



¿Qué es la pérdida de capacidad laboral y ocupacional PCLO?

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.

La Capacidad es la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción. Dentro de los diferentes tipos de capacidades se encuentra **la Capacidad Laboral**, que se define como todas aquellas habilidades y destrezas que tiene un individuo – incluidas las aptitudes y potencialidades en el contexto físico, mental y social – que le permiten desempeñar un trabajo.





Otro tipo de capacidad es **la Capacidad Ocupacional**, que viene dada por el desempeño de una persona en sus diferentes roles (autocuidado, disfrute de actividades, desarrollo social) de acuerdo con la etapa de la vida en la que se encuentre (juego y estudio en la niñez y adolescencia, trabajo en la vida adulta y uso de tiempo y ocio en la etapa de adulto mayor).

Cuando se presenta un daño corporal por un accidente o enfermedad, se puede generar una alteración física o psíquica que afecte la salud de la persona, con lo que se podría perder en forma total o parcial dichas habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades.

En Colombia, para medir esa pérdida en el trabajador y cuantificar las deficiencias definitivas ocasionadas por un siniestro (en un órgano particular o en un sistema específico), se utiliza un baremo (tabla de cálculo) que permite fijar un porcentaje estandarizado y determinar de esa manera la Pérdida de capacidad Laboral y Ocupacional (PCLO). Actualmente el baremo utilizado vigente es el definido por el Decreto 1507 de 2014 emitido por el Ministerio de Trabajo.

Para realizar esta calificación se requiere haber finalizado las metas del proceso de rehabilitación y reincorporación laboral. Una vez culminado el proceso de rehabilitación, se logra la mejoría médica Máxima (MMM), definida en el Manual de calificación vigente como: “... el punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar, en el próximo año, con o sin tratamiento...”

Para establecer esa pérdida de capacidad laboral y ocupacional, se determinan dos puntuaciones: una otorgada por las deficiencias (50%) y otra otorgada por el rol laboral (50%) para un total del 100% de la capacidad total.

Deficiencia: Es la alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.

Cada deficiencia se analiza según las tablas de cada capítulo del Decreto 1507/14:

Capítulo 1

Deficiencias por alteraciones debidas a neoplasias o cáncer.

Capítulo 2

Deficiencias por alteraciones del sistema cardiovascular.

Capítulo 3

Deficiencias por trastornos del sistema respiratorio.

Capítulo 4

Deficiencias del sistema digestivo.

El rol laboral: se refiere a cómo llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo.

Lo anterior de acuerdo con las actitudes y aptitudes de orden psico-cognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva. Esta capacidad productiva se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.

Capítulo 5

Deficiencias del sistema urinario y reproductor.

Capítulo 6

Deficiencias por trastornos de la piel, faneras y daño estético.

Capítulo 7

Deficiencias por alteraciones del sistema hematopoyético.

Capítulo 8

Deficiencias por alteraciones del sistema endocrino.

Capítulo 9

Deficiencias por alteraciones del sistema auditivo y vestibular.

Capítulo 10

Deficiencias por alteraciones del olfato, el gusto, de la voz, del habla y de las vías aéreas superiores.

Capítulo 11.

Deficiencias por alteraciones del sistema visual.

Capítulo 12.

Deficiencias del sistema nervioso central y periférico.

Capítulo 13.

Deficiencias por trastornos mentales y del comportamiento.

Capítulo 14.

Deficiencias por alteración de las extremidades superiores e inferiores.

Capítulo 15.

Deficiencias por alteraciones de la columna vertebral y la pelvis.

La calificación de este ítem según el manual vigente incluye la medición de cuatro variables:

1. Rol laboral,
2. Autosuficiencia económica,
3. Edad
4. Otras áreas ocupacionales

Para conocer las deficiencias y el rol laboral a calificar es muy importante conocer toda la **historia clínica** que aporte la información necesaria para clasificar cada deficiencia o rol en cada tabla.

Cuando existe daño en varios órganos o sistemas, la sumatoria de todas las **deficiencias** no puede sobrepasar el valor de 50%, para lo cual el Manual de calificación utiliza una fórmula matemática especial llamada combinación de valores que pondera cada porcentaje, ya que dichas deficiencias no se suman aritméticamente.

Ahora bien, **el rol laboral** está determinado por la suma aritmética del Rol como tal (valor que se obtiene según el tipo de reincorporación laboral que se lleve a cabo al finalizar la rehabilitación), con la autosuficiencia económica (valor que se obtiene al validar la afectación o no en los ingresos económicos del trabajador percibido antes del siniestro), con la edad (valor predeterminado por rangos de edad en el manual de calificación) y con las Otras áreas ocupacionales (valor que se obtiene de los conceptos de médicos especialistas y el PRIC (Programa de Rehabilitación Integral Colmena) aplicado a las funciones del trabajador en su vida cotidiana).



La sumatoria entre deficiencias y el Rol laboral establece el porcentaje final de la calificación determinado como Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional –PCLO

Según el porcentaje de PCLO, se derivan las prestaciones al trabajador de la siguiente manera:

Si el porcentaje es 0% cero, significa que no existen secuelas derivadas de los diagnósticos calificados, ni alteraciones en su labor, luego de realizar el proceso de rehabilitación y reincorporación laboral.

Si el porcentaje está entre el 0,1% y 4.99%, se establece que dichas secuelas por el siniestro acontecido generan Prestaciones asistenciales (atenciones médicas) y/o Prestaciones económicas (Incapacidad temporal), sin embargo no genera pago de Incapacidad permanente parcial (IPP)

Si el porcentaje está entre el 5% y el 49.99%, se establece que dichas secuelas por el siniestro acontecido generan Prestaciones asistenciales (atenciones médicas) y/o Prestaciones económicas (Incapacidad temporal), y adicionalmente el pago de Incapacidad permanente parcial (IPP) que corresponde a una indemnización en dinero basada en el salario del trabajador, que se paga por única vez.

Si el porcentaje es 50% o más, significa que el trabajador calificado alcanzó el porcentaje de invalidez y se procede al trámite de la pensión respectiva. En caso que el origen sea laboral (reconocida por ARL), dicha pensión no sustituye ni desplaza la pensión por edad a la cual el trabajador tiene derecho (reconocida por la AFP).

Glosario:

Incapacidad permanente parcial: Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

Invalidez: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y otorga una pensión de invalidez al trabajador.

VIGILADO

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.



Colmena
Seguros

