

obligadas a renunciar a la maternidad cuando querían ejercerla, fueron juzgadas de manera severa por participar en la guerra, so pena de incumplir el rol de ser mujer.

Adicionalmente, la negación del derecho a la maternidad de las mujeres se relaciona con la negación del derecho de las niñas, niños y adolescentes a tener una familia, conocer de sus orígenes y crecer en un ambiente de seguridad y amor. Quizás, uno de los capítulos más silenciados del conflicto armado colombiano es la experiencia de crecimiento de las niñas y niños nacidos en medio de la guerra.

Una de las características de la vivencia de los hijos e hijas que crecen con sus madres o padres vinculados

al conflicto es el encuentro entre sentimientos opuestos. Para las niñas y niños existió una especie de malestar o ira por su vivencia, pues, aunque en ocasiones los familiares a cargo exaltaban la labor del familiar combatiente, para los más pequeños lo importante era la presencia y el compartir con la madre o el padre ausente. A lo anterior, se suma la persecución y el señalamiento por ser hijos de madres o padres guerrilleros.

Este capítulo, deja claro que las mujeres como los niños y niñas fueron vulnerados en sus derechos. Ellas cargando con la tristeza, la culpa y la resignación, y los más pequeños con las preguntas del porqué de su destino, la ausencia y la vulnerabilidad del

abandono. Por esto, invitamos a los lectores a debatir, reflexionar y divulgar estas líneas como una forma de aportar a la reparación de las víctimas y a la construcción de un país en paz.

Los autores

*Ver biografía en pág. 4

**Psicóloga de la Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Políticas Públicas de la Universidad de Los Andes. Estudiante del Máster en Criminología: Victimología y delincuencia de la Universidad Internacional de Valencia – VIU. Integrante del “Grupo de Investigación Red Internacional de Política Criminal extrema ratio UNAL” reconocido y clasificado en A1

MINCIENCIAS 2021. Investigadora Junior. E-Mail: alruizh@unal.edu.co

***Profesor investigador de tiempo completo UABC-FCIAS, PostDoc por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia - sede Bogotá; Doctor en Derecho y Globalización por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México). Maestro en Derecho y abogado. Convalidaciones de doctorado, magister y pregrado por el Ministerio de Educación en Colombia. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I SNI-CONACYT. Investigador Junior

filiberto.manrique@uabc.edu.mx

¿Le gustaría ser columnista de nuestro periódico?

Argumentos
Voces jurídicas & literarias



Publique sus artículos

En Argumentos somos conscientes de su gran potencial y queremos que ese talento salga a la luz

► Envíenos sus artículos por correo electrónico o llévelos a la *Librería Ibáñez La Soledad* Calle 37 No. 19-07. Estos serán evaluados por el comité y editados en las próximas ediciones

Sea parte de la familia Argumentos. Comuníquese al 601 2300731 o p.argumentos@gmail.com

La mesa médico-laboral

Una herramienta para superar la incapacidad y enfermedad de larga duración

Por: Dina Lisbeth Ortega Suescún*



principio de estabilidad laboral, entre empleadores y trabajadores, desarrollaré los componentes de cada elemento descrito y las acciones que deben realizar empleadores, trabajadores, EPS, ARL, Juntas de Calificación de Invalidez y el juez, para devolver la seguridad al negocio jurídico denominado “*contrato de trabajo*”.

Dejemos claro que *la estabilidad laboral* es principio del derecho, no tiene condiciones para su aplicación, como sí lo tienen las normas de la temporalidad de los contratos de trabajo. La estabilidad laboral, siguiendo la concepción de principios de Dworkin, enuncia una razón, que sigue una dirección, sin condición para su selección. El principio se diferencia de la norma porque tiene un peso o importancia que debe sopesar, ponderar y cuestionar el actor quien tiene la obligación de tomar una decisión. Las normas dentro del sistema jurídico no tienen diferencias en importancia, tienen prevalencia unas sobre otras, tienen previamente establecidos los niveles o jerarquías de aplicación en la resolución de conflictos. (Dwor-

kin, 1989). Dicho esto, el contrato de trabajo, es un negocio jurídico regido por el “*principio de la estabilidad laboral*”, que permite conservar el acuerdo por el tiempo que la naturaleza de la relación lo requiere y no solo mientras el trabajador observe la norma, se accidente, se enferme o muera. En la celebración del negocio jurídico, la estabilidad laboral, interesa al empleador porque la permanencia del trabajador en el empleo permite mayor formación, mayor motivación y mayor producción, (Montoya Melgar, 2001, pág. 61), así los contratos de trabajo deben durar lo más posible, según las condiciones objetivas que requiere la prestación del servicio del trabajador. Duración y seguridad se unen así para fortalecer el principio de la estabilidad laboral (Guamán, 2013, pág. 115).

La estabilidad laboral se afecta por la presencia de *elementos médico-jurídicos*, que empleador y trabajador no identifican al estar dentro del conflicto y que su ocurrencia deviene de las entidades del Sistema de Seguridad Social.

Cuando ocurre el accidente o la enfermedad, se afecta la salud del trabajador, quien acude al Sistema de Seguridad Social. En este punto, la Entidad Promotora de Salud EPS, inicia la expedición de la incapacidad temporal (IT), conforme el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, con una duración inicial de 180 días y puede prorrogarse por un término máximo de 360 días calendario adicionales, cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador recibir el alta médica. Pero se presentan eventos donde la necesidad de seguir tratamiento por la expectativa de mejora o la demora en la calificación de PCL hacen que la IT tenga mayor duración.

Así mismo, ocurre que la enfermedad común puede ser agravada por el trabajo, situación no reconocida por el sistema en Colombia, razón que lleva a seguir exhaustivamente los procedimientos del sistema de salud hasta cumplir los términos para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y vincular al sistema general de pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones, en

el reconocimiento de las prestaciones económicas según el grado de pérdida, en ningún caso, se reconoce nexo causal entre estas enfermedades y el trabajo.

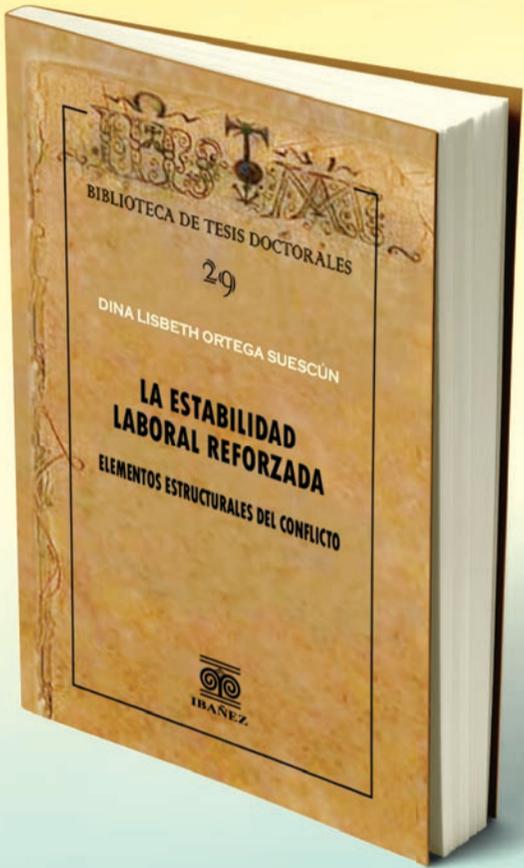
Las EPS y las AFP, ante los conflictos de definición del origen del evento que afectó la salud del trabajador o por la agravación de las enfermedades comunes por causa del trabajo, reconocen el pago de la IT más allá de los 540 días establecidos para el proceso de calificación. Si bien la cobertura de la prestación económica está definida para proteger los ingresos del trabajador y no afectar su mínimo vital, los conflictos entre las entidades de la Seguridad Social, afectan el principio de estabilidad laboral, el mantener al trabajador en IT hace que el empleador deba conciliar por tiempo indefinido la intimidad del trabajador, la facultad de subordinación y las condiciones de salud en el trabajo. Todas ellas legales, pero de difícil acuerdo.

El estado de IT de larga duración ocasiona problemas para la reincorporación laboral. El trabajador que regresa de la IT al trabajo puede encontrarse con dolencias en espera de mejora, con limitaciones que le impiden trabajar o realizar trabajos contraindicados a su nuevo estado de salud, con limitaciones que lo hacen apto para regresar pero inepto para el trabajo inicial. Tanto la inactividad prolongada del trabajador, como la suspensión por largos periodos de la actividad laboral inicialmente contratada, son elementos adicionales en la afectación de la salud del trabajador enfermo. El trabajo es medio para la relación social de las personas, siguiendo la definición de salud, trabajar beneficia el estado mental y social y, por ende, apartarse por largos periodos genera dificultades (Pardo, 2016, pág. 51).

Las IT de larga duración y las enfermedades de larga duración crean mayores tropiezos frente a la reincorporación laboral, por esta razón el estado de IT debe tener el tiempo óptimo para conseguir la recuperación de las capacidades perdidas, evitando el aislamiento del trabajo con el mínimo de demora en la asistencia sanitaria.

Encontramos, en la investigación que los médicos que mantienen al trabajador en IT desconocen la realidad del trabajo del paciente por ausencia de comunicación, coordinación y cooperación entre los galenos de la EPS, ARL y los de la IPSS. En este punto se abre camino a la inadecuada toma de decisiones tanto para el trabajador como para el empleador, quienes no conocen que en la medicina del trabajo, entre más largo el período de IT, la posibilidad de reincorporación al trabajo disminuye (Pardo, 2016, pág. 61), haciendo com-

Recoge las más recientes decisiones judiciales desde la órbita constitucional y sustantiva laboral



La autora realiza un juicioso estudio tendiente a hacer un análisis del tema de estabilidad laboral reforzada, que con acierto profundiza con temas de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular

Disponible en: www.grupoeditorialibanez.com y Librería Centro y La Soledad

plicada la actitud frente al regreso al trabajo para las dos partes del contrato.

El debate sobre la tensa relación que existe entre empleador y trabajador se desarrolla entre las concepciones del trabajador: ¿Podré trabajar? ¿Si no puedo me despiden? ¿Mejor sigo en IT? ¿Se burlarán de mí? ¿Tengo que aceptar otro puesto? Y las del empleador: ¿Podrá trabajar? ¿Podré dejarlo en el mismo puesto de trabajo? ¿No puedo crear otro cargo? ¿Podré despedirlo en cuanto regrese?

La rehabilitación para el trabajo supera los interrogantes de las partes de la relación laboral y no se limita a los costes para la empresa, es un asunto de salud pública, que afecta todo el sistema económico y productivo del país. En este punto se hace necesario establecer la posibilidad que tiene el empleador de realizar “*mesas médico-laborales*” donde el médico tratante, el médico laboral y el abogado, se unen desde su campo de conocimiento para tomar decisiones sobre las condiciones que deben seguirse en la rehabilitación, el reintegro y la readaptación del trabajador, que le permitan disminuir el periodo de IT y retomar la eje-

cución del contrato de trabajo.

Las gestiones de promoción de la salud de la empresa resultan determinantes, para que la mesa médico-laboral, pueda:

1. Considerar el estilo de vida más saludable del trabajador dentro y fuera del ámbito laboral.
2. Valorar la actividad laboral como factor rehabilitador, el nivel de seguridad ante las capacidades laborales y la carga del puesto de trabajo.
3. Determinar con exactitud las características específicas del puesto de trabajo en términos ergonómicos, psicofísicos y circunstancias ambientales, para establecer el uso óptimo de la capacidad laboral residual del trabajador.
4. Establecer la relación de las afecciones con la historia ocupacional y ajustar las recomendaciones médico-laborales y las recomendaciones generales en el cuidado de la salud.

El Sistema de Seguridad Social, sigue considerando normativamente el modelo médico de atención y no el modelo social. El primero asimila de forma equivocada la discapacidad con la enfermedad. Esto induce a los empleadores a gestionar procesos de

rehabilitación funcional de los trabajadores, sin atender la rehabilitación social y profesional que requieren.

Consecuencia del modelo médico de atención, los procesos de rehabilitación del trabajador, funcionan de manera desarticulada con los programas empresariales de rehabilitación y reincorporación del trabajador. El sistema destina sus esfuerzos en la recuperación funcional del paciente, basado en diagnósticos clínicos, sin describir la relación de las afecciones con la historia ocupacional, extendiendo la IT sin la actuación médica efectiva.

Establecidas las gestiones del empleador con las entidades del sistema, antes de considerar el despido, debe trasladar la rehabilitación integral del trabajador a una obligación del Sistema de Seguridad Social, que le acompañe, con el fin de devolver al trabajador a la vida productiva, disminuir los niveles de desempleo y la dependencia de la asistencia familiar y pública, cumpliendo con el principio a la estabilidad laboral en la relación laboral.

La autora

*Abogada de la Universidad Libre de Colombia, con Doctorado en Derecho de la Universidad Nacional de Colombia, docente en programas de postgrado en áreas de Derecho laboral y seguridad social, asesora de empresas en las mismas áreas.

E-mail: dlortega@unal.edu.co

Colaborar®
Centro de Pensamiento



Corrección gramatical y de estilo para textos académicos, jurídicos y corporativos

Capacitación en materia de alta redacción para la escritura académica, jurídica y corporativa

J. F. Palma Arismendi
Especialista en corrección de español (Universidad Menéndez Pelayo)
Master en lengua y cultura españolas (Universidad Pontificia de Salamanca)

www.colaborarcentro.com.co
colaborarcentro@gmail.com
Cel. 3002624334