

Calificación de pérdida de capacidad laboral: privacidad vs derecho de defensa

El artículo 2.2.5.1.2. del Decreto 1072 de 2015 (Mintrabajo; 2015) establece cuáles son las partes interesadas en el dictamen de pérdida de capacidad laboral, incluyendo dentro de ellas al empleador. Esto implica que a los empleadores se les deba notificar el dictamen de acuerdo con el artículo 2.2.5.1.39 del mismo decreto, pero allí debe generarse una inquietud importante, pues dentro del dictamen se encuentra el sustento de la decisión tomada y en ella datos clínicos del trabajador que no necesariamente conocía la empresa al momento en que ocurrieron.

Esto puede llevar a que la empresa conozca resúmenes de la historia clínica de un trabajador, donde se evidencie por ejemplo su proceso de rehabilitación ante las entidades de seguridad social, los tiempos de incapacidades, resultados de exámenes de ayudas diagnósticas, descubrimientos de enfermedades comunes que coexisten con un evento laboral o se han visto agravadas por el mismo, entre otras cosas. Puede llegarse hasta el caso de tener resúmenes de una historia clínica de psiquiatría donde el trabajador manifieste persecución por parte de la empresa, depresión severa, ideación suicida, entre otras, y todo ello se incorpore al dictamen de pérdida de capacidad laboral como parte de su sustento, y así sea notificado al empleador.

Esta conducta puede verse como invasiva de la privacidad de un trabajador que no hubiese consentido que su empleador conociera no sólo sus diagnósticos, sino el desarrollo de los tratamientos que ha debido llevar a cabo y las secuelas que le han dejado. Es necesario tener en cuenta que los datos de salud son considerados sensibles por la Ley 1581 de 2012 (Congreso de la República; 2012), y en esa medida, su entrega a terceros que no estén autorizados se puede considerar abusiva y poco coherente. El riesgo jurídico para una empresa que acceda a información sin permiso del trabajador es muy grande, pero durante el trámite de calificación parece que esto se permite, aunque la norma no es expresa en indicar que no se necesita autorización del trabajador para que todos los interesados conozcan estos datos.

Por otro lado, se tiene la visión desde el debido proceso y el derecho de defensa del empleador como parte interesada, pues si se está realizando la calificación de una enfermedad de origen laboral, se le está generando una situación que puede afectar su siniestralidad ante la ARL, sus indicadores, e incluso llevarlo a consecuencias jurídicas por procesos de responsabilidad civil donde deba pagar indemnizaciones de cuenta de ese evento laboral. Por tal motivo, podría argumentar la empresa que está en su derecho de conocer no sólo el resultado de la calificación de PCL, sino también los argumentos que tuvo el equipo calificador de la Junta para llegar a las conclusiones, pues sólo así podría generar controversia real y veraz sobre ese resultado.

¿Cómo podría la empresa defenderse frente a la declaratoria de una enfermedad como laboral si no tiene acceso al expediente completo, a los análisis efectuados por la Junta, a las evidencias clínicas que llevaron a esa conclusión? Debe la empresa poder conocer todos estos datos para así poder elaborar una defensa adecuada en ejercicio de su derecho de defensa y actuando conforme con el debido proceso.

Es allí donde surge un conflicto grande entre la privacidad del trabajador y el derecho de defensa del empleador, donde la norma no da soluciones claras para determinar a favor de cuál derecho resolverse. Si bien se indica que debe notificarse al empleador, no se menciona que no sea necesaria la autorización del trabajador para acceder a esta información, por lo que las Juntas o incluso las entidades de seguridad que califican en primera oportunidad podrían negarse a enviar la documentación completa y sólo notificar resultados. Incluso algunas argumentan de esta forma indicando que, si la norma no los habilita para entregar la información sin autorización, sólo pueden entregar resultados.

Así es como se presenta una situación muy compleja para las empresas, especialmente cuando el trabajador ha ocultado información sobre su proceso de atención, no ha reportado a las debidas instancias sobre situaciones que pueden afectar su rendimiento, y después intenta conseguir una estabilidad laboral por un evento que considera laboral. Si la empresa no tiene información para desmeritar el origen laboral, no tendrá cómo presentar una defensa eficiente y por tanto el resultado muy posiblemente no sea justo para ella.

La normatividad debe actuar en este conflicto y definirse a favor del derecho de defensa de la empresa, ya que no se está discutiendo una situación ajena a ella, pues al menos en la determinación de origen de una patología puede verse gravemente afectado el empleador con la calificación laboral de un evento, pues entrará a responder ante las instancias de la ARL, Ministerio del Trabajo, y en procesos judiciales que presente el trabajador para reclamar pago de indemnizaciones. Por ello, se le debería permitir ejercer adecuada y verazmente su derecho de defensa, pues de ocultarle información importante, aunque sea de historia clínica del trabajador, se le estaría vulnerando su debido proceso.

Sólo en los casos donde no se trate de un trámite de determinación de origen, sino que se esté calificando la PCL de una patología común, se podría argumentar que el empleador no tiene que conocer el fondo de la misma, pues no será necesario que se defienda frente al porcentaje, sólo que conozca qué tan grave es la afectación biopsicosocial del trabajador para que tome las medidas de adecuación de puesto de trabajo que sean necesarias, es decir, sólo tendría que conocer el resultado pero no sería necesario que conozca el trasfondo del proceso, ni la información clínica que no quisiera el trabajador que se divulgara.

Esta es una de las situaciones que debería resolver la normatividad para evitar que se sigan presentando discusiones frente al conflicto entre privacidad del trabajador y derecho de defensa del empleador.

Referencias:

- Congreso de la República. (2012). Ley 1581 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>