de la empresa informó a la ARP sobre la

inexistencia de oficios para realizar con la intervención de una sola mano y solicito la opción de contemplar otra alternativa, obteniendo como respuesta la misma recomendación anterior; A lo cual la empresa procede a la reubicación del trabajador. La ARP presenta dos informes de las condiciones laborales del Sr. Albeiro Montoya, de las cuales se concluye que en su nuevo cargo no hay esfuerzo físico y no afecta la salud del operario teniendo en cuenta la patología de esté. Presentados estos hechos la corte concluye que la empresa ha atendido oportunamente las recomendaciones de la ARP, ya que se hace la reubicación laboral bajo los parámetros exigidos.

Como se puede concluir, tanto la ARP como el empleador han actuado bajo los parámetros que establece la ley en lo relacionado a una pérdida de la capacidad laboral, sin embargo el trabajador ha desarrollado una nueva afección en su otro miembro superior, la cual ha sido atendida por el seguro social, ya que se ha considerado que no es una patología de origen profesional; dejando como interrogante si esta se ha desarrollado producto de la reubicación o si tuvo origen por el desacato por parte del trabajador a las prescripciones medicas, dando como prueba el comunicado presentado por la ARP en el cual se le llama la atención al trabajador al no acato de las recomendaciones medicas, dejando como incógnita el organismo responsable de la indemnización del trabajador.

Según las consideraciones de la IPS, le recomienda a la empresa la nueva reubicación del trabajador donde no realice labores que comprometan el uso de miembro superior. La corte a su vez responde *“A pesar de la diligencia con que ha obrado la empresa, para de evitar posibles traumatismos en las condiciones de salud del peticionario la Corte ordenará a Cerámica Italia que proceda a una nueva reubicación del trabajador, en el evento en que*

así lo dispongan los especialistas y siempre y cuando las condiciones de la empresa lo permitan”.

Se puede concluir con claridad la existencia lógica de la protección a la discriminación y como esta incluye a aquellos que por circunstancias de salud presentan condiciones de disminución en su capacidad laboral, así mismo se percibe con claridad la responsabilidad otorgada al estado y a las organizaciones de generar espacios de trabajo aptos para el desarrollo de individuos que presentan limitaciones o restricciones médicas, no obstante se identifica un vacío jurídico relacionado con los componentes psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores con esta condición, y como desde la subjetividad este factor se vuelve determinante en la exigencia de estabilidad laboral; O como se pudo observar en el anterior caso, generando una nueva discapacidad en el individuo, hasta al punto de no poder reconocer de quien es la responsabilidad, ya que bajo todos los parámetros planteados por la ley, cada organismo y entidad han actuado conforme estos lineamientos, pero entonces cual es la protección al individuo, en que se traduce la dignidad y la estabilidad para este, cuantas nuevas incapacidades debe asumir, como enfrentarán las empresas y en este caso puntual Cerámica Italia que tipo de “trabajo” o actividad laboral deberá crear y bajo que nuevas condiciones que se ajusten a la situación de salud del individuo, tendrá esta que incurrir en costos adicionales de capacitación; En otras palabras la reincorporación laboral representa un reto laboral tanto para el individuo como para las organizaciones, retos económicos, psicosociales, traducidos en proteger la dignidad del individuo.

Se debe resaltar que es evidente la pretensión y posición de los entes jurídicos y calificadoros frente a estos casos, en donde la prevalencia es la continuidad laboral por sobre otros aspectos, lo cual afirma que los demás componentes como la dignidad humana, no son preponderantes para la determinación de una pensión de invalidez, máxime si sobre este aspecto recalamos una aproximación de la Corte Constitucional, quien la entendió como el resultado de la elección de un proyecto de vida, con condiciones de vida cualificadas y bajo la premisa de la integridad entre lo físico y espiritual, para llevar a cabo dicho proyecto.

5 CONCLUSIONES

Si lo que se pretende es proteger la dignidad del individuo, la cual se definió previamente, contemplando el concepto de intangibilidad del cuerpo y del espíritu, traducidas como integridad física y espiritual, implica una actuación positiva del Estado y de las autoridades públicas que obran en su nombre cuyo soporte se encuentra justamente en la necesidad de garantizar la dignidad humana. Esta entonces, debidamente justificado el término de dignidad cuando se procede a exigir una reincorporación en las organizaciones, está protegida la integridad física y emocional de las personas. Cuál es el verdadero significado de la protección al individuo, a proporcionar un trabajo que no vulnere al individuo, que proporcione condiciones propicias para el desarrollo y evolución de este.

El trabajo habitual, es un concepto utilizado por los entes calificadores para determinar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, este se encuentra definido en los siguientes términos “aquel oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración equivalente a un salario o renta, y por el cual cotiza al Sistema Integral de Seguridad Social”.⁸ Por otro lado, la reubicación laboral implica asignar tareas diferentes a las habituales por el colaborador, situación para la cual los análisis valorados por los entes calificadores deben contemplar el concepto de dignidad humana, pues es en estos momentos donde se percibe la ausencia de dicho derecho, ya que el individuo empezara a verse afectado en sus esferas personales, sociales, familiares, laborales y psicológicas, al

⁸ Decreto 917 de 1999

verse sometido a desarrollar una actividad diferente, para la cual estaba capacitado, tenía una experticia en el hacer y así mismo un proyecto de vida ligado a su rol. En concordancia con lo anterior, es importante sugerir que los casos que generan calificación de pérdida de capacidad laboral e imponen reubicación laboral, deberían ser evaluados de manera integral, es decir comprendiendo los factores de deficiencia, discapacidad, minusvalía y también una evaluación de índole psicológico con ponderación suficiente para determinar la viabilidad inmediata, a mediano y largo plazo de reubicar laboralmente a un trabajador, que en muchos de los escenarios no cuenta con suficientes capacidades académicas para estar dispuesto a aprender nuevos oficios.

6 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

1. Amate A, Vásquez A. 2006. Discapacidad, lo que todos debemos saber. 1a ed. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud. p. 103-110.
2. Colombia , Código Sustantivo de Trabajo, Diario Oficial No. 27622, Bogotá D.C, 7 de Junio de 1951
3. Colombia , Constitución Política, Gaceta Constitucional No. 116 , Bogotá D.C. , 20 de julio de 1991
4. Corte Constitucional de Colombia – Sentencia T- 926 de 1999
5. Corte Constitucional de Colombia – Sentencia T-556 de 2003
6. Corte Constitucional de Colombia – Sentencia T-220 de 2004
7. Corte Constitucional de Colombia – Sentencia T-661 de 2006
8. Decreto 1294. Diario Oficial de la Republica de Colombia No. 14543, Bogotá D.C., 28 de abril de 2004.
9. Fernández, Soledad; Tapia, Luis; Meneses, María Isabel; Orquídea, Miranda; López de Santa María, Mauricio. Evaluación del Proceso de Reintegro Socio-Laboral en Personas que han Sufrido Accidentes del Trabajo que Fueron Atendidas en Terapia Ocupacional del Hospital del Trabajador Santiago. En Ciencia y Trabajo [en línea], Julio / Septiembre 2009, P. 123-129. Disponible en internet: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/33/pagina123.pdf>.
10. Ley 100. Diario Oficial de la Republica de Colombia No. 41048, Bogotá D.C., 23 de Diciembre de 1993.
11. Ley 776. Diario Oficial de la Republica de Colombia No. 45037, Bogotá D.C., 17 de Diciembre de 2002.
12. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales. Manual Único para la Perdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional; Bogotá D.C.,

2011.

13. Organización Internacional del Trabajo. R-99, Recomendación Sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos. 38ª reunión, Ginebra, 1955.
14. Organización Internacional del Trabajo. Convenio 159, Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. 69ª reunión, Ginebra, 1983.
15. Sitio web Organización Internacional del Trabajo : [http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
16. Sitio web Organización Mundial de la Salud : <http://www.who.int/es/>
17. Sitio web La Base de la Ley: <http://www.lexbase.co/>