

CIRCULAR · # 11

DEBERES DE LOS EMPLEADOS INCAPACITADOS

Un empleado incapacitado no debe realizar trabajos ni actividades que comprometan su recuperación, incumplir el reposo médico, ni ocultar el certificado médico a su empresa. Su deber principal es reportar la incapacidad oportunamente y seguir estrictamente las recomendaciones para lograr su pronta recuperación.

Deberes del empleado:

Reportar y entregar la incapacidad: El empleado tiene la responsabilidad legal de informar a su empleador y presentar el certificado médico original (o copia si es virtual) en los tiempos establecidos por la empresa (usualmente dentro de los 3 días siguientes). **Seguir el tratamiento:** Asistir a las citas de control, terapias y cumplir a cabalidad con el reposo ordenado por el médico tratante. **Informar sobre cambios:** Mantener comunicación con su EPS o ARL sobre su evolución para facilitar el pago del auxilio económico.

Actividades prohibidas (Lo que NO debe hacer)

Trabajar: Está terminantemente prohibido que el empleado preste servicios o realice tareas laborales, incluso bajo la modalidad de teletrabajo o home office. Hacerlo puede acarrear sanciones y problemas con el reconocimiento de la incapacidad.

Viajar por turismo: Los viajes, dentro o fuera del país, están restringidos durante el periodo de recuperación, a menos que sean estrictamente para un tratamiento médico autorizado.

Incumplir la cuarentena/reposo: Salir de la casa para diligencias no justificadas o paseos puede ser causal de suspensión del pago del subsidio e incluso despido sin justa causa.

Autocuidado: Por ley, el empleado debe procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información clara y veraz sobre su estado.

Si un empleado incapacitado incumple de forma grave sus deberes y abusa del derecho a la incapacidad, se expone a sanciones severas que van desde multas económicas hasta el despido definitivo.

Aunque el trabajador goza de protección constitucional, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio del Trabajo establecen que la estabilidad laboral reforzada no es absoluta. Si se comprueba fraude o negligencia, el empleador y el sistema de salud pueden aplicar las siguientes sanciones:

1. Sanciones Disciplinarias Internas (Empleador)

Si el trabajador incurre en faltas menores o iniciales (como no avisar a tiempo o ausentarse de citas médicas de control), el empleador puede aplicar las medidas del Reglamento Interno de Trabajo:

Amonestaciones por escrito: Llamados de atención con copia a la hoja de vida.

Suspensiones laborales: Penalizaciones de hasta 8 días la primera vez, y hasta 2 meses en caso de reincidencia. Estas se aplican y cumplen una vez finalice el periodo de incapacidad médica.

2. Despido con Justa Causa:

Es la sanción más drástica. La Corte Suprema de Justicia ha ratificado que se puede despedir con justa causa a un empleado incapacitado si este incumple flagrantemente con su deber de recuperación.



Los motivos válidos bajo el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo incluyen:

Trabajar para terceros o negocio propio: Laborar activamente en otra actividad mientras se está formalmente incapacitado se considera un engaño y violación a la buena fe contractual.

Simulación o falsedad: Presentar certificados médicos adulterados, falsos o comprados para evadir las responsabilidades laborales.

Rechazo al tratamiento médico: Negarse sistemáticamente a seguir los tratamientos, terapias o cirugías ordenadas por la EPS o ARL para dilatar el regreso al trabajo.

Para estos despidos, el empleador debe agotar de forma estricta un proceso de debido proceso y descargos laborales, reuniendo pruebas contundentes del abuso del derecho antes de terminar el contrato.

3. **Sanciones Económicas por el Sistema de Salud (Abuso del Derecho)** Bajo el Decreto 780 de 2016 y las normas de control de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), cuando se detecta una conducta de abuso del derecho, se pueden generar las siguientes consecuencias fiscales:

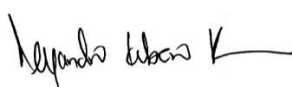
Suspensión inmediata del pago: La EPS o la ARL congelarán el desembolso de los subsidios económicos y el auxilio monetario de la incapacidad.

Cobro de lo pagado: Si se demuestra que hubo fraude, la EPS iniciará procesos ejecutivos para obligar al trabajador a devolver los dineros cobrados ilegalmente.

4. **Consecuencias Penales**

El uso de incapacidades falsas o la simulación de secuelas médicas para cobrar un subsidio del Estado (EPS/ARL) transgrede el ámbito puramente laboral. El trabajador puede ser denunciado penalmente ante la Fiscalía General de la Nación por delitos como falsedad en documento privado y estafa.

Cordialmente,



Alejandro Ribero Rueda
Director Ejecutivo
FECEC