

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 02EE202041060000004634 de 2020  
Trámite de Incapacidades Origen Laborar y origen común

Respetada Señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto al “Trámite de Incapacidades”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

## Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

### Incapacidades

#### Auxilio de Incapacidad No es Salario

Lo primero que se debe mencionar, para mayor claridad de la consultante, es que cuando un trabajador se encuentra incapacitado, bien sea por la EPS o la ARL, según sea el caso dependiendo de la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, **en este caso al trabajador no se le pagara salario como tal, sino que lo que se le reconoce al trabajador incapacitado es el pago de un auxilio económico que como se reitera no tiene la connotación de salario,** lo anterior, teniendo en cuenta que el auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS o ARL según sea el caso, a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

#### Trámite de las Incapacidades

El Decreto 019 de 2012 *Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*, establece en su artículo 121 el trámite para el reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad, iniciando con el deber del Trabajador de informar al Empleador sobre la expedición de una incapacidad, con lo cual el Empleador iniciará el trámite respectivo, para que se le reconozcan las incapacidades que haya lugar concedidas con posterioridad a los primeros 180 días, de cargo del Fondo que administra las Pensiones, COLPENSIONES o los Fondos Privados, según sea el caso, los que igualmente serán responsables de la rehabilitación del Trabajador o la pensión de invalidez si el parte de rehabilitación es negativo, por ello el Trabajador durante la incapacidad no recibe salario sino auxilio monetario por incapacidad. La norma a la letra dice:

*“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,*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

#### Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

#### Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

#### Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

*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.**" (resaltado fuera de texto)*

De lo transcrito en la norma antedicha, se concluye que, para el caso del trabajador dependiente, las incapacidades son pagadas por parte de la Entidad Prestadora de Salud E.P.S., en forma directa al Empleador quien para el caso es el aportante y, el empleador se encarga de cancelar al trabajador el auxilio monetario por la incapacidad concedida, en las mismas fechas en las que hubiese cancelado su salario.

En atención a ello, el empleador debe esperar que se agoten los trámites de salud respectivos para verificar la evolución de la salud del trabajador, por cuanto puede existir concepto favorable de rehabilitación por parte de la E.P.S., caso en el cual la Administradora de Pensiones, COLPENSIONES o los Fondos Privados, deberán postergar el trámite de calificación de la invalidez, hasta por un término de trescientos sesenta (360) días más, adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días concedidos, debiendo la Administradora de Pensiones COLPENSIONES o los Fondos de Pensiones, reconocer al Trabajador el correspondiente auxilio por incapacidad, en suma igual a la que venía recibiendo por la incapacidad inicial otorgada, en forma directa al Trabajador, Entidades que descontarán de la respectiva incapacidad, los aportes del Trabajador con destino al Sistema en Salud y Pensiones, mientras el Empleador cancela su cuota parte correspondiente.

Por ello, las incapacidades deben ser pagadas por alguna de las entidades del Sistema General de Seguridad Social así:

- A partir del 3er día hasta el día 180 la ley claramente dice que la EPS debe pagar por concepto de incapacidad **durante los primeros 90 días, el 66.67%; durante los siguientes 90 días, el 50%; del salario sobre el cual se cotizó**, siempre que no resulte inferior a un salario mínimo mensual o su equivalente en días, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional [Sentencia C-543 de 2007].
- Del día ciento ochenta y uno (181) en adelante y hasta por ciento ochenta (180) días más, debe ser pagado por la administradora de fondos pensionales, que pueden ser prorrogados por ciento ochenta (180) días adicionales hasta tanto se haga el dictamen de pérdida de capacidad laboral, es decir, durante los 360 días adicionales el valor del auxilio es del 50% del IBC.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Para una mayor ilustración, ponemos de presente el cuadro que a continuación muestra la forma de pago de las incapacidades, sean de origen laboral o de origen común y los actores del sistema responsables de su pago

TIEMPO DE INCAPACIDAD	¿QUIEN DEBE RESPONDER?	FUNDAMENTO JURÍDICO
1 a 2 días	Empleador	Artículo 1° del Decreto 2943 del 2013 Compilado en artículo 3.2.1.10 el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
3 a 180 días	EPS	Artículo 1° del Decreto 2943 del 2013 Compilado en artículo 3.2.1.10 el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
Día 181 hasta 540 días	Fondo de Pensiones	Artículo 52 de la Ley 962 del 2005
Día 541 en adelante	EPS	Decreto 1333 de 2018

En el caso de incapacidades de origen laboral

TIEMPO DE INCAPACIDAD	¿QUIEN DEBE RESPONDER?	FUNDAMENTO JURÍDICO
1 a 180 días Prorroga 180 días adicionales	ARL	Artículo 3° Ley 776 de 2002

Cabe destacar que el objetivo del Sistema de Seguridad Social Integral, es decir, salud, pensión y riesgos profesionales, cuando se presenta alguna contingencia, es que el Trabajador recupere la salud perdida con ocasión de la contingencia acaecida, por ello, si existe concepto favorable de Rehabilitación, el Fondo que administra las Pensiones, debe desembolsar el valor de la incapacidad al aportante que es el Empleador, quien como se observó cancela el valor del auxilio por incapacidad al Trabajador en las fechas de pago del salario, hasta que el Trabajador se reincorpore al Trabajo, cuando se ha calificado la pérdida de la capacidad laboral con un porcentaje menor al 50%, porque no en todos los casos se presenta pérdida de la capacidad laboral y si ella es menor al 50%, el Trabajador no obtendrá pensión de invalidez y el Empleador está en la obligación de reincorporar al Trabajador en las mismas o mejores condiciones laborales de las que disfrutaba antes de la ocurrencia de la contingencia, no siendo excusa no tener puestos de trabajo en donde reincorporar al Trabajador.

Por ello, mientras no se encuentre definida la situación de salud del Trabajador, el Contrato de Trabajo o la Relación Laboral que une a las partes se encuentra vigente, siendo la razón por la cual el Empleador conserva la obligación de pago de las prestaciones sociales a que haya lugar, es decir, las que se van causando en el tiempo y la de aportar al Sistema de Seguridad Social en Salud y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
 (57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
 Bogotá (57-1) 3779999  
 Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**  
 018000 112518  
**Celular**  
 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Pensiones en su cuota parte y el Trabajador hará el trámite correspondiente del pago de la incapacidad ante la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, o al Fondo Privado de Pensiones, según sea el caso, los que al pagar la incapacidad al Trabajador en forma directa, descontará con destino al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, la cuota correspondiente al Trabajador, dependiendo del tiempo en que las incapacidades se presenten de acuerdo a los parámetros señalados por la H. Corte Constitucional, los cuales le servirán de guía al Empleador y al Trabajador para su correspondiente trámite

### Obligaciones del Empleador en Incapacidades Superiores a 180 Días

En cuanto a las obligaciones del empleador en relación con las incapacidades superiores a 180 días, entendería esta oficina jurídica que serían:

- Continuar con el vínculo laboral
- Liquidar y pagar todas las prestaciones laborales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo (prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, y dotaciones) teniendo en cuenta que mientras un trabajador se encuentra incapacitado debido a una contingencia, bien sea de origen común o laboral, el Contrato de trabajo no se suspende, sino que continúa vigente, por lo que, hasta el momento de su terminación el Empleador está en la obligación de liquidar y pagar todas las prestaciones laborales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.
- Realizar los pagos de aportes a la Seguridad Social, entiéndase salud y pensión, ya que durante los periodos de incapacidad o licencia no se paga ARL, ya que la finalidad del pago a riesgos laborales es cubrir al trabajador ante posibles sucesos indeseables en la ejecución de su trabajo (accidente o enfermedad de origen laboral), mientras el trabajador esté en periodo de incapacidad o bajo licencia, teniendo en cuenta que no estará en las instalaciones de la empresa ni tampoco estará ejecutando ningún tipo de actividad laboral para su empleador, no se aporta a ARL. (Decreto 1772 de 1994, Artículo 19 inciso final).
- Reintegrar al trabajador a su puesto habitual o reubicarlo de ser necesario.
- Convendría que el empleador se cerciorara de que la EPS haya emitido el concepto de rehabilitación bien sea favorable o desfavorable de rehabilitación antes de que el trabajador cumpla 120 días de incapacidad, la cual debe ser enviado a la AFP antes del día 150, por lo que si después de los 180 días iniciales la EPS no ha expedido el concepto de rehabilitación, serán responsables del pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal, con cargo a sus propios recursos hasta tanto sea emitido dicho concepto, lo anterior, por la negligencia que la EPS haya podido tener en relación con sus obligaciones en cuanto al cumplimiento estricto de los términos para expedir el concepto de rehabilitación. Si ello sucediera, y la EPS por negligencia tuviese que asumir el costo de la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



incapacidad, en este entendido, a juicio de esta oficina, continuaría el empleador tramitando el pago de incapacidades ante la EPS de conformidad con el Decreto 019 de 2012 en su Artículo 121. (Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional mediante Sentencia T-401 del 23 de junio de 2017, Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz)

Por ello, mientras no se encuentre definida la situación de salud del Trabajador, el Contrato de Trabajo o la Relación Laboral que une a las partes se encuentra vigente, siendo la razón por la cual el Empleador conserva la obligación de pago de las prestaciones sociales a que haya lugar, es decir, las que se van causando con el transcurso del tiempo y la de aportar al Sistema de Seguridad Social, así como también cancelará el auxilio por incapacidad al trabajador en las fechas en las cuales cancelaba el salario y hará el trámite correspondiente del pago de la incapacidad ante la entidad que con antelación se señaló por ser el aportante, dependiendo del tiempo en que las incapacidades se presenten de acuerdo a los parámetros señalados por la H. Corte Constitucional, y lo normado en el Decreto 1333 de 2018, los cuales le servirán de guía al empleador para su correspondiente trámite.

Con lo anteriormente enunciado se concluye que del día ciento ochenta y uno (181) en adelante y hasta por ciento ochenta (180) días más, las incapacidades deben ser pagadas por la administradora de fondos pensionales, las cuales pueden ser prorrogados por ciento ochenta (180) días adicionales hasta tanto se haga el dictamen de pérdida de capacidad laboral, es decir, durante los 360 días adicionales el valor del auxilio es del 50% del IBC.

Con respecto a sus inquietudes respecto de **contingencias de origen laboral**, cabe manifestar que el artículo 5 de la Ley 1562 de 2012, *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*, establece el ingreso base de liquidación de las incapacidades originadas por contingencia de origen laboral,

que es el ingreso del Trabajador al momento de la ocurrencia de la misma, es decir, el ciento por ciento (100%) del valor devengado por el Trabajador, el cual, en todo caso, no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

En efecto, la Ley 1562 de 2012 *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”*, señala la cuantía con la que las Administradoras de Riesgos Laborales, deben pagar las prestaciones económicas, ante la ocurrencia de una contingencia de origen laboral consisten en enfermedad laboral, norma que en su artículo 5, a la letra dice:

*“Artículo 5o. **INGRESO BASE DE LIQUIDACIÓN.** Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas lo siguiente:*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



- a)  
**b) Para enfermedad laboral**

**El promedio del último año, o fracción de año, del Ingreso Base de Cotización (IBC) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.**

En caso de que la calificación en primera oportunidad se realice cuando el trabajador se encuentre desvinculado de la empresa se tomará el promedio del último año, o fracción de año si el tiempo laborado fuese inferior, del Ingreso Base de Cotización (IBC) declarada e inscrita en la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encontraba afiliado previo a dicha calificación.

**PARÁGRAFO 1o. Las sumas de dinero que las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben pagar por concepto de prestaciones económicas deben indexarse, con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) al momento del pago certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.**

**PARÁGRAFO 2o. Para el caso del pago del subsidio por incapacidad temporal, la prestación será reconocida con base en el último (IBC) pagado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asumir el pago de la cotización a pensiones y salud, correspondiente a los empleadores o de los trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993**

(...)  
**PARÁGRAFO 4o. El subsidio económico por concepto favorable de rehabilitación a cargo de la Administradora del Fondo de Pensiones se reconocerá en los términos del artículo 142 del Decreto-ley 19 de 2012 o la norma que lo modifique o sustituya.” (resaltado fuera de texto)**

En conclusión, el Sistema de Riesgos Laborales a través de la Administradora de Riesgos Laborales, es el responsable junto con el Empleador, como actor del Sistema de la atención de las contingencias de origen laboral, como la enfermedad laboral, caso en el cual la Administradora de Riesgos Laborales, cancelará las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de la contingencia, con base al ciento por ciento del salario devengado por el Trabajador al momento de la ocurrencia de la contingencia y cuando se trata de prórrogas de las incapacidades, las cancelará en igual forma, siempre y cuando

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



entre una y otra incapacidad no haya un término superior a treinta días, aun cuando los diagnósticos sean diferentes, pero sean resultado de la contingencia de origen laboral acaecida, salvo en el caso de que el Trabajador haya sido calificado en primera oportunidad y con posterioridad le hayan sido otorgadas más incapacidades, situación en la cual, la ARL., debe pagar las incapacidades con base al promedio de los salarios devengados por el Trabajador, que son el ingreso base de cotización a la ARL., del año o fracción de año, si el período de trabajo es menor, anterior a la fecha de la primera calificación, en todo caso indexadas por la Administradora de Riesgos, las cuales en ningún caso pueden ser menores al salario mínimo legal mensual vigente.

Así las cosas, el empleador debe tener presente, que durante los períodos de incapacidad, tiene obligación de pagar prestaciones sociales en la medida en que ellas se causen y, pagar aportes al sistema de seguridad social, teniendo como ingreso base de liquidación, el valor de la incapacidad, en atención a lo normado por el artículo 40 de Decreto 1406 de 1999, compilado en el artículo 3.2.1.10. del Decreto de 1072 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, en relación con el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social durante los periodos de incapacidad, establece:

*“Artículo 40. INGRESO BASE DE COTIZACIÓN DURANTE LAS INCAPACIDADES O LA LICENCIA DE MATERNIDAD.*

***Durante los periodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones.***

*Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al periodo por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, **se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad** o licencia de maternidad según sea el caso.*

*Las cotizaciones durante vacaciones y permisos remunerados se causarán en su totalidad y el pago de los aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones o permisos.*

*La Entidad Promotora descontará del valor de la incapacidad, el monto correspondiente a la cotización del trabajador asalariado o independiente según sea el caso.*

*En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, salvo las excepciones legales.” (resaltado fuera de texto)*

En conclusión, el empleador tiene obligación de pagar aportes al sistema de seguridad social integral: salud, pensión y riesgos laborales, con base al salario devengado por el trabajador y los factores no salariales los cuales están exentos en el 40% del total de la remuneración, siendo las comisiones y las bonificaciones por alimentación, factores salariales incluidos en la base de cotización mencionada,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





por tanto, parte del valor que por incapacidad en caso de contingencia, pagará el sistema de seguridad social en salud y pensiones, de ser el caso, al trabajador por intermedio de su empleador, quien tiene obligación de cancelar el auxilio por incapacidad en la misma fecha en la que pagaba el salario y en su calidad de aportante recuperar el valor pagado al trabajador, como también debe pagar prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, durante la incapacidad, caso en el cual la base de cotización al sistema en salud y pensiones, será el valor de la incapacidad.

Así mismo, es importante aclarar que, cuando un trabajador sufre una contingencia sea de origen laboral o de origen común, que le genere incapacidades laborales, estas no suspenden el contrato de trabajo, siendo la razón por la cual, el empleador conserva las obligaciones de pago de prestaciones sociales que se causan durante la ejecución del contrato o la incapacidad laboral, si la hubiere, hasta el día de retiro real del trabajador, prestaciones que se liquidan y cancelan en el período respectivo de causación con base al salario devengado por el trabajador, los factores que en él incluyen; es decir, que la incapacidad del trabajador no afecta el pago de las prestaciones sociales, ni su valor afectando positivamente la situación en cuanto a las vacaciones, que al no ser prestación social, sino un derecho del trabajador a descansar en forma remunerada, por cada año de servicios, se deben compensar en dinero, en la eventualidad de no haber podido ser disfrutadas por las incapacidades prolongadas del trabajador, al finalizar la relación laboral, existiendo formas de compensar en dinero, durante la ejecución del contrato de trabajo, a petición del trabajador, además de las figuras de la acumulación de las mismas y la concesión de las vacaciones colectivas si así lo ha dispuesto el empleador, derecho que por las incapacidades no lo pierde.

Con respecto a la posibilidad de renunciar a los derechos laborales, cabe manifestar que el empleador no puede solicitar al trabajador la renuncia de sus derechos laborales, porque ellos son irrenunciables, por disposición legal, norma que en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

*“Artículo 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.” (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, el Código Sustantivo del Trabajo, establece que las acreencias laborales, deben ser pagadas por el empleador en forma inmediata a la terminación del contrato de trabajo y algunas de ellas, en la medida en que se van causando, pagaderas en las fechas en las que las disposiciones lo ordenan, consagrando la sanción por mora, de un día de salario diario por cada día de retardo en el pago de las acreencias, cuando no se han realizado en el tiempo estipulado por la Ley, norma que en su parte pertinente a la letra dice en el artículo 65 que preceptúa la indemnización por falta de pago:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



#### *“Artículo 65- INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO*

*1 - Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, **una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.** Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.*

Cabe destacar que las prestaciones sociales que se le cancelan al trabajador cuando no devenga salario integral, son la cesantía, el interés a la cesantía, la prima de servicios, la dotación, prestaciones que se cancelan al trabajador al finalizar el contrato de trabajo o la relación laboral, cuando no se hayan cancelado en el tiempo y en la forma como lo dispone la Ley durante el transcurso de la ejecución de la labor, situación en la cual el empleador se hace acreedor a las sanciones de rigor.

Con respecto al pago de prestaciones sociales durante la incapacidad, cabe manifestar que siendo la enfermedad o el accidente, causales de justificación para la inasistencia al trabajo y, siendo que la incapacidad laboral fruto de una contingencia sea de origen común o laboral, no suspende el contrato de trabajo, el empleador conserva la obligación de pago de las prestaciones sociales, en la medida en que las mismas se vayan causando, en los términos que las disposiciones legales, así lo contemplan o al finalizar la relación laboral o el contrato de trabajo, cuando las misma no hayan sido satisfechas.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 11/03/2020 Revisó y Aprobó: Adriana C.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS 2020/MARZO 2020/02 4634 INCAPACIDADES COMUN Y LABORAL.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS%2020/MARZO%2020/02%204634%20INCAPACIDADES%20COMUN%20Y%20LABORAL.docx)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)