

## ENFERMEDAD LABORAL COVID 19 PARA TRABAJADORES DE LA SALUD

Frente a las inquietudes generadas por parte de nuestros afiliados, respecto a las actuaciones a seguir cuando se adquiere el virus COVID-19, por estar en contacto directo con pacientes contagiados, nos permitimos traer las siguientes precisiones para que sean tenidas en cuenta por parte del talento humano en salud que se encuentra afiliado a nuestra sociedad.

Para iniciar debemos traer a colación lo que se entiende por enfermedad laboral y esta es aquella que se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.<sup>1</sup> Este se diferencia del Accidente de Trabajo en que el segundo es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.<sup>2</sup>

De acuerdo con las definiciones que nos brinda la Ley podemos establecer que la enfermedad laboral se da cuando el trabajador se encuentra en exposición de carácter progresivo y permanente. Por el contrario, el accidente de trabajo es un suceso de carácter repentino que podía preverse, pero sin embargo ocurrió.

Frente al COVID-19 como enfermedad de carácter laboral, es pertinente señalar que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 676 de 2020, por medio del cual incluyó este virus como una enfermedad laboral de carácter directo. No obstante, surge la pregunta ¿En qué me beneficia?, para responderla, es necesario aclarar que siempre que se acuda al médico por algún tipo de patología esta tiene una presunción que es de origen común, es decir, no se entiende que la enfermedad haya sido adquirida laborando; situación contraria a lo que nos plantea el Gobierno Nacional al introducir el COVID-19 como enfermedad laboral de carácter directo, pues de ello se desprende que es la Administradora de Riesgos Laborales – ARL- quien debe asumir las prestaciones generadas por este virus.

- **¿QUÉ PASA SI ADQUIERO EL COVID-19 POR ATENDER PACIENTES CONTAGIADOS?**

Lo primero que debe hacerse en caso de que un trabajador de la salud o administrativo tenga sospecha del contagio con COVID-19, es que deberá reportar esta situación a su jefe inmediato (caso para los trabajadores con contrato de trabajo o los que se encuentran con contrato de prestación de servicios). Pues la Ley<sup>3</sup> estableció la obligación de los empleadores o contratantes de reportar el

---

<sup>1</sup> Artículo 4° Ley 1562 de 2012

<sup>2</sup> Artículo 3° Ley 1562 de 2012

<sup>3</sup> Artículo 62 Decreto 1295 de 1994

accidente de trabajo o la enfermedad laboral, para el caso de los contratistas en un contrato de prestación de servicios se deberá tener en cuenta el Decreto 723 de 2013 por medio del cual se establecieron los parámetros que el contratante debía realizar el reporte del accidente o de la enfermedad laboral.

Por ello, es imperativo resaltar que la obligación de reportar el accidente o la enfermedad laboral, no recae sobre los trabajadores de la salud sino para los empleadores o contratantes según sea el caso.

- **¿QUÉ DEBO HACER ENTRE LA SOSPECHA DE CONTAGIO HASTA EL DIAGNÓSTICO DE COVID-19?**

Para resolver esta inquietud, es preciso traer a colación el concepto emitido por el Ministerio de Salud radicado bajo el número 202031301141461 del 28 de julio de 2020, por medio del cual el Ministerio intentó zanjar la cuestión y determinó que los profesionales de la salud, dentro de su autonomía deberán verificar las condiciones de salud del paciente a fin de determinar la necesidad de la incapacidad o por el contrario, el trabajador y su empleador o el contratista y contratante, deben tomar medidas tendientes a evitar el contagio dentro de su centro de trabajo entre las que se encuentran:

- ✓ Trabajo en casa
- ✓ Vacaciones anuales anticipadas y colectivas
- ✓ Permisos remunerados
- ✓ Licencia remunerada compensable
- ✓ Modificación de la jornada laboral

Lo anterior, también tiene sustento dentro del Decreto 1109 de 2020, siempre y cuando dentro del acto médico no se evidencie la necesidad de generar una incapacidad por las condiciones del paciente. Sin embargo, en caso de que el trabajador y contratista presenten síntomas asociados al virus COVID-19, deberán solicitar la respectiva incapacidad con el fin de que sean amparados por su respectiva ARL y puedan obtener un diagnóstico lo más pronto posible con el fin de realizar las acciones tendientes a mitigar el virus, pues es necesario precisar que la ARL sólo puede responder por las prestaciones hasta tanto se tenga el diagnóstico de la enfermedad.

- **¿A QUÉ TENGO DERECHO SI TENGO DIAGNÓSTICO POSITIVO DE COVID-19?**

Para desarrollar este acápite es necesario en principio tener el reporte de la enfermedad laboral ante la ARL, una vez se haya efectuado ese reporte por parte del empleador o contratante, se deben iniciar las gestiones correspondientes por parte de la ARL para el pago de las prestaciones, bien sea asistenciales o económicas a que haya lugar. Las primeras hacen alusión a que el trabajador o contratista debe ser atendido por profesionales de la salud con el fin de contrarrestar la enfermedad y

para ello la ARL debe tener convenios con las Empresas Prestadoras de Salud para cubrir la contingencia, entre estas se encuentran:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, o cuando por criterio de rehabilitación se recomienda.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Las prestaciones económicas son aquellas que buscan evitar que el trabajador que se ve disminuido en su capacidad de trabajo pueda obtener ayuda económica al haber derivado su enfermedad por su actividad laboral, estas también dependen del grado de incapacidad que puede conllevar hasta una pensión por invalidez o sobrevivientes, estas prestaciones son:

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente o parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Auxilio funerario.

Frente al pago del subsidio por incapacidad, deben tenerse en cuenta el origen de la enfermedad que da paso al pago de la incapacidad, pues de éste se conoce quien debe cancelar el valor correspondiente a esta prestación. Es decir, en caso de que sea una enfermedad laboral como es el COVID-19, debe pagarse sobre el 100% del Ingreso Base de Cotización hasta tanto el trabajador o contratista se encuentre en la plena capacidad para retomar sus labores y el pago lo debe asumir la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador o contratista. No obstante, cuando la enfermedad es de origen común la incapacidad debe ser pagada sobre el 66.66% del ingreso base de cotización y debe hacerlo la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador o contratista. Debe precisarse que es la misma ley la hace la diferenciación del pago de las incapacidades cuando son de origen común y de origen laboral.

En conclusión, recae una obligación importante sobre los empleadores o contratantes de reportar la enfermedad laboral, así como atender las circunstancias necesarias con el fin de que el trabajador de la salud tenga un acercamiento a su Administradora de Riesgos Laborales – ARL y poder cubrir las contingencias derivadas de la enfermedad laboral.

Departamento Jurídico de SCODEM