



INCAPACIDAD LABORAL

La incapacidad laboral, es definida como una situación médica de índole físico o mental, que le impide al afiliado del Sistema de Riesgos Laborales, desempeñar sus funciones de forma temporal; la definición legal, se encuentra contenida en el artículo 2 de la Ley 776 de 2002: “Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.”

El reconocimiento y pago del auxilio de incapacidad, está establecido en cabeza de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, a la cual, se encuentra afiliado el colaborador, en equivalencia al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización – IBC.

La cancelación del auxilio de incapacidad, se realiza, de la siguiente manera:

Accidente de trabajo

Desde el día siguiente en el que ocurrió hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

Enfermedad Laboral

Desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad **diagnosticada** como laboral.

El término legal, establecido para el reconocimiento de la prestación económica subsidio de incapacidad, es de ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos, lo que equivale a un total máximo de trescientos sesenta (360) días. La prórroga del término NO ES PROCEDENTE EN TODOS LOS CASOS, únicamente debe ser necesaria para alcanzar la culminación del proceso de rehabilitación, estando sujeta al criterio del médico tratante.

Una vez, transcurrido el periodo anterior, (sean los 180 días –si no se prorrogan- o los 360 días –si son prorrogados-) y si no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe proceder a iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez del colaborador; es decir, se inicia el proceso de calificación (asignación porcentual) de la pérdida de capacidad laboral, ocasionada por la enfermedad o accidente de trabajo.

Es decir, conforme a lo establecido en la norma (artículo 3 de la Ley 776 de 2002), un trabajador que padezca enfermedad o accidente de origen laboral, “no tendría derecho” al reconocimiento económico de incapacidades por más trescientos sesenta (360) días; en atención a que, vencido este término, debe iniciarse de forma INMEDIATA el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

¹ Ley 776 de 2002, art. 2.



Sin embargo, en la realidad y con sustento en pronunciamientos de la Corte Constitucional en Acciones Constitucionales de Tutela, que han resguardado principalmente los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, se ha ordenado el pago de la prestación económica derivada de las incapacidades laborales prescritas a los trabajadores, aun cuando estas superan el término antes referido y adicionalmente se ha extendido esta protección a los colaboradores que ya fueron calificados, con porcentajes de pérdida de capacidad laboral inferiores al cincuenta por ciento (50%), y continúan incapacitados.



Finalmente, es importante referir que la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, puede pagar el monto de la incapacidad directamente al trabajador o a través del empleador: “La Administradora de Riesgos Profesionales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador señalado en el párrafo anterior, a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador en los plazos previstos en la ley.”

Por lo cual, una vez, transcurrido el término máximo de reconocimiento de incapacidad continúa de origen laboral (360 días) establecido en la Ley, el empleador se encuentra facultado, para suspender el reconocimiento y pago de la misma.

Para lo cual, deberá proceder a notificar a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, y al trabajador, que él reconocimiento de la prestación económica lo adelantará directamente esta última entidad.

De esta forma podrá evitarse desgastantes acciones judiciales de recobro.

Diana Milena Castaño Santos.

² Sentencia T-140/16 - Sentencia T-097/15 - Sentencia T-457/13

³ Párrafo 3 del Artículo 3 de la Ley Ley 776 de 2002

