



¿Qué son y cómo se gestionan las incapacidades laborales?

El Sistema General de Seguridad Social contempla la protección a la que tienen derecho los trabajadores en aquellos casos en que se enfrentan a la contingencia de un accidente o enfermedad que genere una incapacidad para desarrollar sus actividades laborales.

 Álvarez
Liévano
Laserna



¿Cómo se puede clasificar, en términos generales, la incapacidad de un trabajador para prestar el servicio?

01 (i) temporal:

- Cuando se presenta una imposibilidad transitoria de trabajar y aún no se han definido las consecuencias definitivas de una determinada patología

02 (ii) permanente parcial

- Cuando se presenta una disminución parcial, pero definitiva de la capacidad laboral en un porcentaje que oscile entre el 5% y el 50%.

03 (iii) permanente (o invalidez)

- Cuando el afiliado padece una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%. (Sentencia T-920/2009)

1. INCAPACIDADES MÉDICAS DE ORIGEN COMÚN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, en concordancia con el artículo 1 del Decreto 2943 del 2013 mediante el cual se modifica el párrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, el reconocimiento de las incapacidades de origen común está a cargo del empleador por los 2 primeros días y de las Entidades Promotoras de Salud – EPS a partir del 3º día.

Decreto 1406 de 1999

“PARÁGRAFO 1o. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente”

En los casos en los que la incapacidad médica supera los 180 días, la entidad que debe reconocer y pagar el auxilio por incapacidad hasta el día 540 es la administradora de pensiones.

No obstante, lo cierto es que el nacimiento de dicha obligación está sujeto a que la EPS remita con destino a la AFP el concepto de rehabilitación de su afiliado, en los términos del artículo 41 de la ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012.

“ARTÍCULO 41. CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ.

(...)

Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto”

De conformidad, aquellos eventos en los que la EPS no envíe a la administradora de pensiones el concepto de rehabilitación del trabajador, deberá asumir con cargo a sus propios recursos el pago de las incapacidades a partir del día 180 y hasta cuando le dé a conocer a la administradora de pensiones el referido concepto de rehabilitación, por lo tanto, la obligación de la EPS se circunscribe no solo a emitir el concepto de rehabilitación sino, a su vez, a notificar el contenido del mismo a la administradora de pensiones.

PERIODO:	ENTIDAD OBLIGADA	FUENTE NORMATIVA
Día 1 a 2	Empleador	Artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 que modifica parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999
Día 3 a 180	EPS	Artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 que modifica parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999
Día 181 hasta un plazo de 540 días	Fondo de Pensiones	Artículo 52 de la Ley 962 de 2005
Día 541 en adelante	EPS	Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015

1.1. PAGO DEL AUXILIO POR INCAPACIDAD

En cuanto al Ingreso Base de Liquidación – IBL- y porcentaje que se debe tener en cuenta para calcular el monto de esta prestación económica, los artículos 227 y 228 del Código Sustantivo del Trabajo, al respecto indican:

“ARTICULO 227. VALOR DE AUXILIO. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.

El auxilio monetario por enfermedad no laboral no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

En este sentido, el valor del auxilio económico por incapacidad médica para los trabajadores que devenguen un salario fijo, equivale al 66,67% del último salario devengado por el trabajador, que en la práctica corresponde al último IBC reportado, desde el primer día y hasta el día noventa de incapacidad, y del 50% del salario a partir del día 91 en adelante, con independencia de la organización o entidad que tenga a su cargo el pago de dicha prestación económica de origen común

1.1.1. SALARIO VARIABLE:

ARTÍCULO 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.”

Cuando el trabajador devenga un salario variable, el auxilio por incapacidad médica de origen común se calcula con base en el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicio si fuere menor, aplicando los mismos porcentajes antedichos. (Concepto N° 02EE2020410600000006007 de 2020, Min. Trabajo)

1.1.2. SALARIO INTEGRAL:

“(...) el salario integral constituye una unidad conformada por dos componentes: uno salarial, que en ningún caso puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, y otro prestacional, que igualmente no puede ser inferior al 30% del valor del factor salarial.”(Sentencia SL069 de 2014)

Cuando el trabajador devenga un salario integral debe recibir el factor prestacional de la empresa (que no puede ser inferior al 30% del salario), por lo que, el empleador deberá reconocer, en adición a lo que reconoce el sistema de salud por concepto de incapacidad (los porcentajes antedichos), el equivalente al factor prestacional.

3. INCAPACIDADES MÉDICAS DE ORIGEN LABORAL

Tratándose de contingencias de origen laboral, su reconocimiento y pago del 100% del IBL hasta el momento de la rehabilitación, readaptación, curación o la declaración de incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte, corresponde desde el 1º día a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL-.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

Artículo 3.: “Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional.”

El IBL a tener en cuenta corresponderá al último IBC reportado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica. (Artículo 5, Ley 1562 de 2012)

2.1. SALARIO VARIABLE:

Igual que sucede con el pago de las incapacidades de origen común y en atención a lo normado por el artículo 228 del CST, para liquidar dicho auxilio por incapacidad se tendrá como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a ser un (1) año. (Concepto No. 11EE2019120000000010806 de 2019; Min. Trabajo)

2.2. SALARIO INTEGRAL:

Del mismo modo, respecto del IBL a tener en cuenta cuando el colaborador devenga un salario integral, debe aplicarse lo indicado en el acápite anterior, esto es, el empleador deberá reconocer, en adición a lo que reconoce el sistema de riesgos laborales por concepto de incapacidad, el equivalente al factor prestacional, el cual no puede ser inferior al 30% del salario.

2. EL AUSENTISMO LABORAL Y LAS INCAPACIDADES MÉDICAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL COLOMBIANO

El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta a todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector. Por tal motivo, comprender la incidencia y la severidad del ausentismo es fundamental para las compañías, ya que puede tener un alto impacto en la productividad, la calidad del trabajo y los costos operativos.

Lo anterior, es objeto de una investigación anual por parte del Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI- 2024[1], con el propósito de analizar las tendencias, factores e impacto de estas problemáticas en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones, partiendo de la premisa de que este fenómeno es el resultado de diversas causas y coyunturas a nivel nacional, que se relacionan con aspectos de salud pública y prácticas culturales.

SEVERIDAD DEL AUSENTISMO POR RAZONES DE SALUD:

En este punto, el CESLA destaca que las enfermedades de origen común constituyen la principal causa de ausentismo con un promedio de 4.8 días por caso, en el año 2022. Sin embargo, las enfermedades de origen laboral tienen una mayor prolongación en días de incapacidad (8,1 días), por lo que estas últimas a pesar de ser menos comunes, son más severas en términos de impacto en las empresas.

Destaca que las incapacidades de larga duración, es decir, superiores a 181 días, tienen una incidencia baja en comparación con el total, lo que sugiere que las ausencias laborales prolongadas son menos frecuentes. Sin embargo, estas ausencias prolongadas siguen siendo preocupantes, ya que pueden indicar problemas de salud más serios y una estabilidad laboral reforzada debido a las incapacidades médicas prolongadas.

COSTOS DEL AUSENTISMO

El estudio del fenómeno del ausentismo en relación con las incapacidades médicas reclama especial importancia por cuanto este genera múltiples costos que, en su totalidad, pueden ser clasificados desde dos perspectivas: los costos directos y los costos indirectos.

COSTOS DIRECTOS Salarios y prestaciones de los trabajadores ausentados, asumidos por la empresa.	Incapacidades días 1 y 2 Incapacidades rechazadas EPS Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...) Permisos sindicales Licencias paternidad y maternidad rechazadas
--	--

De acuerdo con la distribución de los costos directos, para el 2022, el CESLA destacó que un 73% de los costos directos están asociados a las incapacidades asumidas por la empresa durante los primeros dos días de ausencia de los trabajadores.

Asimismo, un 10% de los costos directos están relacionados con las incapacidades que la empresa asume extralegalmente, lo que sugiere la existencia de políticas internas que exceden los requisitos legales en términos de cobertura de incapacidades.

COSTOS INDIRECTOS
Costos asociados a mantener el puesto del trabajador que se ausenta

Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan

Capacitación de trabajadores que reemplazan

Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

Entrenamiento de los reubicados

Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumento salarial, etc.)

Análisis y adaptación de puestos de trabajo

Ahora, frente a la medición de los costos indirectos, se tiene que el rubro más significativo es el de los salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan a los ausentes, representando un 72,3% del costo total de los costos indirectos. Además, se observa que un 20,1% de los costos indirectos están asociados a la sobrecarga de trabajo para los compañeros, lo que incluye horas extras y otros gastos relacionados con el esfuerzo adicional requerido para mantener la productividad en ausencia de los trabajadores ausentes.

Si deseas saber más sobre incapacidades o algún otro tema en específico, te invitamos a escribirnos a academia@allabogados.com. También puedes visitar nuestra página web www.allabogados.com donde podrás encontrar información útil y de tu interés.