

Título ponencia: “La recalificación del trabajador accidentado y su impacto en las relaciones laborales”.

Autora: Claudia A. Priore

E-mail: claudia_priore@yahoo.com.ar

Institución: Universidad Nacional de Tres de Febrero

Expositora: Claudia A. Priore

Curriculum vitae breve:

- Prosecretaria Administrativa de la Oficina de Jurisprudencia de la CNAT.
- Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF).
- Doctora en Derecho del Trabajo y Derechos Humanos (USAC – UNTREF)
- Autora de publicaciones jurídicas.

Sumarios ponencia:

Ante la ineficacia en la prevención de los accidentes de trabajo, cada vez son más las personas pertenecientes a la población económicamente activa que resultan afectadas en su capacidad laboral, circunstancia que presenta grandes dificultades para la conservación de su puesto de trabajo y a su inclusión en un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo.

Por eso, es importante hacer hincapié en la recalificación del trabajador, a fin de que pueda desarrollar su capacidad y, de este modo, seguir vinculado al mundo del trabajo, actividad indispensable para llevar una vida digna e independiente.

Un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional no deben ser óbice para mantener la fuente laboral. En estos casos, existen herramientas suficientes para lograr la recalificación y rehabilitación del trabajador y así, tener una continuidad laboral.

Es necesario que las ART brinden adecuadamente la prestación de “recalificación” al trabajador accidentado; que el trabajador, en caso de negársele esta prestación así lo requiera – ya sea administrativa o judicialmente – y que el Poder Judicial atienda a aquellos pedidos de condena a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y/o empleadores autoasegurados que no cumplan con dicha prestación.

Ponencia: “La recalificación del trabajador accidentado y su impacto en las relaciones laborales”.

"El Trabajo Decente es el objetivo primordial de la OIT para todos, incluidas las personas con discapacidad. Cuando promovemos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, promovemos el poder de decisión de los individuos, el fortalecimiento de las economías y el mejoramiento de las sociedades en general".

Juan Somavia. Director General de la OIT¹

Introducción

Ante la ineficacia en la prevención de los accidentes de trabajo, cada vez son más las personas pertenecientes a la población económicamente activa que resultan afectadas en su capacidad laboral, circunstancia que presenta grandes dificultades para la conservación de su puesto de trabajo y a su inclusión en un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo.

Por eso, es importante hacer hincapié en la recalificación del trabajador, a fin de que pueda desarrollar su capacidad y, de este modo, seguir vinculado al mundo del trabajo, actividad indispensable para llevar una vida digna e independiente.

¹ Citado en la Publicación de la OIT, “OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad”- 2008. Conf. <http://www.ilo.org/employment/disability>.

La recalificación profesional en la Ley de Riesgos del Trabajo

La Ley de Riesgos del Trabajo (24.557), a partir de su art. 1, indica que la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por dicha ley y sus normas reglamentarias. Entre sus objetivos fija los siguientes:

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras. (conf. art. 2º)

Ahora bien, en su art. 20 expresa que:

1. Las ART otorgarán a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica y farmacéutica:
- b) Prótesis y ortopedia:
- c) Rehabilitación;
- d) Recalificación profesional; y
- e) Servicio funerario.

2. Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

3. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación”.

De una simple lectura de la ley puede verificarse que de su texto no surge un concepto ni definición de que lo se entiende por “recalificación profesional”; recién a partir de su reglamentación se incorporó un concepto similar al elaborado en su momento por la OIT.

Y bien, la esperada reglamentación de la norma se realizó mediante las Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 66/96, 75/96 y la N° 216/03. Precisamente en esta última se define a la “recalificación profesional” como un 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 trabajadores afectados por accidentes o enfermedades profesionales puedan obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado. (conf. art. 1, primera parte)². Las dos primeras resoluciones mencionadas se refieren al deber de las

² En los Considerandos de la Res. SRT N° 216/2003, se hace alusión a la gestión de la OIT, en el marco de la Recomendación N° 99 del año 1955 (sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos; la 60ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año 1975, en la que se emite una Resolución sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos e impedidos; la 68ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se realizó un informe sobre Readaptación Profesional (Informe V, 1982) como así también el Convenio Internacional N° 159 y la Recomendación N° 168 sobre Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas, que completa y actualiza la citada Recomendación N° 99, estableciendo lineamientos y normativas generales para la readaptación profesional y el empleo de inválidos e impedidos.

aseguradoras de riesgos del trabajo y los empleadores autoasegurados de designar un responsable de recalificación profesional; a su vez, la Res. 216/03, en su art. 2º dispuso que dichos agentes del sistema deben contar con un responsable de recalificación profesional, quien además, será el interlocutor directo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Este profesional deberá contar la especialización de alguna de las siguientes disciplinas, a saber: Terapia ocupacional, Recursos Humanos, Fisiatría, Medicina del Trabajo, Kinesiología, Psiquiatría, Psicología, Ingeniería con Especialización en Higiene y Seguridad del Trabajo, y para preservar la especificidad de su función, se prohíbe que tal persona se desempeñe también en otra área. Por su parte, el art. 3º pone en cabeza de las aseguradoras y de los empleadores autoasegurados, la formación de un equipo de recalificación profesional integrado por profesionales especializados a los fines de dar cumplimiento con la obligación de recalificar, personal que puede ser propio o contratado a los fines de gerenciar el otorgamiento de esta prestación asistencial.

Además, la reglamentación estableció que cada aseguradora o empleador autoasegurado debe presentar por escrito un “manual de procedimientos sobre recalificación profesional” que disponga las normas generales para el otorgamiento de la prestación, como así también, les impuso el deber de llevar un anexo al legajo personal de cada trabajador incapacitado con el “plan de atención” en todas sus etapas, documentación que debe estar disponible en sede de las aseguradoras y empleadores autoasegurados para ser verificada en las Auditorías concurrentes que la autoridad administrativa pueda llevar adelante.

Por su parte, el denominado “plan de recalificación profesional”, según la reglamentación, debe adecuarse, inicialmente, a la rama de actividad de la empresa asegurada, ajustándose a diferentes etapas, a saber: evaluación, orientación, análisis ocupacional y adecuación del medio laboral, capacitación, colocación y seguimiento.

Tal como lo señalé anteriormente, la reglamentación define la recalificación como un proceso, al que lo califica de continuo y coordinado. Estos dos puntos son esenciales para el proceso de la recalificación puesto que el mismo debe tener un tiempo específico y debe ser coordinado para alcanzar el fin esperado. Por su parte, la readaptación se encuentra relacionada con la posibilidad de volver al puesto de trabajo y, la adaptación es necesaria en caso de que el trabajador deba ocupar un puesto de trabajo distinto pero de acuerdo con las capacidades diferentes que cuenta en dicho momento.

Todo ese proceso comprende no sólo el suministro de medios necesarios para que dicha adaptación y readaptación resulte posible sino que además, debe contarse con la orientación profesional, formación profesional y la colocación selectiva. Así, la orientación estaría dada por la evaluación de las diferentes tareas que podría realizar el trabajador accidentado; la formación profesional estaría dirigida a lograr que la persona pueda acceder a un nuevo puesto de trabajo cuyas tareas pueda realizar. Y, posteriormente, la colocación selectiva, por la cual se deberá intentar buscar y/o acondicionar un puesto acorde a las capacidades residuales o diferentes que posea en dicho momento el trabajador.

Este proceso es fundamental si se pretende que el trabajador pueda permanecer en su mismo puesto de trabajo o, en su caso, acceder a uno nuevo con tareas acordes a su capacidad, para el cual, seguramente habrá de sumar más capacitación profesional.

Realizadas las aclaraciones precedentes, pasaré a explicar las etapas del plan de recalificación, a saber:

- a) Evaluación: A través de ella se determinarán las capacidades y posibilidades físicas, mentales, psicosociales y profesionales que posee el afectado, realizando el profesigramo correspondiente. Se evaluará la capacidad funcional residual y

las aptitudes del trabajador con el fin de establecer su posible desempeño profesional cuando se encuentre en condiciones efectivas de reiniciar su vida laboral. (Conf. art. 7 Res. 216/03 SRT).

En definitiva, consiste en la evaluación de destrezas, capacidades, aptitudes, intereses y motivaciones, así como también las ofertas y tendencias del mercado, perfiles laborales, entre otras.

b) Orientación: Tendrá como objetivo efectuar un pronóstico con relación a las actividades que el damnificado pueda y quiera desarrollar, de acuerdo a las posibilidades de formación profesional, de empleo existentes o necesidades laborales en la zona donde habita o donde pueda desarrollarlas. (Conf. art. 7 Res. 216/03 SRT)

c) Análisis Ocupacional y Adecuación del Medio Laboral: para la reubicación laboral, se relevarán los posibles puestos de trabajo valorando los requerimientos y oportunidades concretas de éstos y su entorno con el objeto de adecuar, en caso necesario, el medio laboral para ser ocupado por el siniestrado. Tal adecuación debe comprender infraestructura técnica que asista o supla movimientos y/o funciones que el trabajador no pueda ejecutar. (Conf. art. 7 Res. 216/03 SRT)

d) Capacitación: A fin de cumplir con la misma, se aplicarán —siempre que las condiciones físicas y educativas lo permitan— los principios y métodos de formación utilizados para la capacitación de trabajadores no siniestrados. Se adoptará formación personalizada sólo en casos en que el siniestrado no pueda ser capacitado junto a los demás trabajadores no siniestrados. Se implementarán métodos y técnicas adecuadas al tipo de impedimento causado por el accidente o

la enfermedad profesional de que se trate. En función de los diferentes grados de impedimento, niveles de formación, instrucción y aptitudes de los trabajadores, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o Empleadores Autoasegurados deberán ofrecer al damnificado un menú de posibilidades para ser capacitados.

El proceso de capacitación estará orientado a que el trabajador siniestrado logre la aptitud que le permita mejorar su oportunidad de reintegrarse a la vida laboral activa, sobre la base de una tarea igual o superior a su nivel de formación previo al del accidente. La capacitación no será inferior a los TRES (3) meses, y su plazo máximo corresponderá a UN (1) año, con una carga horaria no inferior a TREINTA (30) horas mensuales, salvo excepciones que serán evaluadas y autorizadas por el Subgerente de Control de Prestaciones de esta S.R.T. (Conf. art. 7 Res. 216/03 SRT)

En este punto, debería tenerse en cuenta que el objetivo es que la persona accidentada pueda desempeñar una determinada actividad productiva según las condiciones del mercado. Esta formación profesional, no debe limitarse a un puesto de trabajo específico sino que su fin, esencialmente, es lograr una conciencia sobre la importancia del trabajo.

e) Colocación: Se promoverá la reinserción del trabajador siniestrado al puesto de trabajo que ocupaba en el mismo establecimiento; de no ser posible, se evaluará a través de las habilidades del damnificado la posibilidad de reinserción laboral en otro puesto de trabajo. El Responsable de Recalificación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado elevará al empleador o al responsable de recursos humanos de la empresa, en su caso, un informe donde se especificarán los resultados del análisis ocupacional y de puestos de trabajo para los que estaría calificado según lo indicado en el inciso c). La Aseguradora de

Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado solicitará a la empresa o, en su caso, al responsable de recursos humanos de la misma, que informe dentro de un plazo no superior a los QUINCE (15) días hábiles, si dará curso a la reubicación laboral y, de no ser posible dicha reubicación, indicará los motivos que imposibilitan la misma. Tratándose de este último supuesto, el damnificado será capacitado en un nuevo oficio debiendo recibir las herramientas adecuadas para poner en práctica su nueva instrucción; de verificarse que el trabajador conozca un oficio previo y conserve las capacidades funcionales para ejercerlo, se lo proveerá de las herramientas suficientes para que pueda desempeñarlo. En todo caso la A.R.T. o el Empleador Autoasegurado estará obligado a cubrir el valor de las herramientas hasta la suma equivalente en PESOS de VEINTICINCO (25) MOPRES. *(Apartado sustituido por art. 2° de la Resolución N° 1300/2004 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo B.O. 8/11/2004)*

f) Seguimiento: El Área de Recalificación Profesional de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado realizará, por un período de SESENTA (60) días a partir del reingreso laboral del damnificado, el seguimiento de la reubicación laboral a fin de verificar las condiciones de trabajo, remitiendo informe de esta evaluación a la SRT. En aquellos casos en los que el trabajador haya sido capacitado, se remitirá la certificación que acredite la finalización de la misma y, de corresponder, la constancia de la entrega de herramientas. (Conf. art. 7 Res. 216/03 SRT)

Este seguimiento debería permitir verificar, a través de los resultados del proceso, si la colocación ha derivado en un empleo adecuado o no, o bien, si la persona se integró en forma correcta a su actividad productiva (esto último implica tanto una integración al

medio de trabajo, la adaptación a la tarea encomendada, y dominio del puesto de trabajo).

La OIT y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad³.

La OIT, en la Recomendación N° 168, efectuada en la Conferencia del año 1983 (a través de la cual se modificó la Recomendación N° 99 de la Conferencia del año 1955), trata el tema de discapacidad⁴ y trabajo, a través del concepto de readaptación profesional.

Además, desde el Convenio N° 159 ha resaltado con más énfasis la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como la igualdad; también destacó la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad⁵.

Y, recientemente, ha publicado el mencionado Convenio en forma conjunta con la Recomendación N° 168 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de

³ La Convención fue adoptada el 11/12/2006 durante el LXI periodo de sesiones de la Asamblea General por la Resolución N° 61/106 y el 24/1/2007 fue aprobada (sin remisión previa a una comisión principal, A-61/611). Fue ratificada por la República Argentina a través de la ley 26.378, sancionada el 21/5/2008, promulgada el 6/6/2008 y publicada en el B.O. el 9/6/2008. Además, mediante ley 27.044 (sancionada el 19/11/2014 y promulgada el 11/12/2014) se le otorgó jerarquía constitucional en los términos del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

⁴ En el Convenio OIT N° 159, se habla de “personas inválidas”, término que se modificó con la Convención de Naciones Unidas por la de “persona con discapacidad”.

⁵ Conf. Preámbulo del Convenio sobre la Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) N° 159.

las personas con discapacidad⁶, conjunto de normas internacionales que brindan una mayor cantidad de derechos para este colectivo, en el cual se incluyen a todos los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral y/o enfermedad profesional.

En virtud de ello, vale la pena hacer un breve racconto de las diferentes normas internacionales sobre el tema.

Así, corresponde mencionar que, en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad⁷, en su artículo séptimo se estableció en relación al empleo que: “Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.

En el apartado 1º establece que las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar a las personas con discapacidad como tampoco interponer obstáculos a su empleo. En el apartado 2º resalta que los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Además establece que los Estados han de estimular

⁶ Publicación de la OIT, “OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad”- 2008. Conf. <http://www.ilo.org/employment/disability>.

⁷ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones mediante Res. Nº 48/96 del 20/12/1993.

también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

El Convenio N° 159 de la OIT⁸, en su artículo primero, considera que es discapacitada⁹ “toda persona cuyas posibilidades de obtener, conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocido.”

En el año 2004, el Banco Mundial definió la discapacidad de la siguiente manera: “La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no considera estas diferencias. En otras palabras, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales son a menudo discapacitadas no por una condición de diagnóstico sino porque se les restringe el acceso a la educación, los mercados laborales y los servicios públicos. Esta exclusión conduce a la pobreza y, como un círculo vicioso, la pobreza conduce a más discapacidad, porque aumenta la vulnerabilidad de las personas a la desnutrición, la vivienda digna y las condiciones de trabajo”.

Por su parte, la Convención no define explícitamente el término “discapacidad”, sin embargo, en el apartado e) de su Preámbulo reconoce que el vocablo “discapacidad” es un concepto que evoluciona.

Tampoco define la expresión “personas con discapacidad”, empero, en el Tratado afirma que dicha expresión incluye a “las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, a largo plazo que ante diversas actividades negativas u

⁸ Adoptado el 20/06/1983. Entró en vigor el 20/06/1985.

⁹ Conf. nota 4.

obstáculos físicos, pueden verse privadas de participar plenamente en la sociedad” (art. 1).¹⁰

En el art. 1º, además se establece que el propósito de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

En cuanto al trabajo y el empleo, el art. 27 de la Convención nos dice que, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. “Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- ✓ Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- ✓ Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección

¹⁰ La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad en el punto 1 del art. 1 define el término “discapacidad” como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico-social.

contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

- ✓ Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- ✓ Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- ✓ Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- ✓ Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- ✓ Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- ✓ Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos u otras medidas;
- ✓ Velar para que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- ✓ Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- ✓ Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad¹¹.

En el punto 2 establece que los Estados Partes deberán asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones que las demás, contra el trabajo forzoso y obligatorio.

¹¹ El destacado es mío.

El art. 27 de la Convención ampara a las personas con discapacidad en todas las etapas de empleo (ya sea en la búsqueda de trabajo, progreso o ascenso o en el caso de adquirir la discapacidad en su puesto de trabajo y que desee continuar en el mismo).

Es de destacar que no es tarea sencilla para una persona con discapacidad obtener un puesto de trabajo. Si bien no se cuenta con cifras exactas sobre la tasa de desempleo de este colectivo (debido a la falta de estadísticas), según estimaciones de la OIT, en América Latina y El Caribe más del 85% de las personas con discapacidad que podrían trabajar carecen de empleo. En el caso de las personas con discapacidad no puede ignorarse que un trabajo les abre las puertas para que se puedan integrar a la sociedad, para que se puedan sentir útiles para ellas como para sus familias y no tener que esperar ninguna “limosna” del Estado, ya que se debe dejar atrás el asistencialismo y dar la oportunidad a cada sujeto de ganarse su propio pan con su fuerza de trabajo.

En este marco, la Convención nos habla también de la “rehabilitación¹²”. Este término se aplica a aquellas personas que, por diferentes motivos, adquieren una deficiencia en alguna etapa de su vida (accidente – enfermedad). Es decir que estos sujetos requerirán los servicios de rehabilitación para recuperar facultades o funciones perdidas y para adaptarse a las nuevas condiciones de existencia¹³.

La rehabilitación está intrínsecamente relacionada con la salud, el trabajo, la educación y los servicios sociales de la persona con discapacidad.

Respecto a este tema, la Convención establece que los Estados Partes deberán adoptar *medidas efectivas pertinentes*, incluso mediante el apoyo de personas que se

¹² Conf. art. 26.

¹³ Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Publicación financiada por el Ministerio Británico para el Desarrollo internacional (DFID). Elaboración de contenido. Fernando Astorga Gotjens. Instituto Interamericano sobre discapacidad y desarrollo inclusivo. Página de Internet de Naciones Unidas.

hallen en las mismas circunstancias, *para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.*

A dicho fin, los Estados Partes tendrán a su cargo la organización, intensificación y ampliación de servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en especial en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas cumplan con los siguientes puntos:

- 1- Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinaria de las necesidades y capacidades de las personas;
- 2- Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.

Los Estados Partes deberán, además, promover el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.

Asimismo, tendrán que desarrollar la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de su habilitación y rehabilitación.

Tal como lo indica la Organización Mundial de la Salud, la rehabilitación integral es un “proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que la persona con limitaciones alcance un nivel funcional óptimo, proporcionándole así los medios para modificar su propia vida”. Esta rehabilitación puede comprender medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales.

El Dr. Pablo Rosales enseña que el proceso de rehabilitación integral debe reunir tres aspectos: prevención, rehabilitación e integración.¹⁴

Así, prevenir implica adoptar las medidas pertinentes encaminadas a impedir que se produzcan las deficiencias (ya sean físicas, mentales, sensoriales y viscerales) o evitar que, cuando se hayan desarrollado, se agraven o determinen consecuencias físicas, psicológicas o sociales negativas agregadas.

Rehabilitar, significa volver a habilitar una función que por alguna deficiencia (física, mental, sensorial o visceral) la persona ha perdido o disminuido.

Dentro de la rehabilitación se pueden distinguir dos niveles de intervención:

- 1) La rehabilitación propiamente dicha, que surge de la combinación interdisciplinaria de técnicas susceptibles de mejorar el pronóstico funcional de las afecciones invalidantes; por ello se dice que está centrada en la deficiencia de la persona con discapacidad y que busca su mejoría funcional;
- 2) El entrenamiento para la autonomía personal, que tiene por fin, principalmente, reducir la necesidad de los cuidados continuos de la persona con discapacidad para que ésta pueda, en definitiva, tener una mayor autonomía y, de esta manera, desenvolverse de forma más independiente en su vida.

A su vez, la Organización Mundial de la Salud indica que la rehabilitación incluye “todas las medidas que tienen como objetivo disminuir el impacto de la discapacidad y las restricciones en la participación social para lograr la integración social de las personas con discapacidad”.

¹⁴ Rosales, Pablo O. *“La discapacidad en el sistema de salud argentino: obras sociales, prepagas y Estado Nacional”*, pág. 109. Lexis Nexis. 2005.

En síntesis, el objetivo de la rehabilitación no consiste sólo en el entrenamiento de las personas con discapacidad para adaptarse al medio, sino también la intervención en el ambiente inmediato y en el conjunto de la sociedad¹⁵.

Conclusión:

En el presente trabajo, destacamos la normativa laboral nacional propiamente aplicable a los trabajadores accidentados como así también la normativa internacional que ampara a las personas con discapacidad para que este colectivo pueda mantener su empleo y reincorporarse al mercado laboral.

La aplicación de estas normas en su debida forma, servirán para cambiar la realidad en las relaciones laborales. Se requiere no sólo el cumplimiento de la normativa por parte de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo sino además, de la buena predisposición del Estado y de los empleadores.

Un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional no deben ser óbice para mantener la fuente laboral. En estos casos, existen herramientas suficientes para lograr la recalificación y rehabilitación del trabajador y así, tener una continuidad laboral. Esto siempre y cuando que el propio trabajador decida lo contrario, es decir, tome la decisión de poner fin a su contrato de trabajo cuando entienda y/o sienta que no puede continuar con alguna actividad productiva.

Para este cambio, se necesita que las ART brinden adecuadamente la prestación de “recalificación” al trabajador accidentado; que el trabajador, en caso de negársele esta prestación así lo requiera – ya sea administrativa o judicialmente – y que el Poder Judicial

¹⁵ Amate, Esther Alicia. “La rehabilitación” en: *La discapacidad en Argentina. Un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes al 2005*. Fundación Par, pág. 169.

atienda a aquellos pedidos de condena a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y/o empleadores autoasegurados que no cumplan con dicha prestación.

Caso contrario, los empleadores seguirán aplicando el art. 212¹⁶ cuarto párrafo LCT – negando el derecho a trabajar al empleado accidentado, debiendo éste iniciar una causa judicial para demostrar que fue mal despedido y/o discriminado laboralmente - y el trabajador pasará a formar parte de la población pasiva, cuando todavía puede realizar una actividad productiva.

La idea es que se empiece a entender la importancia que tienen los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación de las personas con discapacidad en la comunidad. Y, sobre todo, el principio de no discriminación que cada día adquiere más relevancia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos.

De allí que los principales instrumentos de la OIT relativos al derecho de las personas con discapacidad a obtener y mantener un trabajo digno y la prohibición de

¹⁶ El art. 212 LCT dispone que: “Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.”

discriminación por motivos de discapacidad¹⁷, más aquellas iniciativas que tomen los propios Estados deben propender a contribuir a mejorar las condiciones de vida de este colectivo, puesto que el derecho humano “a trabajar” no puede negársele a ninguna persona.

Claudia A. Priore.

¹⁷ Conf. Convenio OIT N° 159 y su Recomendación N° 168 más la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad