



Actualícese

Cartilla Práctica

LICENCIAS E INCAPACIDADES LABORALES: PROTECCIÓN Y GARANTÍAS PARA EL TRABAJADOR

Novedades de la Ley 2306 de 2023
sobre el descanso remunerado
durante la lactancia

CONOCE NUESTRA VIDEOPROGRAMACIÓN DE SEPTIEMBRE

Mantente actualizado con temas oportunos, análisis y posturas de quienes lideran la profesión, emprendedores y empresarios, y las respuestas de nuestros especialistas en impuestos, derecho laboral y auditoría y revisoría fiscal, en nuestras transmisiones multiplataforma en vivo, para que interactúes con ellos desde la comodidad de tu casa.



CONFERENCIAS ACTUALÍCESE

De lunes a jueves
9:00 y 11:00 a. m.

José Hernando Zuluaga

CONSULTORIO LABORAL

Viernes 1 de septiembre
2:00 a 3:00 p. m.

Angie Vargas

CONSULTORIO TRIBUTARIO

Jueves 14 y 28 de septiembre
2:00 a 3:00 p. m.

Juan Fernando Mejía

CONSULTORIO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Miércoles 27 de septiembre
2:00 a 3:00 p. m.

Francisco Moreno

NOTA DEL EDITOR

Nos alegra mucho presentarles nuestra nueva Cartilla Práctica, *Licencias e incapacidades laborales: protección y garantías para el trabajador*. Esta publicación ha sido cuidadosamente elaborada para brindarles una útil y valiosa guía que aborda de manera clara, comprensible y detallada todo lo relacionado con las licencias e incapacidades en el ámbito laboral.

En esta cartilla encontrarán información relevante y actualizada con la normatividad vigente y la jurisprudencia de las Altas Cortes. Les permitirá comprender las nociones fundamentales, el marco normativo y los procedimientos aplicables para cada uno de los tipos de licencias e incapacidades laborales.

Abordaremos temas como la incapacidad de origen común, la incapacidad de origen laboral, los trámites y requisitos para su reconocimiento y pago, el régimen de pago de las incapacidades de origen común, las obligaciones del empleador durante el período de incapacidad del trabajador, la incapacidad temporal y permanente parcial, el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, entre otros.

En la sección de las licencias nos ocuparemos de las definiciones, requisitos y términos de las licencias parentales (maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible), la licencia por grave calamidad doméstica, por luto, por actividades electorales, la licencia sindical y la licencia no remunerada, entre otros temas novedosos, presentados con el apoyo permanente de recursos audiovisuales, infografías, esquemas, formatos y ejemplos.

Esperamos que esta nueva entrega de Cartillas Prácticas de Actualícese sea de gran utilidad para empleadores, trabajadores y profesionales del Derecho, ofreciendo el conocimiento necesario en aras de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales.

EQUIPO EDITORIAL
Área de Generación de Contenidos
Actualícese

Actualícese

Licencias e incapacidades laborales: protección y garantías para el trabajador.

Editora actualícese.com LTDA.

ISBN: en trámite

Dirección editorial:
María Cecilia Zuluaga C.

Subdirección:
Sandra Milena Acosta A.

Coordinación:
Ana María Méndez F.

Edición:
Yeison Javier Aldana H.

Diseño y diagramación:
Yulieth Campo Q.

SUGERENCIAS Y/O COMENTARIOS

Las sugerencias y/o comentarios a esta publicación pueden ser enviados a contenidos@actualícese.com o comunicados al Centro de Excelencia en el Servicio –CES–. Esta publicación hace parte de las suscripciones de Actualícese.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia sin el previo permiso escrito del editor.

Esta publicación fue elaborada en Santiago de Cali, Colombia, y se finalizó el 31 de agosto de 2023.

CONTENIDO

1	GENERALIDADES	7		
	INCAPACIDAD LABORAL	7	LICENCIAS LABORALES	8
2	INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN	9		
	TRÁMITE DE LAS INCAPACIDADES.....	9	Aportes a seguridad social.....	21
	INGRESO BASE DE COTIZACIÓN	10	Aportes parafiscales.....	21
	REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN COMÚN	10	Prestaciones sociales.....	21
	Certificado de incapacidad	12	Vacaciones	22
	Período de la incapacidad inicial y prórrogas	12	Auxilio de transporte y dotación.....	22
	Reconocimiento de incapacidades simultáneas.....	12		
	Incapacidad de origen común en período de protección laboral	13	TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL PERÍODO DE INCAPACIDAD	23
	Documentos para el trámite de reconocimiento, liquidación y pago de la incapacidad	13	Despido del trabajador durante su incapacidad en contratos de trabajo a término fijo	24
	Pago de prestaciones económicas.....	13	Consecuencias de despedir al trabajador que se encuentra en período de incapacidad.....	24
	RÉGIMEN DE PAGO DE INCAPACIDADES O SUBSIDIOS POR ENFERMEDADES DE ORIGEN COMÚN	14	CASOS PRÁCTICOS Y PARTICULARES SOBRE LA INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN	25
	REVISIÓN PERIÓDICA DE LA INCAPACIDAD	19	Liquidación de incapacidad con salario fijo y con salario variable.....	25
	REQUISITOS DEL CONCEPTO DE REHABILITACIÓN	19	Liquidación de incapacidad para pensionado con ingresos adicionales	26
	TRATAMIENTO DE LAS INCAPACIDADES SUPERIORES A 540 DÍAS	20	Reconocimiento de incapacidad de origen común durante el período de prueba.....	27
	INCAPACIDAD RETROACTIVA	20	Pago de incapacidades de origen común para trabajador independiente	27
	OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR DURANTE EL PERÍODO DE INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR	21	Incapacidad expedida por médico particular.....	28
			INCAPACIDADES LABORALES EXIGIBLES MEDIANTE ACCIÓN DE TUTELA	28
			Legitimación en la causa por activa.....	29
			Legitimación en la causa por pasiva.....	29
			Subsidiariedad.....	29
			Inmediatez.....	29
3	INCAPACIDAD DE ORIGEN LABORAL	32	RESPONSABLE DEL PAGO.....	35
	INCAPACIDAD DE ORIGEN LABORAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.....	32	INCAPACIDAD TEMPORAL	35
			Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal	36

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	36	TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES.....	42
Monto de la incapacidad permanente parcial	37	Enfermedades laborales directas.....	43
ESTADO DE INVALIDEZ.....	37	Reporte de enfermedad de origen laboral.....	43
Monto de la pensión de invalidez.....	37	TRATAMIENTO DE NUEVA INCAPACIDAD SECUELA DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	44
ACCIDENTE DE TRABAJO.....	40	PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL ORIGEN DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO	45
Ingreso base de liquidación para accidentes de trabajo	40	CASOS PARTICULARES	45
Reporte del accidente de trabajo	40	Afilación de los trabajadores independientes al SGRL.....	45
ENFERMEDAD LABORAL	41	Criterios para determinar el origen y la responsabilidad de la incapacidad en accidentes laborales	46
Ingreso base de liquidación para enfermedad laboral.....	41		

4 LICENCIAS LABORALES 51

LICENCIA DE MATERNIDAD	51	¿Quién es el responsable del trámite para el reconocimiento de licencias de maternidad y paternidad?	64
Término de la licencia de maternidad.....	52	LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.....	64
Licencia de maternidad por extensión.....	54	Condiciones y requisitos.....	64
Licencia de maternidad por extensión en gestación subrogada	54	¿Quiénes no podrán optar por la licencia parental compartida?	65
Licencia remunerada en caso de aborto	55	LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL	65
Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.....	55	Condiciones y requisitos.....	66
Reconocimiento y pago proporcional de la licencia de maternidad.....	55	LICENCIAS PARENTALES PARA PAREJAS ADOPTANTES DEL MISMO SEXO	70
Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión.....	56	LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.....	70
Licencia de maternidad de trabajadora independiente con 1 smmlv.....	57	Término de la licencia por grave calamidad doméstica.....	71
Certificado de licencia de maternidad.....	57	LICENCIA POR LUTO.....	72
Certificado de la licencia de maternidad por extensión.....	60	¿Cómo se concede la licencia por luto cuando hay fallecimiento simultáneo de varios familiares?	74
Certificados de licencia de maternidad o documento equivalente expedido en otro país.....	60	¿Se debe conceder la licencia por luto por el fallecimiento de la mascota del trabajador?	74
Documentos para el trámite de reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.....	60	LICENCIA PARA ASISTIR AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO.....	76
Simultaneidad entre licencia de maternidad y paternidad e incapacidad de origen común	61	LICENCIA POR ACTIVIDADES ELECTORALES.....	76
IBC para el reconocimiento y pago de licencias de maternidad y paternidad	61	Licencia por haber participado como jurado de votación	76
DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.....	61	Licencia por haber ejercido el derecho al voto	77
LICENCIA DE PATERNIDAD	62	LICENCIA SINDICAL.....	77
Término de la licencia de paternidad y requisitos.....	62	Permisos sindicales en el sector privado.....	80
Documentos para el trámite de reconocimiento y pago de la licencia de paternidad.....	63	LICENCIA NO REMUNERADA.....	80
Licencia de maternidad y paternidad para trabajadores independientes.....	64	PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS.....	82
		CONCURRENCIA DE LICENCIAS LABORALES.....	83

HERRAMIENTAS

RESPUESTAS A PREGUNTAS FRECUENTES

Tipos de incapacidades laborales en Colombia.....	8
Diferencias entre incapacidades médicas ambulatorias, hospitalarias, temporales y permanentes.....	8
Incapacidades médicas: ¿deben ser radicadas en la EPS por el empleador o el trabajador?	10
Tiempo máximo de una incapacidad médica y la expedición de prórrogas	12
Incapacidad de origen común: ¿cómo se liquida y quién la paga?.....	15
Pago de incapacidades médicas en la liquidación de la nómina	15
Incapacidad de 180 días: responsable del pago de la prestación económica	15
Pago de la incapacidad por un valor inferior al salario mínimo.....	18
Concepto favorable o desfavorable de rehabilitación en el pago de incapacidades médicas.....	19
Pago de incapacidades que se causan con posterioridad al día 540.....	20
Incapacidades médicas: ¿afectan los pagos de prestaciones sociales y parafiscales?.....	21
Interrupción de las vacaciones por período de incapacidad laboral	22
Incapacidades médicas durante licencia no remunerada.....	22
Prórroga del término del contrato a término fijo por incapacidad médica	23
Estabilidad laboral reforzada por salud: ¿se deben entregar certificados al empleador?	23
Despido por incapacidad en un contrato a término fijo.....	24
Consecuencias que debe asumir una empresa cuando despide un trabajador incapacitado.....	24
Despido de trabajador que extiende la licencia por incapacidad por recomendaciones de su médico	24
Pago de incapacidades médicas cuando se tiene un salario variable, fijo o integral	26
Descuento de días de trabajo cuando la EPS no paga la incapacidad.....	28
Liquidación de la indemnización por pérdida de capacidad laboral.....	34
Qué hacer ante incapacidades pagadas que no son reconocidas por la ARL	34
Protección de la ARL frente a accidentes laborales en el exterior	40
Responsabilidad ante enfermedad de origen laboral.....	41
Proceso de calificación y valoración de una enfermedad laboral	41
Indemnización por accidente de trabajo para empleado incapacitado por secuelas.....	44
Qué hacer cuando la ARL no reconoce un accidente de trabajo	45
Consecuencias que debe asumir una empresa cuando no reporta un accidente de trabajo	45
Responsable del pago de un accidente de trabajo por fuera de la empresa.....	47
Accidentes laborales durante la fiesta de fin de año.....	47

Pago de incapacidades médicas y accidentes laborales en empresas de servicios temporales.....	48
Liquidación de cesantías a trabajadoras en licencia de maternidad.....	53
Acreecias laborales durante la licencia de maternidad.....	54
Liquidación laboral: ¿cómo se computa el período de licencia de maternidad?	54
Licencia de maternidad, ¿debe ser concedida a trabajadora independiente?	57
Términos de las licencias de maternidad y paternidad ante fallecimiento del recién nacido	61
Licencia de lactancia: ¿cuándo inicia?	62
Solicitud de la licencia de paternidad.....	63
Medidas antidiscriminatorias en relación con la licencia de paternidad	63
Licencia de paternidad para trabajadores independientes	64
Licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial.....	67
Licencia por calamidad doméstica: ¿en qué consiste?.....	71
Calamidad doméstica: número de días que debe otorgar la empresa	72
Licencia de luto: ¿es acumulable ante el fallecimiento de varios familiares?	74
Licencia por luto: ¿aplica ante el fallecimiento de un hijastro?	74
Suspensión de las vacaciones por licencia por luto.....	74
Beneficios laborales por ejercer como jurado de votación y votar.....	76
Licencias especiales para miembros de sindicatos	77
Licencia no remunerada: ¿cómo debe ser otorgada para evitar sanciones?	80
Licencia laboral por asistencia a citas médicas	82

MODELOS Y FORMATOS

Liquidador de auxilio de incapacidad (valores asumidos por el empleador, la EPS o la ARL).....	15
Liquidador de prestaciones sociales en período de incapacidad	22
Caso práctico de liquidación de nómina cuando hay incapacidad	22
Liquidador de auxilio de incapacidad aplicado a salario variable, fijo o integral	26
Liquidador del auxilio de incapacidad de origen común para trabajador independiente	27
Modelo de derecho de petición para el pago de incapacidades de trabajadores independientes.....	27
Tabla para liquidar indemnizaciones por pérdida de capacidad laboral.....	34
Liquidador de aportes a seguridad social durante la licencia de maternidad.....	54
Liquidador en Excel de nómina para trabajadora en licencia de maternidad	54
Formato de solicitud de licencia de calamidad doméstica.....	71
Carta para solicitar licencia por luto	72
Carta de solicitud de licencia no remunerada.....	80

1 GENERALIDADES

En el ámbito laboral, las licencias e incapacidades son conceptos fundamentales que brindan protección y garantías a los trabajadores en Colombia.

Comprender adecuadamente estas definiciones es esencial para poder gestionar de manera efectiva las situaciones relacionadas con la salud, las contingencias y el bienestar de los trabajadores, y así mismo promover un entorno laboral equitativo y respetuoso de los derechos laborales.

INCAPACIDAD LABORAL

La incapacidad laboral es una condición en la que, como su nombre lo indica, la capacidad de un trabajador se ve disminuida o incluso imposibilitada para que este desempeñe normalmente sus labores. Puede ser causada por diversos factores, como enfermedades, lesiones por accidentes, o condiciones médicas; a su vez, pueden tener origen en eventos comunes o laborales.

Las incapacidades pueden ser temporales (es decir, de corta duración) o permanentes (casos en los cuales el trabajador no puede recuperar su capacidad de trabajo en el futuro previsible) y, dependiendo de la gravedad y la naturaleza de la incapacidad, puede ser necesario que el trabajador obtenga un certificado de pérdida de capacidad laboral que acredite su condición.

En Colombia, la legislación laboral y de seguridad social establece un marco normativo para la protección de los trabajadores en situación de incapacidad laboral. Durante la incapacidad el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones económicas, como el pago del auxilio por incapacidad, indemnizaciones, compensaciones, rehabilitación, entre otras. Estas prestaciones tienen como objetivo asegurar la subsistencia del trabajador mientras se encuentra incapacitado para trabajar.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-200 de 2017, en relación con la naturaleza y objetivo del pago de incapacidades, fijó las siguientes reglas:

i) el pago de las incapacidades sustituye el salario del trabajador, durante el tiempo que por razones médicas está impedido para desempeñar sus labores, cuando las incapacidades laborales son presumiblemente la única fuente de ingreso con que cuenta el trabajador para garantizarse su mínimo vital y el de su núcleo familiar;

ii) el pago de las incapacidades médicas constituye también una garantía del derecho a la salud del trabajador, pues coadyuva a que se recupere satisfactoriamente, sin tener que preocuparse por la reincorporación anticipada a sus actividades laborales, con el fin de obtener recursos para su sostenimiento y el de su familia; y

iii) Además, los principios de dignidad humana e igualdad exigen que se brinde un tratamiento especial al trabajador, quien debido a su enfermedad se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

(Los subrayados son nuestros).

Las incapacidades laborales pueden clasificarse en:

- **Incapacidades de origen común:** son aquellas que son causadas por enfermedades o lesiones que no están relacionadas directamente con el trabajo.
- **Incapacidades de origen laboral:** son aquellas que son causadas directamente por el trabajo realizado o por accidentes laborales. Estas incapacidades están relacionadas con las condiciones laborales y pueden incluir lesiones físicas, enfermedades ocupacionales o condiciones de salud agravadas por el trabajo.

LICENCIAS LABORALES

Las licencias laborales son períodos en los cuales un trabajador tiene derecho a ausentarse de su trabajo de forma temporal, mientras mantiene su vínculo laboral y recibe ciertos beneficios. Estas licencias se originan en circunstancias excepcionales en las que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios o están facultados para no hacerlo.

Al respecto, es importante destacar que esta circunstancia no constituye por sí sola una causal para la terminación del contrato de trabajo.

Las licencias laborales se pueden clasificar en:

- **Licencias reglamentarias:** son aquellas que están establecidas y reguladas en la legislación laboral, obedecen a prescripciones legales y el empleador está obligado a reconocerlas y remunerarlas (licencia de maternidad, paternidad, calamidad doméstica, entre otras).
- **Licencias no reglamentarias:** se originan por la decisión libre y voluntaria del trabajador, y el empleador no está obligado a concederlas, a la vez que está facultado para no remunerarlas (por ejemplo, una licencia por estudio).



Tipos de incapacidades laborales en Colombia

¿Qué tipos de incapacidades laborales existen y cómo se pagan?

[Ingresa aquí](#)

Diferencias entre incapacidades médicas ambulatorias, hospitalarias, temporales y permanentes

¿Cuáles son las diferencias entre incapacidades médicas ambulatorias, hospitalarias, temporales y permanentes?

[Ingresa aquí](#)

2 INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN

La incapacidad de origen común se refiere a la condición de inhabilidad física o mental que impide a una persona ejercer su capacidad laboral por un período determinado. Esta incapacidad se origina a partir de una enfermedad general o un accidente común que no ha sido calificado como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo (numeral 6 del artículo 2.2.3.1.3 del Decreto 780 de 2016). En otras palabras, se trata de una incapacidad no relacionada directamente con el trabajo, sino que es causada por circunstancias externas al entorno laboral.

TRÁMITE DE LAS INCAPACIDADES

El trámite de las incapacidades debe ser realizado por el empleador, y el trabajador tiene la responsabilidad de informar al empleador sobre la expedición de la incapacidad, entregando el documento o certificado correspondiente. A partir de esta notificación, el empleador iniciará el proceso respectivo para que las incapacidades sean reconocidas al trabajador por parte de la EPS en caso de contingencia de origen común, o por parte de la ARL en caso de que la contingencia sea de origen laboral, según lo establecido en el artículo 121 del Decreto 019 de 2012, el cual dispone textualmente:

Artículo 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. *El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.*

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

(Los subrayados son nuestros).

Así las cosas, solo se requiere el documento que el médico entrega al trabajador, donde se especifican los días de incapacidad otorgados. Este documento debe ser presentado al empleador, quien realizará el trámite correspondiente. Como el empleador es el aportante, es él quien recibe el auxilio por incapacidad de la respectiva EPS o ARL. A su vez, el empleador debe entregar dicho auxilio al trabajador en las fechas en las que normalmente se le hubiera pagado el salario. Durante la incapacidad laboral el trabajador no recibe un salario, sino un auxilio por incapacidad.

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo –CST–, en sus artículos 227 y 228, el valor de la incapacidad será el equivalente a las 2/3 partes del salario durante los primeros 90 días, y la mitad del salario por el tiempo restante en el caso de contingencias de origen común. En el caso de trabajadores con salario variable, se tomará como base el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior, o del tiempo laborado si es menor.

INGRESO BASE DE COTIZACIÓN

El ingreso base de cotización –IBC– para el reconocimiento y pago de la incapacidad de origen común y sus prórrogas será:

- El reportado en el mes anterior al inicio de la incapacidad.
- El inicio se refiere al reportado en el día uno (1) de la incapacidad inicial, no el de las prórrogas.

El IBC para determinar el monto de la prestación económica derivada de la incapacidad de origen común a favor del pensionado con ingresos adicionales a su mesada pensional será:

- El valor sobre el cual efectúa cotizaciones adicionales al sistema general de seguridad social en salud –SGSSS–.
- En ningún caso el valor del IBC se calculará sobre el valor de la mesada pensional, ni sobre la suma de la mesada más los ingresos adicionales.

Es importante señalar que cuando existan variaciones en el IBC del mes de inicio de la incapacidad, que excedan el cuarenta por ciento (40 %) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, o su fracción de meses cuando este tiempo fuere menor, no serán tomadas en consideración, en la parte que exceda de dicho porcentaje, para efectos de la liquidación de prestaciones económicas.

Cuando el salario del trabajador no sea fijo, se utilizará el promedio salarial que el trabajador haya devengado en el último año de servicio. En caso de que el trabajador no haya cotizado durante un año completo, se tomará en cuenta el promedio salarial de todo el tiempo cotizado (artículo 2.2.3.4.5 del Decreto 780 de 2016).

REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN COMÚN

De acuerdo con el artículo 2.2.3.3.1, para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común deben acreditarse las siguientes tres condiciones al momento del inicio de la incapacidad:

1. Estar afiliado al SGSSS, en calidad de cotizante. Esto abarca a los trabajadores activos, así como a los pensionados que reciben ingresos adicionales a su mesada pensional.
2. Haber cotizado al SGSSS de manera efectiva durante un período mínimo de cuatro (4) semanas, inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad. La verificación del tiempo mínimo de cotización se realiza en la fecha límite de pago del período de cotización en el cual comienza la incapacidad.
3. Contar con el certificado de incapacidad de origen común expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validada por esta.



Incapacidades médicas: ¿deben ser radicadas en la EPS por el empleador o el trabajador?

¿Los procesos de radicación y transcripción de incapacidades médicas deben realizarse por el trabajador o por el empleador?

[Ingresa aquí](#)

Es importante advertir que cuando la incapacidad de origen común tiene sus inicios en la atención por servicios o tecnologías excluidos de la financiación con recursos públicos asignados a la salud, según los criterios establecidos en los numerales a, b, c, d, e y f del artículo 15 de la Ley 1751 de 2015, no habrá lugar al reconocimiento de la prestación económica derivada de dicha incapacidad.



CERTIFICADO DE INCAPACIDAD

Según el artículo 2.2.3.3.2 del Decreto 780 de 2016, el médico u odontólogo tratante, dependiendo del caso, debe emitir un documento que certifique la incapacidad del afiliado, el cual debe incluir al menos lo siguiente:

- Razón social del prestador de servicios de salud que atendió al paciente.
- NIT del prestador de servicios de salud.
- Código del prestador de servicios de salud asignado en el registro especial de prestadores de servicios de salud –REPS–.
- Nombre de la entidad promotora de salud o entidad adaptada.
- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre del afiliado, tipo y número de su documento de identidad.
- Grupo de servicios.
- Modalidad de la prestación del servicio.
- Código de diagnóstico principal, utilizando la clasificación internacional de enfermedades –CIE– vigente.
- Código de diagnóstico relacionado, utilizando la CIE vigente.
- Presunto origen de la incapacidad (común o laboral).
- Causa que motiva la atención. Se registra de acuerdo con el presunto origen común o laboral.
- Fecha de inicio y terminación de la incapacidad.
- Prórroga: sí o no.
- Incapacidad retroactiva.
- Nombres y apellidos, tipo y número de identificación, y firma del médico u odontólogo que lo expide.

Es importante destacar que el certificado de incapacidad de origen común deberá ser expedido desde el momento de la ocurrencia del evento que origina la incapacidad, salvo en los casos de incapacidad retroactiva del numeral 15 *ibidem*:

1. Urgencias o internación del paciente.
2. Trastorno de memoria, confusión mental, desorientación en persona, tiempo y lugar, otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico u odontológico.
3. Evento catastrófico y terrorista.



Tiempo máximo de una incapacidad médica y la expedición de prórrogas

¿Cuál es el tiempo máximo de una incapacidad médica y cuántas veces puede ser prorrogada dicha incapacidad?

[Ingresa aquí](#)

PERÍODO DE LA INCAPACIDAD INICIAL Y PRÓRROGAS

El médico u odontólogo tratante determinará la duración de la incapacidad y emitirá un certificado por un máximo de 30 días, que puede ser prorrogado según su criterio clínico en períodos de hasta 30 días cada uno. A solicitud del afiliado y a criterio del médico, se puede levantar la incapacidad inicialmente otorgada si el afiliado se recupera antes de lo previsto, emitiendo una constancia de levantamiento de la incapacidad con la justificación médica correspondiente.

La prórroga de la incapacidad, por su parte, se refiere al certificado emitido posteriormente al inicial, que se otorga por la misma enfermedad o lesión, o por otra relacionada directamente con esta, incluso si tienen códigos de diagnóstico diferentes –CIE–. La prórroga solo es válida si no hay una interrupción mayor a treinta (30) días calendario entre el certificado inicial y el de prórroga.

RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES SIMULTÁNEAS

El artículo 2.2.3.3.7 del Decreto 780 advierte que cuando se presenten dos o más incapacidades de origen común de forma simultánea, para su reconocimiento se considerarán como una sola incapacidad, contada desde el día inicial de la primera hasta el último día de las más extensa. Sin embargo, cada incapacidad debe ser registrada de forma separada.

En caso de que exista simultaneidad entre una incapacidad de origen común y una incapacidad de origen laboral, el empleador tiene derecho a recibir una única prestación económica, que será la que otorgue el beneficio más alto.

En el primer supuesto podría considerarse como ejemplo el de un trabajador que presenta dos incapacidades de origen común simultáneamente: una por una fractura en el brazo derecho y otra por una enfermedad respiratoria. La primera incapacidad tiene una duración de 20 días y la segunda de 15 días. Para efectos de reconocimiento, se considerará una sola incapacidad que abarca desde el día inicial de la primera hasta el último día de la más extensa, es decir, una incapacidad de 20 días.

En el segundo caso, pensemos en un trabajador que sufre un accidente laboral que resulta en una incapacidad de origen laboral de 30 días. Durante ese período, también presenta una enfermedad común que le genera una incapacidad de 25 días. En este caso, el empleador tiene derecho a reconocer una única prestación económica, que será la correspondiente a la incapacidad de origen laboral, ya que es la que otorga el beneficio más alto en términos económicos.

INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN EN PERÍODO DE PROTECCIÓN LABORAL

El período de protección laboral es el derecho que tiene todo trabajador dependiente o independiente a seguir siendo atendido por su respectiva EPS, después de la suspensión de la cotización a la seguridad social debido a la terminación del contrato de trabajo o a la pérdida de capacidad de pago en el caso de los trabajadores independientes.

Al tenor del artículo 66 del Decreto 2353 de 2015, durante el período de protección laboral el afiliado cotizante y su núcleo familiar tendrán derecho a recibir los servicios de salud del plan de beneficios de la siguiente forma:

- La duración del período de protección laboral será de un (1) mes si el afiliado ha estado inscrito en la misma EPS durante al menos los últimos doce (12) meses.
- Si el afiliado ha estado inscrito de manera continua durante cinco (5) años o más, la duración del período de protección laboral será de tres (3) meses.

El artículo 2.2.3.3.9 del Decreto 780 de 2016 establece que durante el período de protección laboral no habrá lugar al reconocimiento y pago de incapacidad de origen común.

DOCUMENTOS PARA EL TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO, LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA INCAPACIDAD

Para el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de una incapacidad de origen común, el aportante deberá entregar a la entidad promotora de salud o entidad adaptada el certificado de incapacidad de origen común expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada, o validado por esta.

Es importante destacar que, de conformidad con el artículo 2.2.3.3.3 del Decreto 780, el certificado de incapacidad por accidente o enfermedad de origen común debe ser emitido por el médico u odontólogo tratante registrado en el registro especial en talento humano de salud –ReTHUS– o por profesionales que estén realizando su servicio social obligatorio provisional.

Adicional al certificado de incapacidad de origen común, el aportante deberá entregar los siguientes documentos:

- Solicitud de pago suscrita por el aportante a través del medio que establezca la EPS o la entidad adaptada.
- Certificación bancaria con fecha de expedición no superior a treinta (30) días calendario, emitida por la entidad financiera. En caso de no contar con cuenta bancaria, la solicitud debe indicar el medio de pago, de acuerdo con las opciones que establezca la EPS o entidad adaptada.

PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS

La EPS o la entidad adaptada deberá constatar el cumplimiento de las condiciones y requisitos para el reconocimiento de la prestación económica y realizará las validaciones correspondientes con el fin de garantizar la correcta liquidación de la prestación y su respectivo pago (artículo 2.2.3.4.2 del Decreto 780 de 2016).

Para el pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de maternidad y paternidad, deben ser tenidas en cuenta las siguientes reglas establecidas en el artículo 2.2.3.4.3 del Decreto 780:

1. La EPS debe revisar y liquidar las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a su presentación por parte del aportante.
2. La EPS o entidad adaptada debe realizar el pago de las prestaciones autorizadas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, mediante transferencia electrónica, directamente al aportante.
3. En caso de incumplimiento en el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por parte de la EPS o entidad adaptada, se deben pagar intereses moratorios al aportante según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1281 de 2002.
4. La EPS o entidad adaptada debe enviar una comunicación al usuario, utilizando el medio autorizado por este, para informar el monto reconocido y pagado de la respectiva prestación.
5. En caso de incumplimiento en el pago de las prestaciones económicas por parte de la EPS o entidad adaptada, el aportante debe informar a la Superintendencia Nacional de Salud, entidad que tomará las acciones correspondientes dentro de su competencia.

RÉGIMEN DE PAGO DE INCAPACIDADES O SUBSIDIOS POR ENFERMEDADES DE ORIGEN COMÚN

En caso de enfermedades o accidentes de origen común, el pago de la incapacidad o el subsidio por incapacidad recae en distintos actores del sistema, según su duración.

Conforme al artículo 1 del Decreto 2943 de 2013, que modificó el parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, se establece que el empleador es responsable del pago de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad de origen común.

A su vez, de acuerdo con el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, las incapacidades expedidas a partir del tercer día hasta el día ciento ochenta (180) están bajo la responsabilidad de las EPS, y el empleador es responsable del trámite para su reconocimiento.

En cuanto a las incapacidades de origen común que superan el día 181, se ha establecido que el pago de este subsidio recae en la administradora de fondos de pensiones –AFP– a la cual esté afiliado el trabajador. Esta responsabilidad no está condicionada a la existencia de un concepto favorable de recuperación, ya que la jurisprudencia ha afirmado que el pago debe realizarse independientemente de si existe un concepto favorable o desfavorable de rehabilitación.

En caso de que la EPS no emita el concepto de rehabilitación (favorable o desfavorable) antes del día 120 de la incapacidad temporal, y no remita dicho concepto a la AFP correspondiente antes del día 150, de acuerdo con el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, la EPS será responsable de pagar con sus propios recursos el subsidio equivalente a la incapacidad temporal que supere los 180 días. Esta responsabilidad recae en la

EPS a partir del día 181, hasta que emita el concepto mencionado.

En atención a la normativa en cuestión, el fondo de pensiones tiene la facultad de posponer la calificación de la pérdida de capacidad laboral hasta 360 días adicionales a los primeros 180 días de incapacidad temporal otorgados y pagados por la EPS. Sin embargo, para ejercer esta prerrogativa, la AFP debe pagar un subsidio equivalente a la incapacidad temporal que el trabajador estaba recibiendo.

Ahora bien, si la AFP recibe un concepto de rehabilitación desfavorable por parte de la EPS, debe proceder de inmediato a calificar la pérdida de capacidad del afiliado, ya que se considera médicamente improbable su recuperación.

En cualquier evento, los subsidios por incapacidades del día 181 al día 540 están a cargo de las AFP, siempre y cuando cuenten con el concepto de rehabilitación por parte de la EPS, ya sea favorable o desfavorable para el afiliado.

Como resultado del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, pueden ocurrir dos situaciones:

1. Se determina una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 %, lo que permite al trabajador optar por la pensión de invalidez a cargo de la AFP a la que está afiliado.
2. Se establece una disminución ocupacional parcial, es decir, inferior al 50 %. En este caso, el empleador debe reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo anterior o en otro puesto adecuado a

su situación de discapacidad, siempre y cuando los informes médicos indiquen que está apto para ello. Esta situación otorga al trabajador el derecho a la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, en algunos casos, incluso si se determina una incapacidad permanente parcial inferior al 50 %, es posible que el trabajador no recupere su capacidad laboral y continúe recibiendo incapacidades médicas que superen los 540 días, a pesar de haber sido evaluado por la junta de calificación de invalidez. En estas circunstancias, el trabajador no puede ser reintegrado a su puesto de trabajo debido a su incapacidad persistente para desempeñar sus funciones.

Antes de la promulgación de la Ley 1753 de 2015, no existía claridad sobre quién debía asumir el pago del auxilio por incapacidad cuando estas superaban los 540 días. Sin embargo, con esta ley se determinó que las EPS debían asumir dicho pago y el Gobierno Nacional debía reglamentar el procedimiento de revisión periódica de la incapacidad.

El artículo 67 de la Ley 1753 señaló que las EPS debían reconocer y pagar las incapacidades que superaran los 540 días. Se aclara que el pago de los subsidios por incapacidad no está sujeto a condición alguna y que las EPS tienen la responsabilidad de sufragar dichos pagos desde la entrada en vigor de la ley. Además, se enfatiza que el deber de asumir las incapacidades no está condicionado a la calificación de pérdida de capacidad laboral del afiliado.

Artículo 67. *Recursos que administrará la entidad administradora de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud. La Entidad administrará los siguientes recursos:*

(...)

Estos recursos se destinarán a:

- a. El reconocimiento y pago a las Entidades Promotoras de Salud por el aseguramiento y demás prestaciones que se reconocen a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluido el pago de incapacidades por enfermedad de origen común que superen los quinientos cuarenta (540) días continuos. El Gobierno Nacional reglamentará, entre otras cosas, el procedimiento de revisión periódica de la incapacidad por parte de las EPS, el momento de calificación definitiva, y las situaciones de abuso del derecho que generen la suspensión del pago de esas incapacidades.

(Los subrayados son nuestros).



Liquidador de auxilio de incapacidad (valores asumidos por el empleador, la EPS o la ARL)

Con este liquidador se puede conocer cuánto debe recibir un trabajador por concepto de auxilio de incapacidad y por remuneración salarial ante un evento de este tipo.

Te presentamos un archivo de Excel ajustado y formulado para que sea útil en la realización de diferentes simulaciones.

[Descarga aquí](#)



Incapacidad de origen común: ¿cómo se liquida y quién la paga?

¿Cuáles porcentajes del salario deben utilizarse para pagar una incapacidad de origen común por parte de la empresa y la EPS? ¿Cambia el cálculo de la incapacidad si el trabajador percibe un salario mínimo?

[Ingresa aquí](#)

Pago de incapacidades médicas en la liquidación de la nómina

¿Cómo deben ser canceladas las incapacidades médicas en los pagos de nómina de una empresa?

[Ingresa aquí](#)

Incapacidad de 180 días: responsable del pago de la prestación económica

¿Qué tratamiento se le debe dar, por parte de la empresa y la EPS, a la incapacidad de un trabajador que supera los 180 días? ¿Se puede proceder con el despido del trabajador?

[Ingresa aquí](#)

LIBRO BLANCO DECLARACIÓN DEL IMPUESTO DE RENTA PERSONAS NATURALES AÑO GRAVABLE 2022

¡Evita sanciones y mantente actualizado!

Atiende satisfactoriamente esta obligación tributaria por el año gravable 2022 y conoce las principales modificaciones que deberán tener en cuenta las personas naturales por el año gravable 2023 a causa de la Ley 2277 de 2022.




Cuadros
comparativos


Ejercicios
prácticos


Tips
tributarios


Infografías


Normativa


37 anexos
descargables

Descárgalo aquí

Más información 

Producto exclusivo

Suscripción
Oro

Suscripción
Platino

 Comprar

Modelos y formatos más descargados del mes



MÁS DE 700 FORMATOS ESPECIALIZADOS PARA TI

Te presentamos el **TOP 5** de los más descargados en esta temporada.

1

Formulario 110:

declaración de renta de personas naturales no residentes que no llevan contabilidad AG 2022

[Me interesa](#)

2

Formulario 110

y formato 2516 para la declaración de renta de personas naturales no residentes que llevan contabilidad AG 2022

[Me interesa](#)

4

Liquidador

de horas extra diurnas, nocturnas, dominicales y festivas

[Me interesa](#)

3

Excel

Del formulario 2593 AG 2023: declaración de anticipos bimestrales - régimen simple

[Me interesa](#)

5

Notificación

a empleado de la reducción de la jornada laboral

[Me interesa](#)

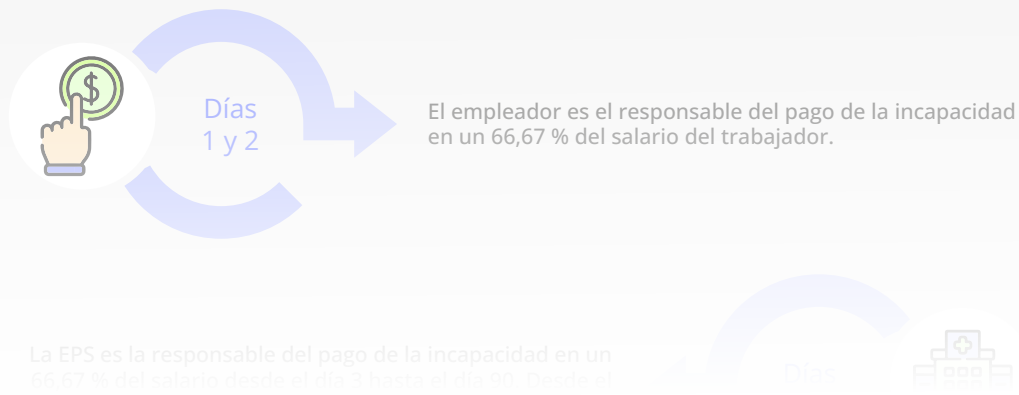
Encuentra actas, calendarios, certificaciones, contratos, liquidadores, guías, modelos, formatos, entre otros, que incluyen anexos y comentarios de nuestros expertos.

[Más información](#) 

Régimen de pago de incapacidades o subsidios por incapacidad por enfermedades de origen común

En caso de enfermedades o accidentes de origen común, el pago de la incapacidad o el subsidio por incapacidad recae en distintos actores del sistema según su duración.

En cualquier caso, el valor de las incapacidades no puede ser inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.



Todas las Cartillas prácticas de Actualícese son beneficios exclusivos de las suscripciones Oro y Platino. Si quieres ver este documento completo, hazte suscriptor Oro o Platino.

Para conocer detalles de cómo adquirir alguna de estas suscripciones

[Ingresa aquí](#)