

Papel de las empresas en los procesos de calificación de origen y determinación de PCL: ¿cómo podemos ser protagonistas y beneficiar a nuestros trabajadores?

Role of companies in the processes of Qualification of Origin and determination of PCL: ¿How can we be protagonists and benefit our workers?

Jaime Alejandro Vargas Córdoba¹

Resumen

Tradicionalmente se ha considerado que los procesos de Calificación de Origen y Determinación de Pérdida de Capacidad Laboral son responsabilidad exclusiva de las aseguradoras y Juntas de Calificación de Invalidez, sin embargo la realidad muestra que para que estos procesos tengan éxito se requiere del concurso de los empleadores, especialmente en la entrega de información relevante y oportuna sobre los factores de riesgo presentes que permitan a los entes calificadoros determinar de manera precisa y fidedigna el origen de los eventos, brindándole a los trabajadores la posibilidad de recibir las prestaciones económicas y asistenciales que correspondan, generando bienestar a ellos y sus familias.

En cuanto a los accidentes de trabajo, la principal causa de rechazo por parte de la Administradora de Riesgo Laboral (ARL) y las Juntas de Calificación de Invalidez es el deficiente diligenciamiento del Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT), para las enfermedades laborales los Análisis de Puesto de Trabajo incompletos y superficiales que no permiten comprobar la existencia de factor de riesgo, así como el deficiente monitoreo y medición de los mismos dificulta la reconstrucción histórica de la exposición en el caso de trabajadores retirados o pensionados por jubilación.

En el caso de la determinación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), las presiones por parte del empleador al fondo de pensiones y la actitud poco proactiva frente a los procesos de reintegro de individuos con secuelas, no

Recepción: 15.11.2022
Aceptación: 16.01.2023
Publicado: 17.04.2023

Cite este artículo como:

Vargas, J. A. (2023). Papel de las empresas en los procesos de calificación de origen y determinación de PCL: ¿cómo podemos ser protagonistas y beneficiar a nuestros trabajadores? (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(1 (6)), 65 - 69.

¹Médico Cirujano; Especialista en Salud Ocupacional; jaime.vargas@docentes.umb.edu.co; Filiación institucional Universidad Manuela Beltrán; Programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

permiten que estos procesos se lleven de manera ágil y exitosa en beneficio de los colaboradores. Es necesario que los empleadores dimensionen la importancia y el rol protagónico que deben tener para que se constituyan en un aliado estratégico de los entes calificadores con el fin de poder llevar a cabo procesos ágiles y exitosos que permitan entre otras cosas disminuir el subregistro de los eventos de origen laboral en el país permitiendo tomar acciones a nivel de todos los actores del sistema en el sentido de poder hacer los lugares de trabajo cada vez más seguros.

Palabras clave: Desempeño de rol, Estructura de Organizaciones, Medicina del Trabajo.

Abstract:

Traditionally it has been considered that the processes of Qualification of Origin and Determination of Loss of Work Capacity are the exclusive responsibility of the insurers and Disability Qualification Boards, however the reality shows that for these processes to be successful, the participation of employers, especially in the delivery of relevant and timely information on the risk factors present that allow the rating entities to accurately and faithfully determine the origin of the events, offering workers the possibility of receiving the economic and assistance benefits that correspond, generating well-being for them and their families.

Regarding work accidents, the main cause of rejection by the ARLs and the Disability Qualification Boards is the poor completion of the FURAT, for occupational diseases the incomplete and superficial Job Analysis that they do not allow the existence of a risk factor to be verified, as well as poor monitoring and measurement of risk factors, making it difficult to reconstruct the history of exposure in the case of retired workers or pensioners.

In the case of the determination of Loss of Work Capacity (PCL), the pressure from the employer to the pension fund and the not very proactive attitude towards the processes of reinstatement of workers with sequelae, do not allow these processes to be carried out in an efficient manner. agile and successful for the benefit of workers. It is necessary for employers to measure the importance and the leading role that they must have so that they become a strategic ally of the rating agencies in order to be able to carry out agile and successful qualifications that allow, among other things, to reduce the underreporting of events of labor origin in the country allowing actions to be taken at the level of all the actors of the system in the sense of being able to make workplaces increasingly safer.

Keywords: Role performance, Organizational, Structure, Occupational Medicine.

Introducción

El Sistema de Seguridad Social del país, contempla la interacción entre sus distintos actores tales como las aseguradoras (EPS-ARL-AFP), empleadores, trabajadores y las Juntas de Calificación de Invalidez a través de los procesos de certificación de origen tanto de accidentes y enfermedades como de la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), que son efectuados por las áreas de Medicina Laboral de dichas entidades. Tradicionalmente se ha considerado que estos procesos son responsabilidad exclusiva de las aseguradoras y las Juntas de Calificación, dejando de lado el rol protagónico que deben desempeñar las áreas de SST de las empresas ya que de la calidad y oportunidad de sus actuaciones dependerá en gran medida el éxito de los procesos de calificación que se desarrollan en medicina laboral.

Con este trabajo se pretende mostrar la manera como las organizaciones pueden contribuir a que los procesos de Medicina Laboral se desarrollen de manera ágil, con calidad, favoreciendo el bienestar de los trabajadores que es el fin último de nuestro quehacer diario como profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así mismo disminuyendo la probabilidad de sanciones legales impuestas por las autoridades competentes por no cumplir con los términos estipulados en la normatividad vigente. El Sistema de Seguridad Social en Colombia contempla la realización de procesos tales como la Calificación de Origen tanto de accidentes y enfermedades y la determinación de la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), estos son realizados por las áreas de Medicina Laboral de las diferentes aseguradoras (EPS-ARL-AFP) y las controversias presentadas son resueltas en las Juntas de Calificación de Invalidez, que a su vez son organismos adscritos al Ministerio del Trabajo con autonomía técnica y procedimental, sin embargo se tiene la concepción de que la responsabilidad de estas calificaciones recae únicamente en las entidades ya mencionadas y que el rol de las áreas de SST de las empresas se limita únicamente a una función de espectadores.

La realidad es que muchos procesos no tienen éxito en parte por información o participación deficiente de los empleadores afectando al trabajador, negándole la oportunidad de que se le reconozcan prestaciones económicas y asistenciales a las que

tendría derecho si los procesos se hubieran alimentado de manera correcta.

Dentro de las áreas de Medicina Laboral se desarrollan principalmente Calificaciones de Origen de Accidentes-Enfermedades y la Determinación de la Pérdida de Capacidad Laboral, se explicará el papel de los empleadores en cada uno de ellos y cómo una actuación deficiente afecta el resultado final de dichas calificaciones.

Accidente de Trabajo: usualmente el calificador en primera oportunidad es la ARL y el insumo que toma para definir la aceptación u objeción del evento es el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) diligenciado por el empleador, son numerosos los casos en los cuáles por una deficiente sustentación del accidente, la ARL determina que las pruebas no son suficientes y el proceso finaliza con la negación del evento. Es importante recordar que la profundidad y exactitud con la que se narre lo sucedido en el FURAT y posteriormente en el informe de investigación del accidente serán decisivos en las decisiones que posteriormente tomen tanto la ARL y las Juntas de Calificación (si se presenta controversia) sobre el evento, La Resolución 1401 de 2007 presenta los elementos que debe tener un reporte e investigación de un accidente de trabajo como los que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Elementos requeridos en los reportes e informes de accidentes de trabajo. Resolución 1401 de 2007

¿Cómo ocurrió?	Actividad que estaba realizando.	Características de las herramientas involucradas
¿Cuándo ocurrió?	¿Con quién se encontraba?	¿Recibió atención de primeros auxilios?
¿Dónde ocurrió?	¿Porque ocurrió?	¿Como se realizó el reporte al interior de la empresa?

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución 1401 (2007)

Se presenta una dualidad al interior de las organizaciones entre reportar de manera oportuna y completa los accidentes cumpliendo a cabalidad la norma legal vigente, pero incrementando índices de accidentalidad y ausentismo que podrían ser mal vistos por parte de auditores externos vs lo contrario, asumiendo riesgos legales por eventos no reportados, demandas por parte de los trabajadores accidentados, pero mostrando hacia afuera

excelentes indicadores de morbimortalidad. Es una línea delgada en donde el mayor comprometido es el trabajador, ya que existen enormes brechas económicas y asistenciales entre la cobertura de las ARL vs las EPS, afectando su calidad de vida y su productividad al interior de la organización.

Se deben establecer protocolos claros y precisos sobre cómo los trabajadores deben reportar los eventos al interior de las organizaciones, esto con el fin de evitar reclamaciones futuras sobre presuntos accidentes que nunca se investigaron al no haber soporte de su ocurrencia, ya que se evidencian casos en los que al interior de las organizaciones no es claro sobre quién recae la responsabilidad de la notificación de lo ocurrido a la ARL, dejando vencer el término legal de 2 días hábiles otorgados por ley en la actualidad, conducta sancionable por parte del Ministerio del Trabajo usualmente con multas económicas que afectan de manera grave las finanzas de las empresas, así mismo capacitar al personal responsable de realizar los respectivos reportes e investigación de los eventos ocurridos al interior de la empresa, con el fin de fortalecer el componente preventivo de los programas de SST mejorando la morbimortalidad en la población trabajadora.

Tener en cuenta que dentro de los procesos de reporte e investigación de accidentes elementos clave tales como referir si el trabajador se encontraba bajo órdenes del empleador, si se encontraba dentro del lugar y horario habitual de labores, en caso contrario explicar las razones por las cuales se presentó el accidente en estas circunstancias. Una recomendación importante para evitar negaciones es reportar con anticipación a la ARL eventos recreativos, deportivos, culturales, realización de horas extras y en general cualquier situación que implique desarrollar labores en circunstancias distintas a las estipuladas en el contrato de trabajo, con esto en caso de presentarse algún evento el estudio y aceptación por parte de la ARL será más sencillo ya que no será necesario aportar pruebas adicionales que acrediten que el trabajador si se encontraba bajo órdenes del empleador, evitando procesos engorrosos de controversias ante las Juntas de Calificación que pueden tardar meses generando desgaste administrativo para todas las partes involucradas.

Enfermedad Laboral: el calificador en primera oportunidad usualmente es la EPS, en la fase inicial

del proceso, dicha aseguradora solicita la documentación al empleador que se menciona en la tabla 2.

Tabla 2. Documentos requeridos al empleador por parte de la EPS para efectuar calificación de origen de enfermedad.

Certificación de cargos y funciones	Exámenes Ocupacionales	Médicos
Planilla de pagos Seguridad Social	Análisis de Puesto de Trabajo	

Fuente: Elaboración propia a partir del Decreto 1477 (2014).

El decreto 1072 de 2015 indica la obligatoriedad por parte de los empleadores de reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales lo que implica entregar los soportes exigidos por la entidad calificadora. El documento más relevante en la calificación es el Análisis de Puesto de Trabajo (APT) en donde se evidencian las funciones que desempeña el trabajador, la jerarquización de estas, presencia de factores de riesgo, cantidad-concentración e intensidad de estos. Similar a como sucede con el FURAT, el APT es el principal insumo que es tomado por los entes calificadoros para definir si la enfermedad en cuestión es laboral o común. No son raros los conflictos que se generan por APT deficientes enviados por los empleadores, donde la información contenida allí induce a considerar un origen común cuando en realidad se podría tratar como laboral.

Un ejemplo claro lo constituyen las patologías de esfera mental, el protocolo de determinación de las patologías derivadas del estrés versión 2014, es claro al indicar que la valoración del riesgo psicosocial debe incluir factores extralaborales, sin embargo las organizaciones solo envían los intralaborales generando devoluciones por parte de la EPS calificadora, otorgamientos de origen común en casos que podrían ser laborales e incluso rechazos por parte de las Juntas de Calificaciones que originan reprocesos que pueden incluso durar años, causando perjuicios al trabajador al no tener definida su situación, en los casos de accidentes y enfermedades es clave que los empleadores comprendan que la información que ellos remitan será el sustento principal del cual se basarán los entes calificadoros en la definición de origen.

Es necesario que desde las mismas aseguradoras e incluso las Juntas de Calificación de Invalidez, se pueda capacitar a las organizaciones sobre estos procesos y cuáles son los requerimientos de calidad que deben tener los documentos remitidos por los

empleadores a las diferentes aseguradoras. Otro ejemplo lo constituye la confusión que se genera cuando los empleadores envían Inspecciones de Puesto de Trabajo como si fueran análisis, cabe anotar que el proceso de calificación es individual y por ende el APT con el que se realizará también debe ser individual y específico del trabajador objeto del proceso, en cambio las Inspecciones de Puestos de Trabajo y las Matrices de Peligros muestran el riesgo global y general de toda la empresa no siendo adecuados en estos escenarios, ya que allí se contemplan riesgos que no son aplicables al trabajador en cuestión.

La actual tabla de enfermedades laborales indica que cuando no se tenga APT el empleador deberá realizar una reconstrucción histórica del factor de riesgo al que ha estado expuesto el trabajador, esto aplica también para cuando se estudian trabajadores ya retirados, la pregunta en este caso sería: ¿Cuántas empresas realizan de manera juiciosa identificación y medición de los riesgos presentes para que puedan realizar esta reconstrucción histórica cuando se les requiera? Si los empleadores no se concientizan de su papel en los procesos de medicina laboral no tendrán la disciplina necesaria para tener documentación de todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores para que puedan ser de utilidad a todas las partes interesadas en el proceso.

Determinación de la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL): En este punto el ente calificador no solicita documentación específica al empleador ya que el principal insumo para la calificación es la historia clínica que está a cargo del trabajador, sin embargo la mayoría de las veces estos procesos se adelantan cuando el trabajador presenta una incapacidad prolongada, y usualmente el deseo del empleador es la pensión de Invalidez con el fin de poder finalizar el contrato laboral de manera legal y amistosa y recuperar la productividad que este trabajador restó durante su permanencia en la organización, sin embargo la realidad es que obtener una PCL superior al 50 % y gozar de este beneficio no es tan fácil, siendo la situación más frecuente las PCL menores al 50 %, que conducen a un reintegro laboral, escenario incómodo tanto para el empleador como para el trabajador, para el primero porque deberá implementar programas de reincorporación que usualmente suelen ser costosos y complejos de ejecutar y para el segundo porque deberá realizar el esfuerzo físico y

psicológico de retomar una rutina que ya había olvidado por cuenta de su incapacidad prolongada, no es útil que desde la empresa se presione un resultado pronto y ojalá invalidante de la PCL del trabajador ya que al igual que con las calificaciones de origen son procesos demorados ya que usualmente el trabajador utiliza los recursos de controversia ante las Juntas con el fin de obtener el porcentaje más alto posible, así mismo el resultado final de la calificación depende de lo que indique el Manual de Calificación de Invalidez y las presiones de cada una partes interesadas no tendrán efecto alguno. Lo mejor en estos casos es tener una actitud abierta ante el reintegro y familiarizarnos con situaciones en las que debamos ser creativos y recursivos a la hora de volver productivos a estos trabajadores que retornan a las organizaciones con alguna condición de discapacidad.

Marco Metodológico

Para el desarrollo del presente artículo se realizó búsqueda en bases de datos sobre normatividad en temas de Medicina Laboral tales como Google Académico, SciELO, y la página web del Ministerio del Trabajo de Colombia, utilizando las palabras clave mencionadas al inicio de este documento, se complementa con revisión de dictámenes de calificación de origen tanto de accidentes como de enfermedades por parte de Juntas de Calificación de Invalidez y ARL a través de aplicativos SIR y On Base utilizados en una EPS en la ciudad de Bogotá, Colombia, seleccionando aquellos donde se hace referencia a deficiente soporte documental como principal causa de la negación del origen laboral del evento estudiado.

Conclusiones

El éxito de los procesos de calificación efectuados por parte de las áreas de Medicina Laboral de las diferentes aseguradoras, tienen como soporte principal, la información enviada por el empleador, ya que de la calidad y oportunidad de la misma depende en gran medida el que los eventos se puedan reconocer de manera correcta, favoreciendo al trabajador al brindarle la oportunidad de recibir las prestaciones asistenciales y económicas que le correspondan, promoviendo su bienestar, que en últimas es la principal obligación legal de los empleadores en cuanto a SST se refiere. Es necesario por parte del Ministerio de Trabajo y las Juntas de Calificación de Invalidez capacitar a los

empleadores sobre los procesos de calificación que se adelantan en Medicina Laboral con el fin de que sus actuaciones en los mismos se ajusten a requerimientos de calidad y oportunidad, optimizando tiempos y mejorando la detección de eventos de origen laboral, disminuyendo subregistros y mostrando una radiografía real de lo que sucede al interior del aparato productivo colombiano y de la situación de salud de la población trabajadora, insumo que será de utilidad a todos los actores del sistema con el fin de que se implementen los correctivos necesarios, haciendo de las empresas lugares cada vez más seguros para nuestros trabajadores.

Referencias

- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. D.O No 49.523. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>.
- Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 agosto de 2014. D.O No 49.234. <https://www.bing.com/search?q=decreto+1477+de+2014&cvid=7090db7b69274fc180e249fb1d506631&aqs=edge.o.0l9.2118joj4&FORM=ANAB01&PC=LCTS>.
- Decreto 1507 de 2014. Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014. D.O 49241 <https://medicina.bogota.unal.edu.co/diplomados/item/1289-manual-unico-perdida-capacidad-laboral-y-ocupacional>.
- Ministerio de Trabajo de Colombia (2014). Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés (3 ed). <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf>.