EL PANORAMA DEL AUSENTISMO LABORAL EN COLOMBIA

Resultados
EALI 2025

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

LO QUE VEREMOS HOY

Agenda

01

Quiénes respondieron

Empresas, trabajadores y nómina de la muestra 2025.

02

Ausentismo

Casos, días, licencias, incapacidades y salud mental.

03

Costos

Directos, indirectos y lo que se puede recuperar.

04

Restricciones y PCL

Reubicación, ajustes razonables, estabilidad y calificación.

05

Discapacidad e inclusión

Contratación, cuota de vinculación y barreras.

Empresas patrocinadoras



1

ENCUESTA · CESLA · ANDI

Resultados EALI 2025



CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Quiénes respondieron la EALI 2025

105
empresas encuestadas

274 mil
trabajadores directos representados

17,0
billones de pesos de nómina anual

Trabajadores por tipo de contratación, 2025



Contrato indefinido	58,6 %
Contrato fijo	17,2 %
Obra o labor	8,9 %
En misión (temporales)	7,8 %
Otros (aprendizaje, convenios)	3,3 %
Sin desglose por tipo	4,2 %

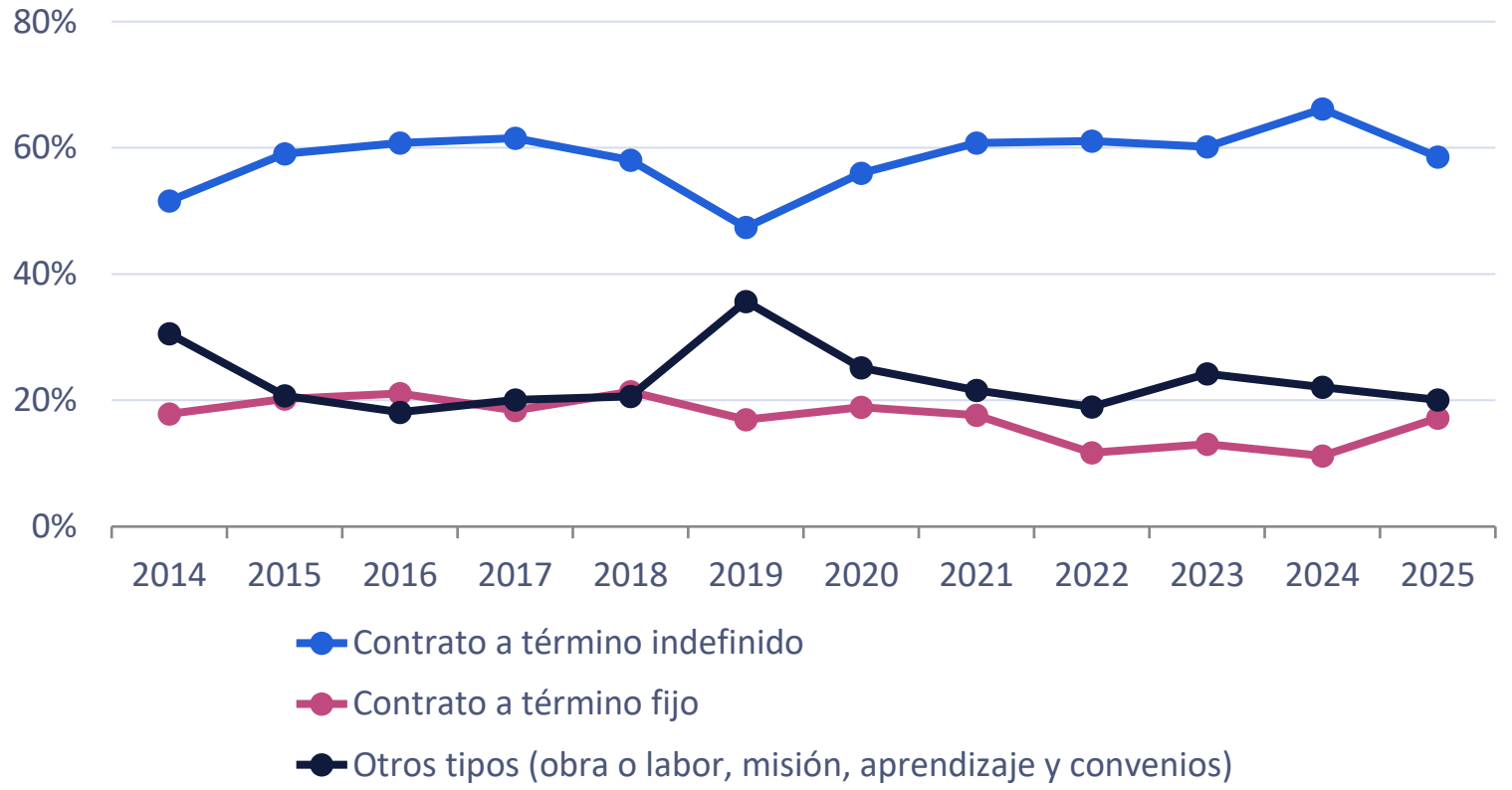
49 %
de las empresas participantes pertenecen a la industria manufacturera

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

COMPOSICIÓN HISTÓRICA

Cómo se contrata en la muestra

Participación por tipo de contrato en el total de trabajadores, 2014–2025



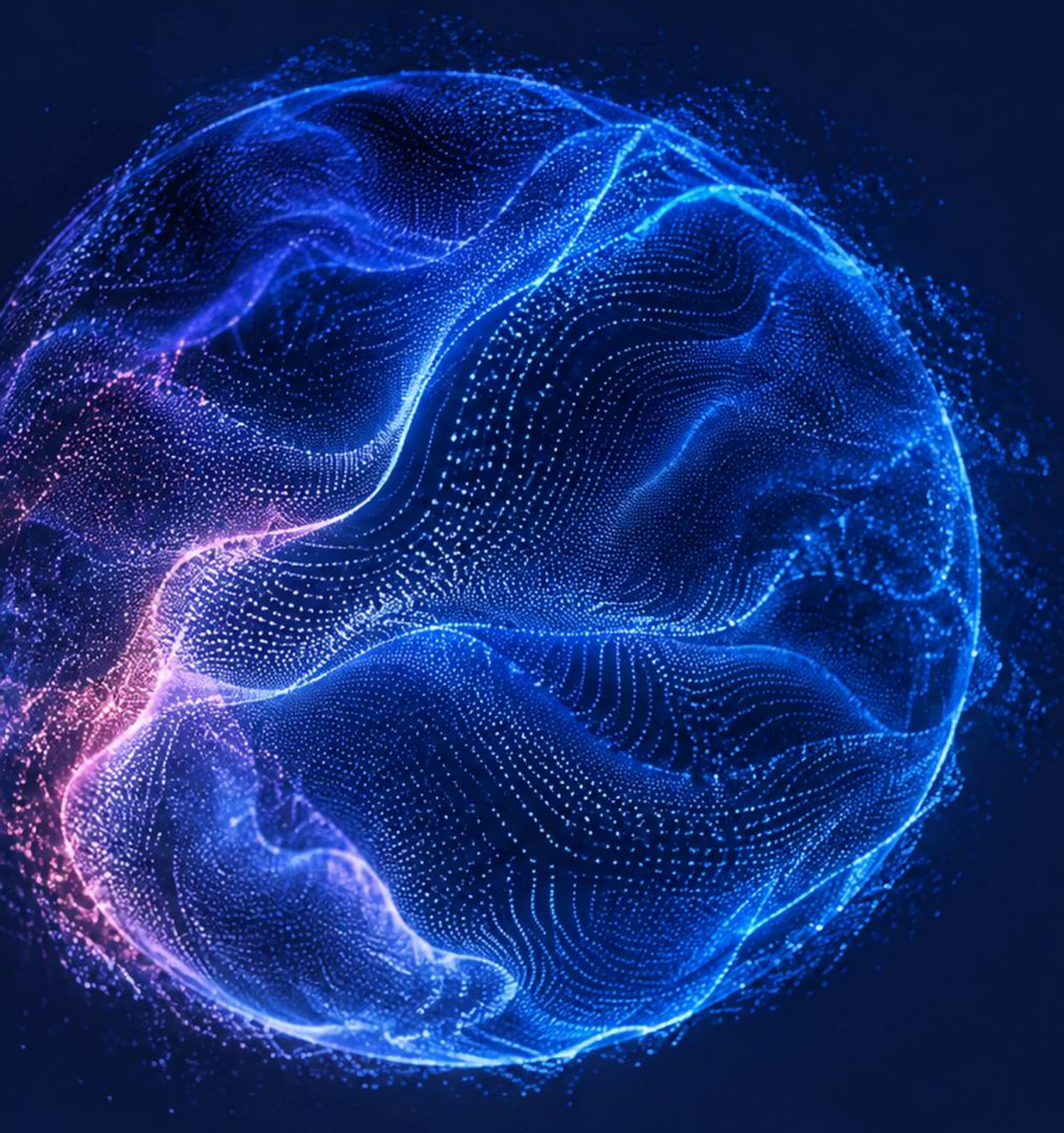
59 %

de los trabajadores tiene contrato a término indefinido en 2025

17 % Contrato fijo

20 % Otros tipos

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.



2

Incidencia del Ausentismo

Casos, días, duración de las incapacidades y salud mental.

Casos de ausentismo por trabajador

Casos por cada trabajador al año, 2014–2025



2,0

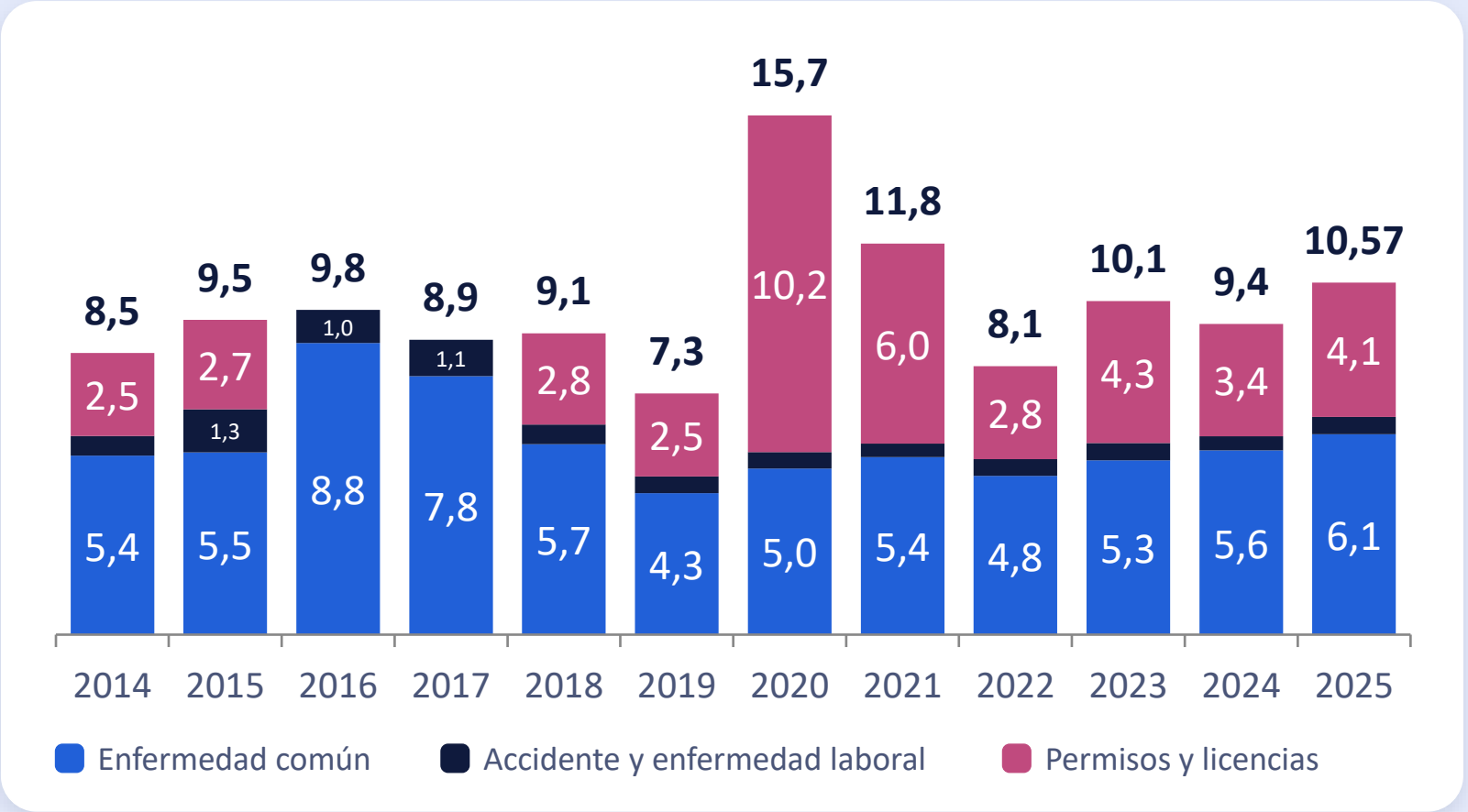
casos de ausentismo por trabajador en 2025

- **52 %** Enfermedades de origen común
- **46 %** Licencias y permisos
- **2 %** Enfermedades o accidentes laborales

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 22025.

Días de ausentismo por trabajador

Días por cada trabajador al año, 2014–2025



Severidad por causa

Días promedio por caso

6,1 Enfermedades de origen común

9,7 Accidentes laborales

19,9 Enfermedades laborales

Las enfermedades comunes generan más ausencias, pero las enfermedades laborales y los accidentes causan ausencias más prolongadas.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · LICENCIAS Y PERMISOS

Licencias y permisos tras la reforma

46 %

de los casos de ausentismo son licencias y permisos

4,1

días por trabajador al año se deben a permisos y licencias

Nuevas licencias remuneradas · CST art. 57, num. 6 (Ley 2466 de 2025, art. 15)

- Citas médicas de urgencia o con especialista, incluida la endometriosis
  Ausentismo por salud que no pasa por una incapacidad
- Obligaciones escolares como acudiente, si el colegio exige la asistencia
- Citaciones judiciales, administrativas y legales
- Un día de descanso por ir en bicicleta al trabajo, según lo pactado

Otras: luto, maternidad y paternidad.

Gestión SST

- El ausentismo por salud no se agota en las incapacidades.
- Medir las licencias, así no se traten como ausentismo por causa médica (incapacidad de origen laboral y común) para efectos de la Resolución 0312 de 2019.
- Ajustar el reglamento y los soportes.

GESTIÓN SST · ORIGEN LABORAL

Incapacidades de origen laboral

2 %

de los casos son accidentes o enfermedades laborales

9,7

días por caso de accidente laboral

19,9

días por caso de enfermedad laboral (5,8 en enfermedad común)

- Reportar el evento a la ARL y a la EPS en dos días hábiles
  Decreto 1295 de 1994, art. 62; Resolución 156 de 2005
- Investigar en 15 días y adoptar un plan de acción
  Resolución 1401 de 2007; Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.32
- Definir el origen con la ley y la tabla de enfermedades laborales
  Ley 1562 de 2012, arts. 3 y 4; Decreto 1477 de 2014
- Si el origen es laboral, la ARL paga el 100 % del IBC hasta 180 días, prorrogables por 180 más
  Ley 776 de 2002, arts. 2 y 3

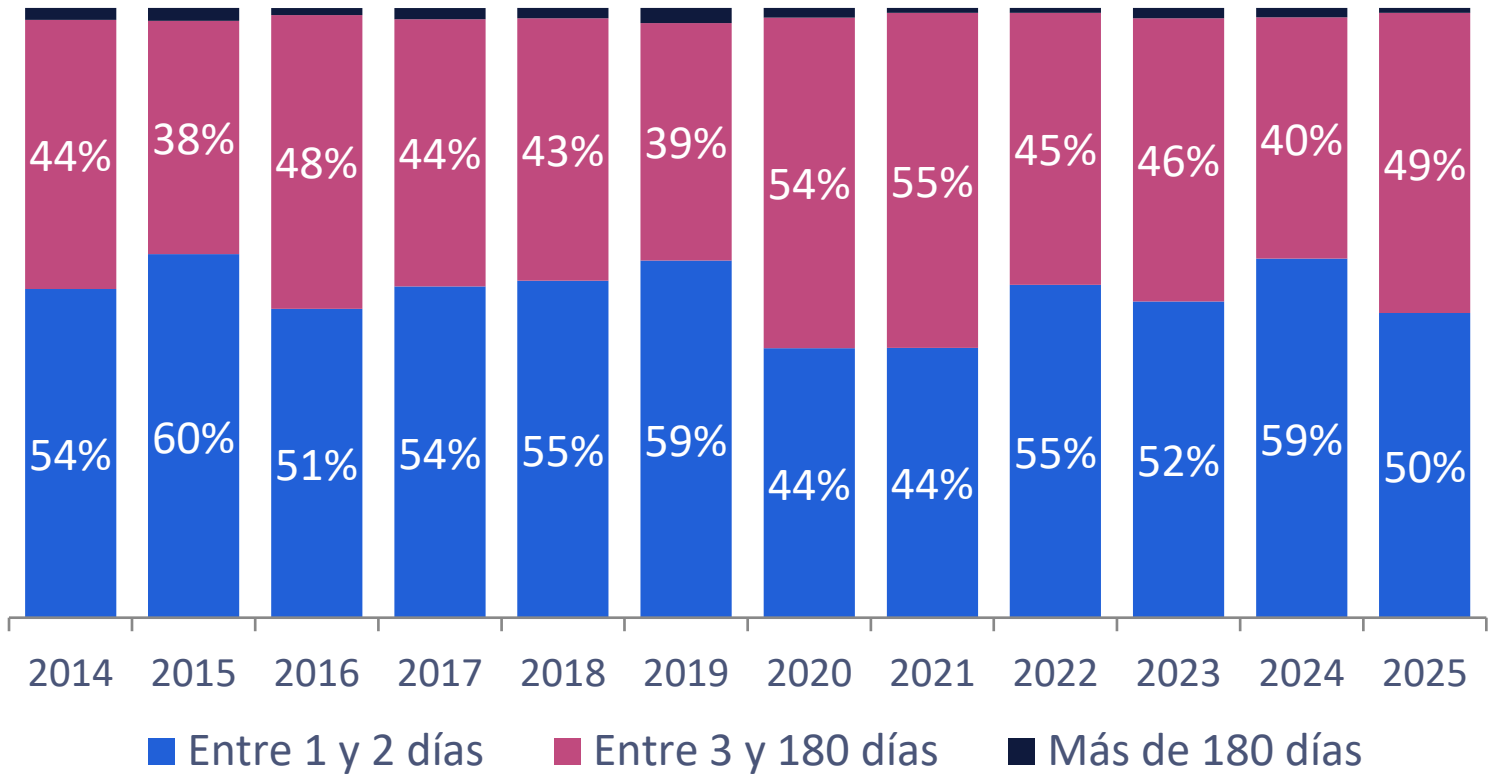
Gestión SST

- El origen define quién paga y cuánto: si es común, la EPS paga dos tercios y la empresa asume los dos primeros días.
- Investigar a tiempo es gestión de costo y de prevención.
- Mientras se discute el origen, sigue pagando la entidad que lo venía haciendo hasta que el dictamen quede en firme.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Duración de las incapacidades

Enfermedad general: porcentaje de casos según la duración de la ausencia, 2014–2025



50 %

de las incapacidades por enfermedad general duró 1 o 2 días

> 180 días

0,8 % de los casos. Pocas, pero de alta severidad: alto costo y más ajustes al reingreso.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · INCAPACIDADES

Incapacidad: quién paga y qué se gestiona

	Quién paga	Qué gestiona la empresa	Norma
ORIGEN LABORAL			
Cualquier duración	La ARL, el 100 % del IBC, sin importar la duración.	Reportar, investigar y rehabilitar con la ARL.	Ley 776 de 2002, arts. 2 y 3
ORIGEN COMÚN			
Días 1 y 2	El empleador (dos tercios).	Medir cada mes; revisar reincidencias por trabajador, área y diagnóstico.	Decreto 780 de 2016, art. 3.2.1.10
Días 3 a 180	La EPS: dos tercios hasta el día 90 y la mitad hasta el 180.	Tramitar el pago ante la EPS, sin trasladarlo al trabajador.	CST art. 227; Decreto 019, art. 121
Días 181 a 540	El fondo de pensiones, con concepto favorable o desfavorable.	El trabajador tramita ante su fondo; la empresa avisa entrega soportes y paga aportes.	Ley 100, art. 41; C-270 de 2023
Más de 540	La EPS, en los casos del Decreto 780 de 2016.	Definir reintegro, reubicación o pensión.	Ley 1753 de 2015, art. 67

Debilidad manifiesta: incluso después de 180 días de incapacidad, terminar el contrato exige autorización del inspector (SU-087 de 2022; C-200 de 2019).

GESTIÓN SST · REHABILITACIÓN

Concepto de rehabilitación: qué sigue

Origen común

Día 60
Cada 60 días, la EPS revisa los casos con riesgo de incapacidad prolongada.

Día 120
Antes del día 120, la EPS emite el concepto: favorable o desfavorable.

Día 150
Antes del día 150, la EPS lo envía al fondo de pensiones.

Día 180
Termina el tramo de la EPS; desde el día 181 paga el fondo.

Concepto favorable

El fondo paga el subsidio y puede aplazar la calificación de PCL hasta el día 540, mientras avanza la rehabilitación.

La empresa: acompañar la rehabilitación y preparar el regreso.

Ley 100 de 1993, art. 41

Concepto desfavorable

El fondo también paga desde el día 181, hasta que se defina la PCL y sin pasar del 540, y debe iniciar la calificación de inmediato.

La empresa: verificar que la calificación arrancó o ir a la Junta Regional.

C-270 de 2023; Decreto 1352, art. 29

Sin concepto al día 120

La EPS paga desde el día 181, con sus recursos, hasta que lo emita.

La empresa: seguir tramitando ante la EPS, pedir el concepto por escrito y acudir a la Supersalud. Puede terminar en tutela y la empresa puede apoyar con los soportes que tiene.

Ley 100, art. 41; T-401 de 2017

En origen laboral, la ARL emite el concepto antes del día 120 y paga hasta que se define la PCL.

Fuente: Ley 100 de 1993, art. 41; Decreto 780 de 2016, arts. 2.2.3.5.1 a 2.2.3.6.2; T-401 de 2017; Ley 1122 de 2007, art. 41.

GESTIÓN SST · CALIFICACIÓN

Calificación, apelación y desenlaces

1

Primera oportunidad

Califican el fondo, la ARL o la EPS; la pueden pedir el trabajador o el empleador. Determinan PCL, origen y fecha de estructuración.

2

Desacuerdo

El empleador tiene 10 días para manifestarlo. La entidad debe remitir el caso a la Junta Regional en cinco días, de lo contrario o si no hubo calificación 30 días después de terminada la rehabilitación, directo.

3

Junta Regional

Honorarios: el fondo (común) o la ARL (laboral). Si acude directo a la Junta, el director determina qué entidad paga. Recursos en 10 días hábiles, proceden reposición y apelación.

4

Junta Nacional

Quien apela consigna los honorarios, salvo el trabajador. Si apela la empresa, paga y, si gana, puede pedir el reembolso a la entidad responsable. Plazo legal: 5 días hábiles.

5

Dictamen en firme

Solo entonces procede la demanda ante el juez laboral.

50 % o más

Pensión de invalidez (fondo o ARL). Su reconocimiento es justa causa de terminación.

Ley 100, arts. 38 y 39; CST art. 62, A-14

5 % a menos de 50 %, laboral

Indemnización de la ARL y reubicación en un cargo compatible.

Ley 776 de 2002, arts. 5, 7 y 8

Menos de 50 %, común

Reintegro con ajustes razonables. Sigue la estabilidad reforzada.

Res. 1843 de 2025; SU-087 de 2022

Si la incapacidad sigue

El dictamen no suspende el pago: el fondo hasta el día 540; luego, la EPS.

T-008 de 2018; Ley 1753, art. 67

Fuente: Ley 100 de 1993, art. 41; Ley 1562 de 2012, art. 17; Decreto 1352 de 2013, arts. 2, 28 y 29; Decreto 1072 de 2015, arts. 2.2.5.1.16 y 2.2.5.1.41 a 2.2.5.1.43.

GESTIÓN SST · REINTEGRO

Regreso al trabajo: lo que exige la norma

30

días de incapacidad o más activan la evaluación médica post-incapacidad

20

días hábiles como máximo para adaptar el trabajo a las recomendaciones

10

días tras la rehabilitación de un evento de origen aboral para la evaluación ocupacional

Además

- El concepto médico indica restricciones y su duración; no se usa «no apto»
  Resolución 1843 de 2025, art. 19
- Reincorporar en el mismo cargo o en otro de igual categoría
  Ley 776 de 2002, art. 4
- Evaluación de retorno tras 90 días o más de ausencia no médica
  Resolución 1843 de 2025, art. 12



Contexto

La Resolución 1843 de 2025 derogó la 2346 de 2007, sigue vigente y su plazo de transición ya venció: hoy es plenamente exigible.

Fuente: Resolución 1843 de 2025, arts. 5, 12, 13 y 19; Resolución 3050 de 2022, art. 6, lit. h; Ley 776 de 2002, art. 4.

SALUD MENTAL · MAGNITUD

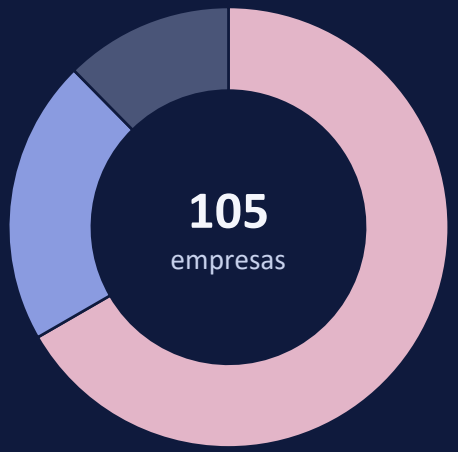
Ausentismo por salud mental

32.117
casos por salud mental

203.304
días de ausencia

1,9
millones de horas de ausencia

Empresas según reporte de casos



Reportaron casos	67 %
Reportaron 0 casos	21 %
Sin dato o no aplica	12 %

12 % De los casos de ausentismo por salud corresponden a casos porrazones de salud mental

Dos de cada tres empresas (67 %) reportaron casos de salud mental.

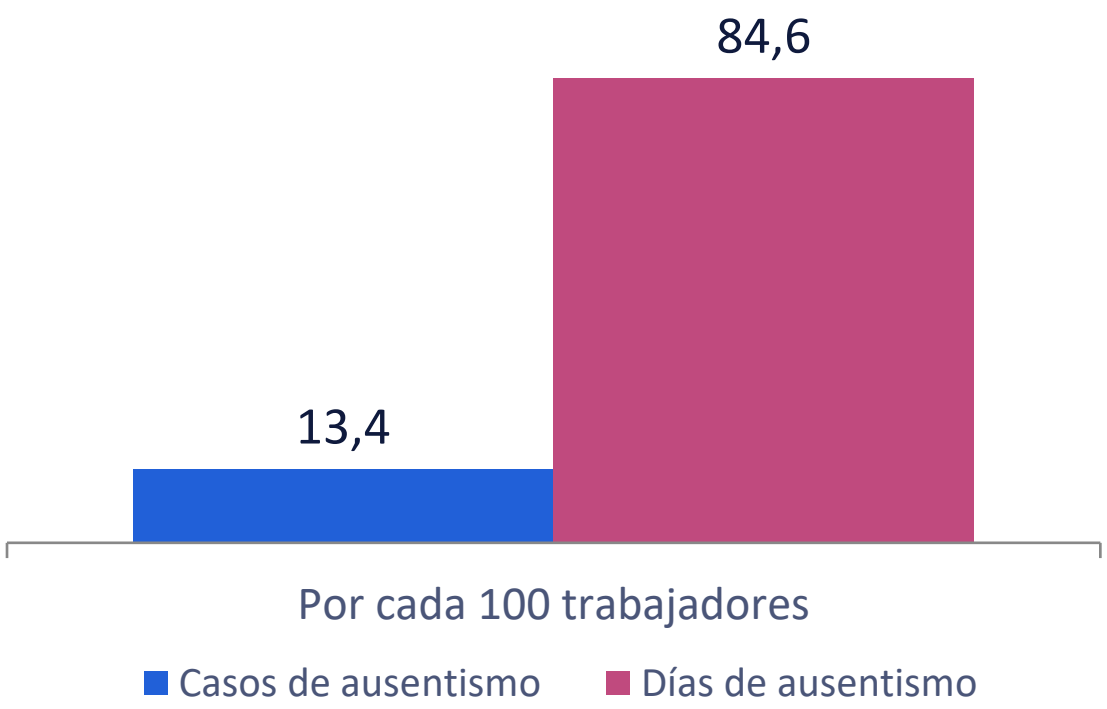
Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

SALUD MENTAL · POR TRABAJADOR

Salud mental por trabajador

Casos y días de ausentismo por cada 100 trabajadores, solo empresas que respondieron

Por cada 100 trabajadores, 2025



13,4

casos de ausentismo por salud mental por cada 100 trabajadores

84,6

días de ausencia por salud mental por cada 100 trabajadores

Cada caso equivale en promedio a 6,3 días de ausencia.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · SALUD MENTAL

Salud mental: lo que debe hacer la empresa

- Plan de intervención en salud mental construido con los resultados de la batería de riesgo psicosocial, con acciones de promoción y de intervención sobre los factores de riesgo y sobre sus efectos en la salud.
  Decreto 728 de 2025 (Decreto 1072, art. 2.2.4.13.4)
- Monitoreo permanente del riesgo psicosocial en el SG-SST, con confidencialidad y tener cada año información desagregada por ocupación, sexo y edad, disponible para los inspectores del Ministerio del Trabajo.
  Decreto 1072, art. 2.2.4.13.6; Ley 1616 de 2013, art. 9
- La batería se aplica cada año si el riesgo psicosocial de la empresa es alto; cada dos años si es medio o bajo
  Resolución 2764 de 2022, art. 3



Gestión SST

El 12 % sin dato es una alerta: el Decreto 728 exige información anual desagregada, disponible para la inspección.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025. Depresión, ansiedad y estrés postraumático están en la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014).

GESTIÓN SST · SALUD MENTAL

Salud mental: lo que dicen las cortes

6,3 días de ausencia por caso de salud mental, frente a 5,8 en la enfermedad de origen común.

Debilidad manifiesta

Los diagnósticos de salud mental pueden ser silenciosos y difíciles de evidenciar, pero tienen la misma protección: no se exige PCL, sí que el empleador conozca la condición.

Puede probarse, por ejemplo, con incapacidades recurrentes o recomendaciones médicas.

Corte Constitucional, T-076 de 2024

Prevención

El empleador debe identificar, prevenir y tratar el riesgo psicosocial y ajustar la carga de trabajo con la ARL.

Corte Constitucional, T-115 de 2025

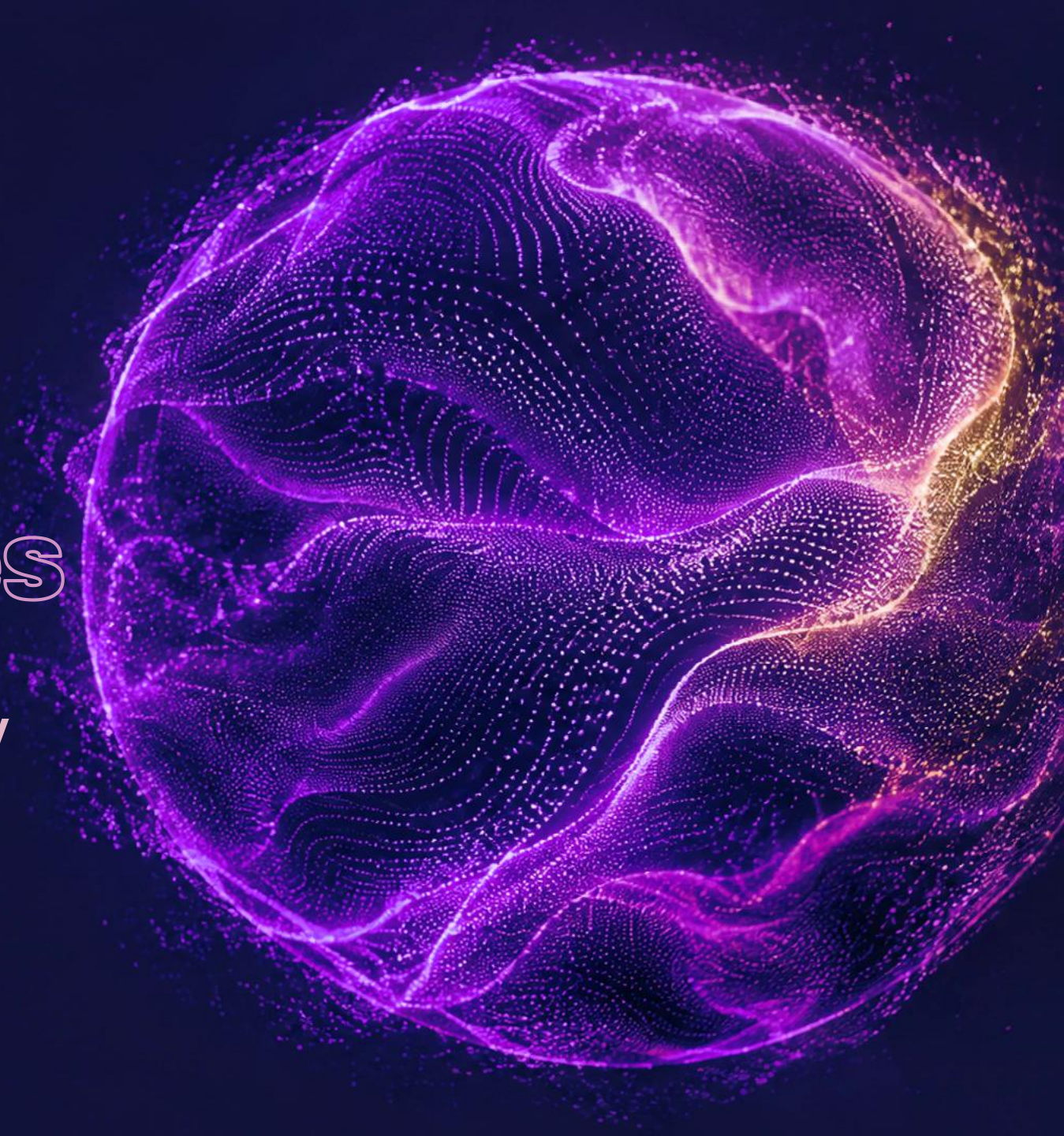
Gestión SST: vigilancia epidemiológica que cruce las incapacidades por salud mental con los resultados de la batería, y hacer reintegro con ajustes de carga. Despedir por salud mental está prohibido (CST art. 59, num. 15, reforma laboral).

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025; Corte Constitucional.

3

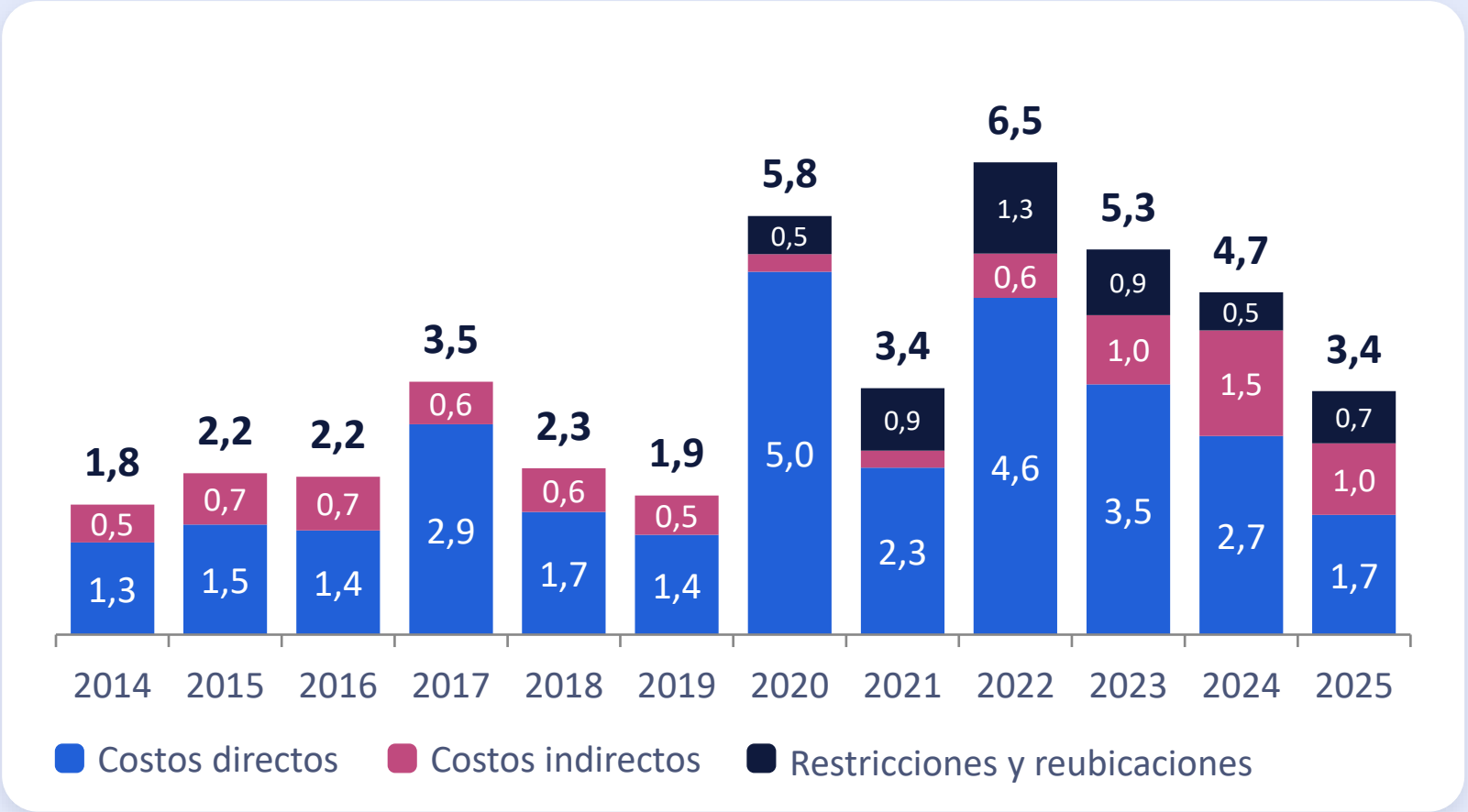
Impacto sobre los Costos laborales

Directos, indirectos, restricciones y carga extrasalarial.



Costos del ausentismo (% del salario)

Porcentaje del salario por trabajador (%), 2014–2025



3,4 %

del salario por trabajador es el costo del ausentismo en 2025

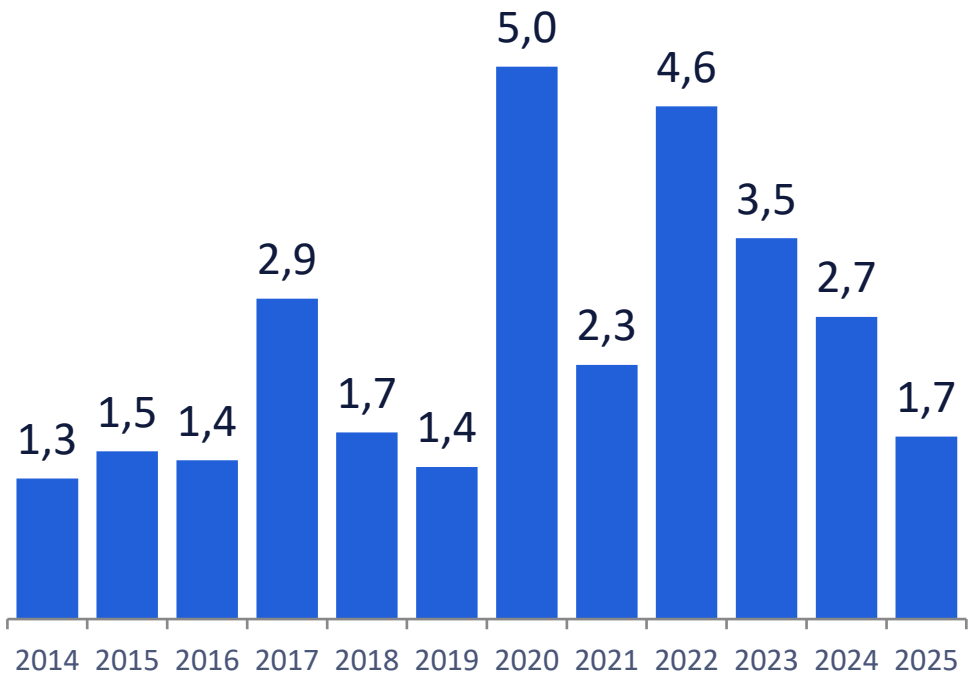
- **1,7 %** Costos directos
- **1,0 %** Costos indirectos
- **0,7 %** Restricciones y reubicaciones

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Costos directos para las empresas

Qué rubros pesan más en los costos directos del ausentismo

Costos directos (% del salario por trabajador)



Rubros de incapacidades, 2025

41,1 % Incapacidades asumidas por la empresa (primeros dos días)

25,1 % Incapacidades rechazadas por la EPS o la ARL

3,0 % Incapacidades que asume la empresa extralegalmente

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · COSTOS DIRECTOS

Costos directos: qué se puede recuperar

41,1 %

del costo directo son los dos primeros días de origen común, a cargo de la empresa

25,1 %

son incapacidades rechazadas por la EPS o la ARL

3,0 %

son incapacidades que la empresa asume extralegalmente

- Trámite del empleador: la EPS revisa en 15 días hábiles y paga en 5
  Decreto 019 de 2012, art. 121; Decreto 1427 de 2022
- El reembolso prescribe a los 3 años del pago al trabajador
  Ley 1438 de 2011, art. 28
- Se rechaza por falta de semanas, mora, certificado no validado o abuso
  Decreto 780 de 2016, arts. 2.2.3.7.1 a 2.2.3.7.3
- La EPS que aceptó aportes tardíos sin objetarlos no puede negar el pago de la incapacidad
  Allanamiento a la mora: Corte Constitucional, T-025 de 2017



Gestión SST

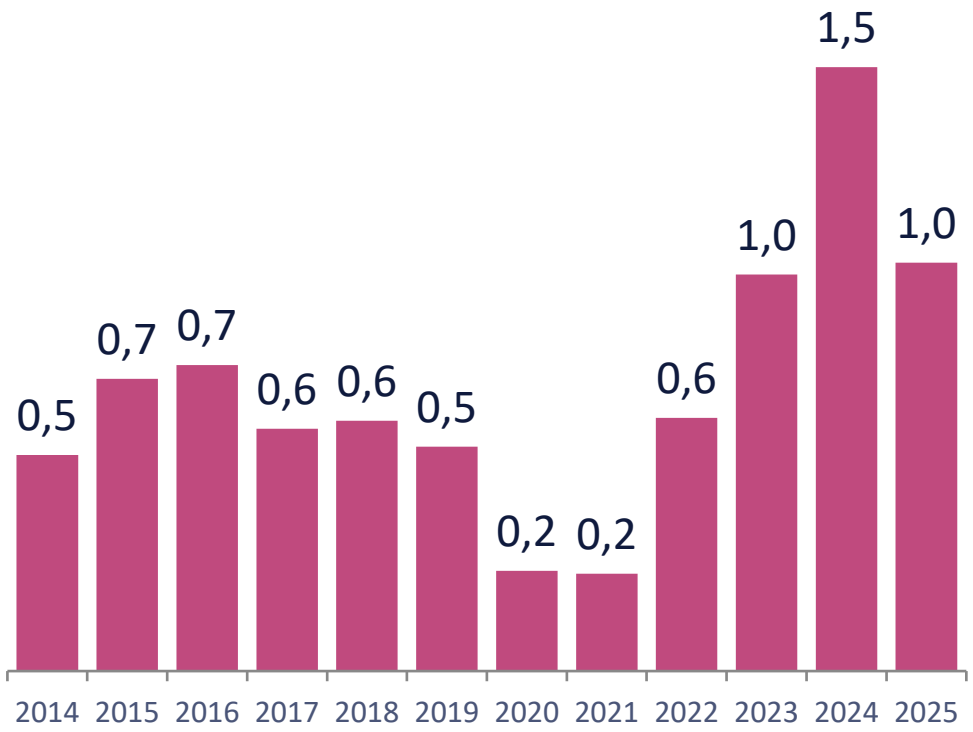
Las incapacidades rechazadas (25,1 %): auditoría de incapacidades y una sola ruta de recobro entre nómina, gestión humana y SST.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Costos indirectos para las empresas

Qué rubros pesan más en los costos indirectos del ausentismo

Costos indirectos (% del salario por trabajador)



Rubros con mayor peso, 2025

71,5 % Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salariales)

24,6 % Salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan

3,6 % Daños por accidentes de trabajo

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · COSTOS INDIRECTOS

Otros costos indirectos del ausentismo

71,5 %

del costo indirecto es sobrecarga para los compañeros

24,6 %

son salarios y prestaciones de quienes reemplazan

3,6 %

son daños por accidentes de trabajo

Lo que no aparece en la distribución

- Productividad: aprendizaje del reemplazo, retrasos y reprocesos
- Tiempo administrativo: trámites, recobros y seguimiento de casos largos
- Conflictividad: reclamaciones, tutelas y demandas de estabilidad
- Para tener presente: recargo dominical de 90 % (100 % en julio de 2027), nocturno desde las 7:00 p. m. y jornada de 42 horas

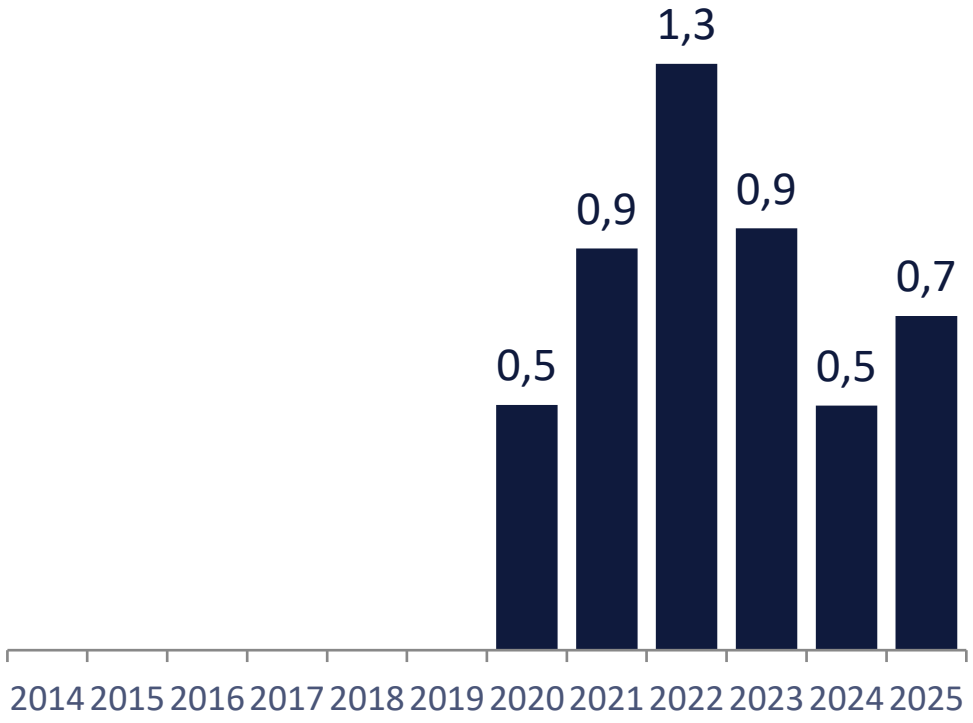
  CST arts. 160 y 179 (Ley 2466 de 2025); Ley 2101 de 2021

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Costos de restricciones y reubicaciones

Qué rubros pesan más en los costos de restricciones y reubicaciones

Restricciones y reubicaciones (% del salario por trabajador)



Rubros con mayor peso, 2025

90,7 % Análisis y adaptación de puestos de trabajo

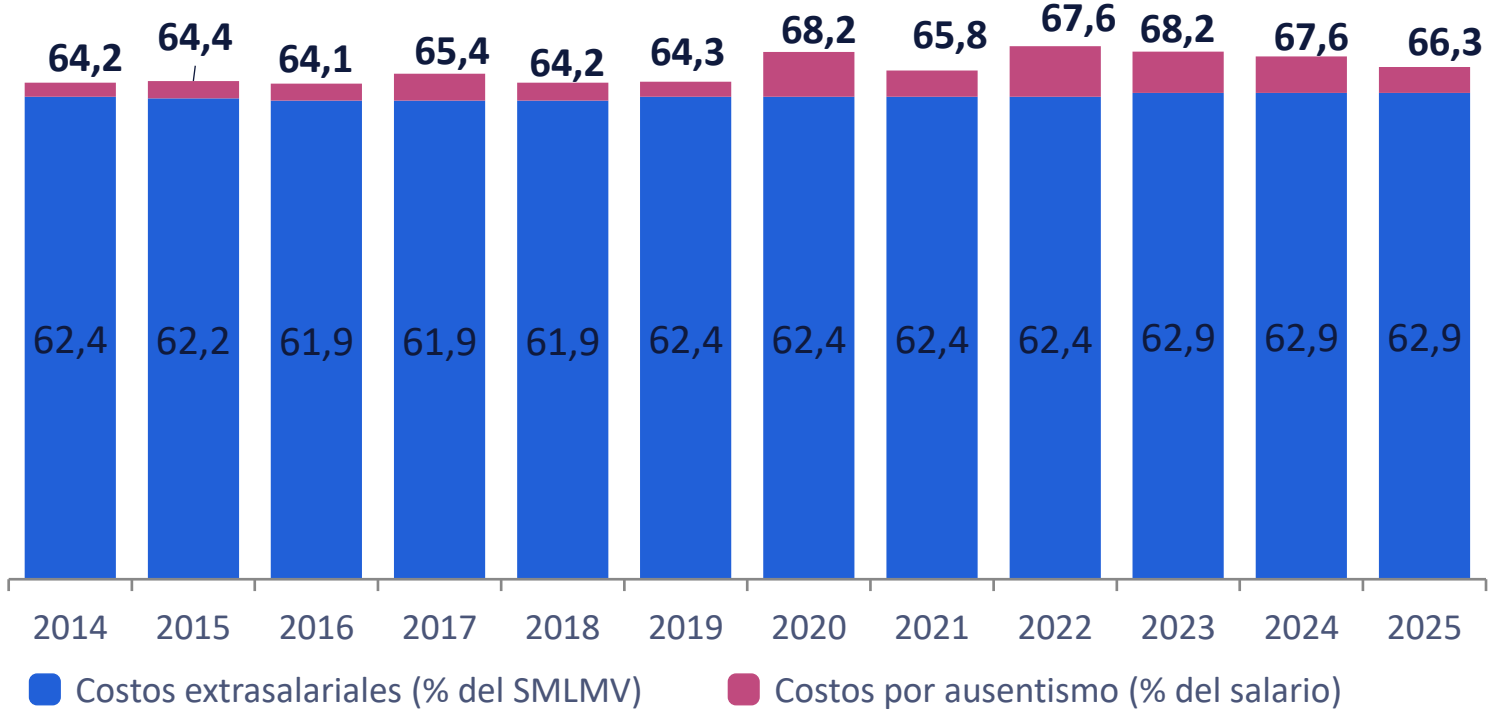
5,5 % Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan

2,4 % Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Carga extrasalarial y ausentismo

Caso aproximado para un trabajador promedio que gane 1 SMLMV, 2014–2025



3,4 %

costos asociados a la gestión e impacto del ausentismo laboral

Solo por ausentismo, las empresas gastaron en promedio

$59.530

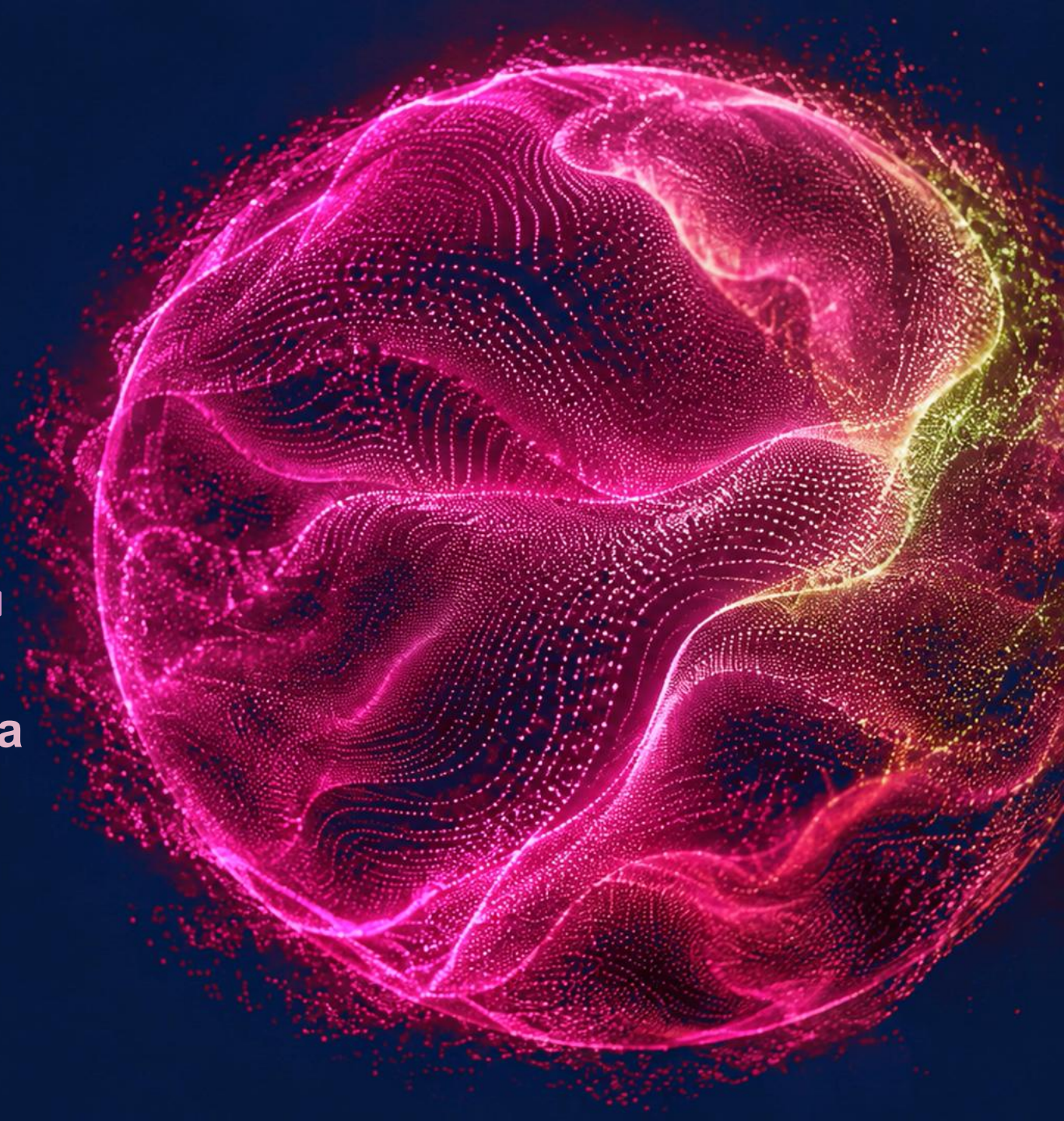
por trabajador al mes, cerca de $714.369 al año

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

4

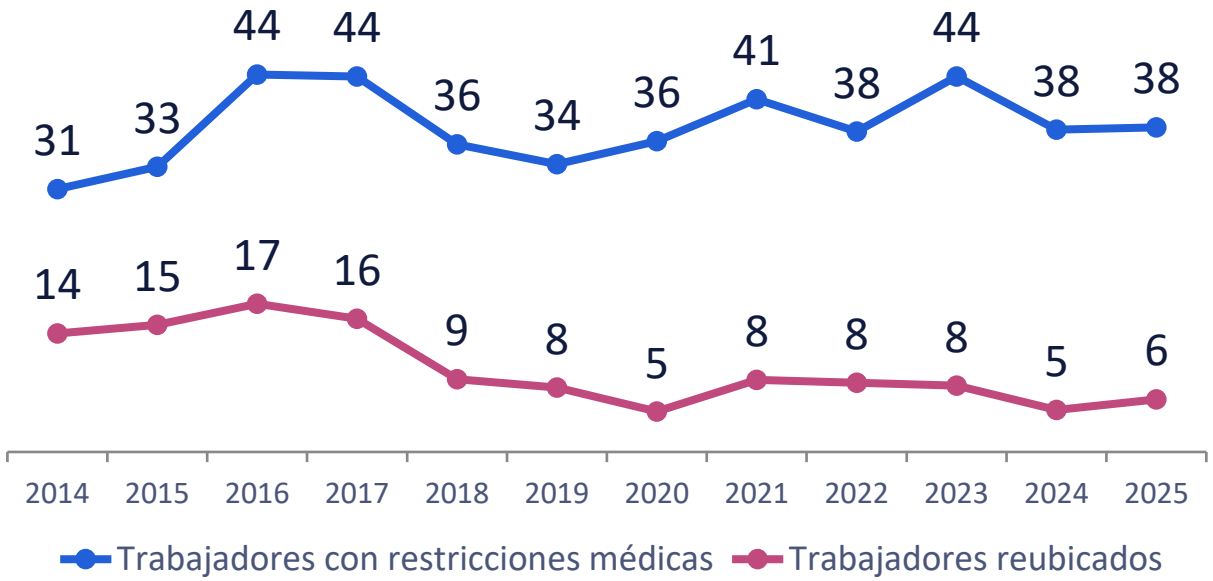
Restricciones, reubicaciones y PCL

Estabilidad laboral reforzada

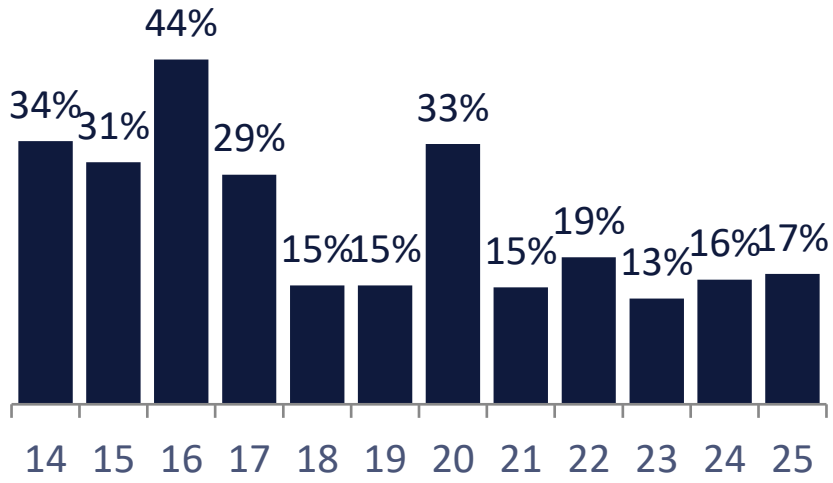


Restricciones médicas y reubicaciones

Trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1.000 trabajadores, 2014–2025



Sin relación productiva, % de quienes tienen restricciones



38 por mil con restricciones médicas y 6,2 por mil reubicados en 2025. Solo 17 % de quienes tienen restricciones no aporta una relación productiva: la gestión interna permite que la mayoría siga aportando a la cadena de valor de la empresa.

Fuente: CESLA · ANDI, 2025.

GESTIÓN SST · REUBICACIÓN

Reincorporación, reubicación y ajustes

Qué exige la norma

- Reincorporar al trabajador en su cargo o en uno compatible y, si hay una incapacidad permanente parcial, reubicarlo, haciendo los movimientos de personal necesarios
  Ley 776 de 2002, arts. 4 y 8
- Gestionar el programa de rehabilitación dentro del SG-SST: entregar los perfiles de cargo, evaluar el puesto y reubicar según las recomendaciones
  Resolución 3050 de 2022, arts. 6 y 9
- Ajustes razonables según las necesidades de cada trabajador con discapacidad
  CST art. 57, num. 13.

Qué dicen las cortes

- Valorar ajustes o reubicación antes de terminar el vínculo y reconoce un límite: el deber depende del tipo de función, de la naturaleza del empleador y de su capacidad real.
  Corte Constitucional, T-326 de 2024
- Si reubicar excede a la empresa, informarlo al trabajador y darle la oportunidad de proponer soluciones
  T-094 de 2023 y T-364 de 2024
- Ajustes idóneos y eficaces, trasladar sin quitar la barrera no basta; negarlos injustificadamente discrimina
  Corte Suprema, SL1749-2025

Si restricciones o recomendaciones no pueden cumplirse: constancia al trabajador y a la ARL, con copia al Ministerio del Trabajo. Resolución 3050 de 2022, art. 6, parágrafo

GESTIÓN SST · ESTABILIDAD REFORZADA

Estabilidad reforzada por salud

Cuando la salud no se gestiona, no solo se alargan las ausencias: también llegan las tutelas y las demandas de estabilidad.

Regla legal

Sin autorización del inspector no se puede despedir por razón de su condición de salud; procede una indemnización de 180 días.

Ley 361 de 1997, art. 26; C-531 de 2000

Debilidad manifiesta

Protege a quien tiene una condición de salud que le dificulta sustancialmente trabajar, sin exigir calificación de PCL.

Corte Constitucional, SU-049 de 2017

Requisitos

Condición de salud, conocida por el empleador y sin causa objetiva para terminar. Sin autorización, se presume discriminación.

Corte Constitucional, SU-087 de 2022

Sala Laboral

Deficiencia de mediano o largo plazo más barreras. Admite terminar con justa causa probada sin autorización.

Corte Suprema, SL1152-2023 y SL3505-2024

Gestión SST: documentar ajustes, reubicación e intentos es la mejor práctica ante las dos cortes.

Fuente: Ley 361 de 1997, art. 26; Ley 2466 de 2025, art. 17; jurisprudencia citada.

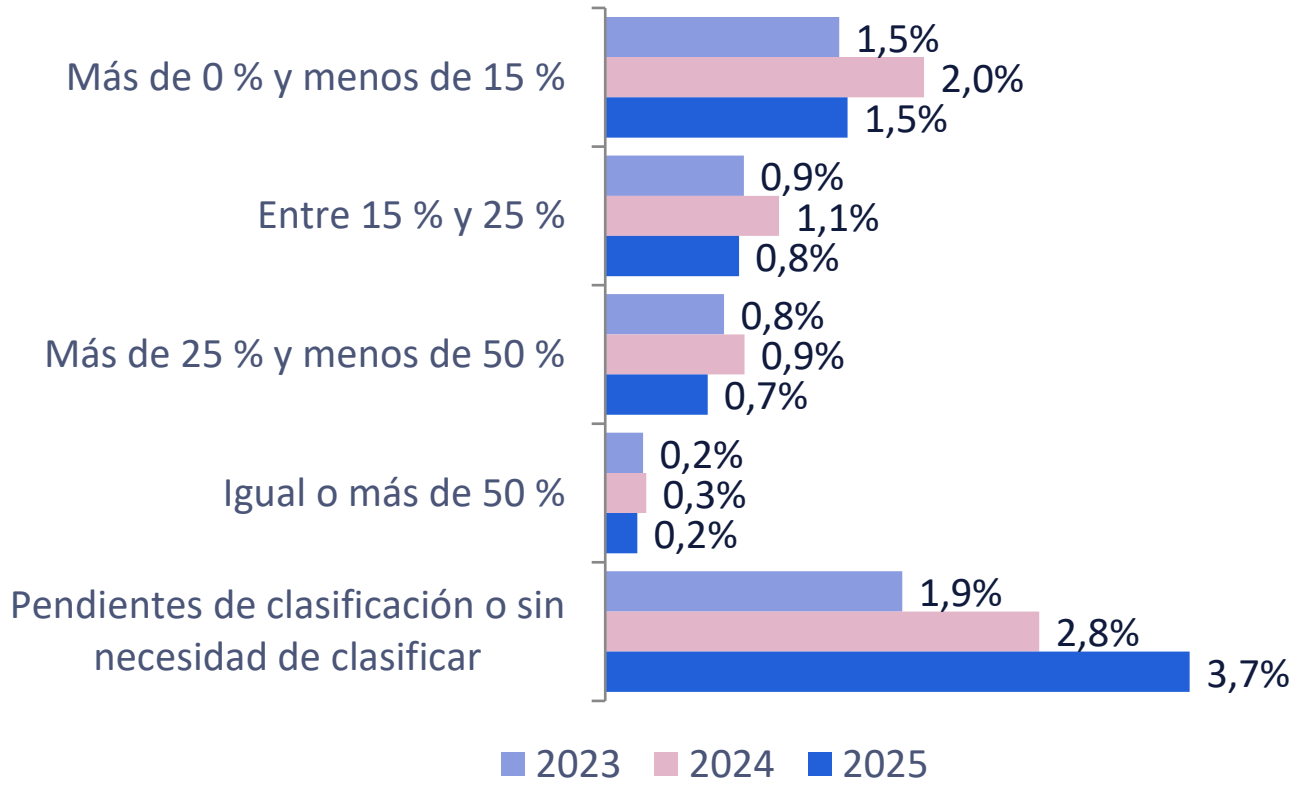
Pérdida de capacidad laboral (PCL)

Distribución de los trabajadores según su porcentaje de PCL, 2023–2025

93 %

de los trabajadores no tiene pérdida de capacidad laboral o no ha sido calificado.

Trabajadores en condición de discapacidad: **0,6 %**



Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · PCL

PCL: lo que gestiona la empresa

Antes

Entregar a tiempo los documentos del empleador: reporte del evento, investigación, exámenes y análisis del puesto.

Decreto 1352 de 2013, art. 30

Durante

Solicitar la calificación, acudir directo a la Junta si se demora y recurrir el dictamen dentro de los 10 días.

Decreto 1352, arts. 28 y 29; Decreto 1072, art. 2.2.5.1.41

Después

Laboral (5 % a menos de 50 %): indemnización ARL y reubicación. Común (menos de 50 %): reintegro o reubicación, con ajustes razonables y seguimiento de las restricciones. Con 50 % o más (laboral o común): pensión de invalidez.

Ley 776 de 2002, arts. 5 a 9; Ley 100, art. 38

3,7 %

de los trabajadores está pendiente de calificación o sin necesidad de calificar (1,9 % en 2023): tablero de seguimiento con la EPS, la ARL y el fondo.

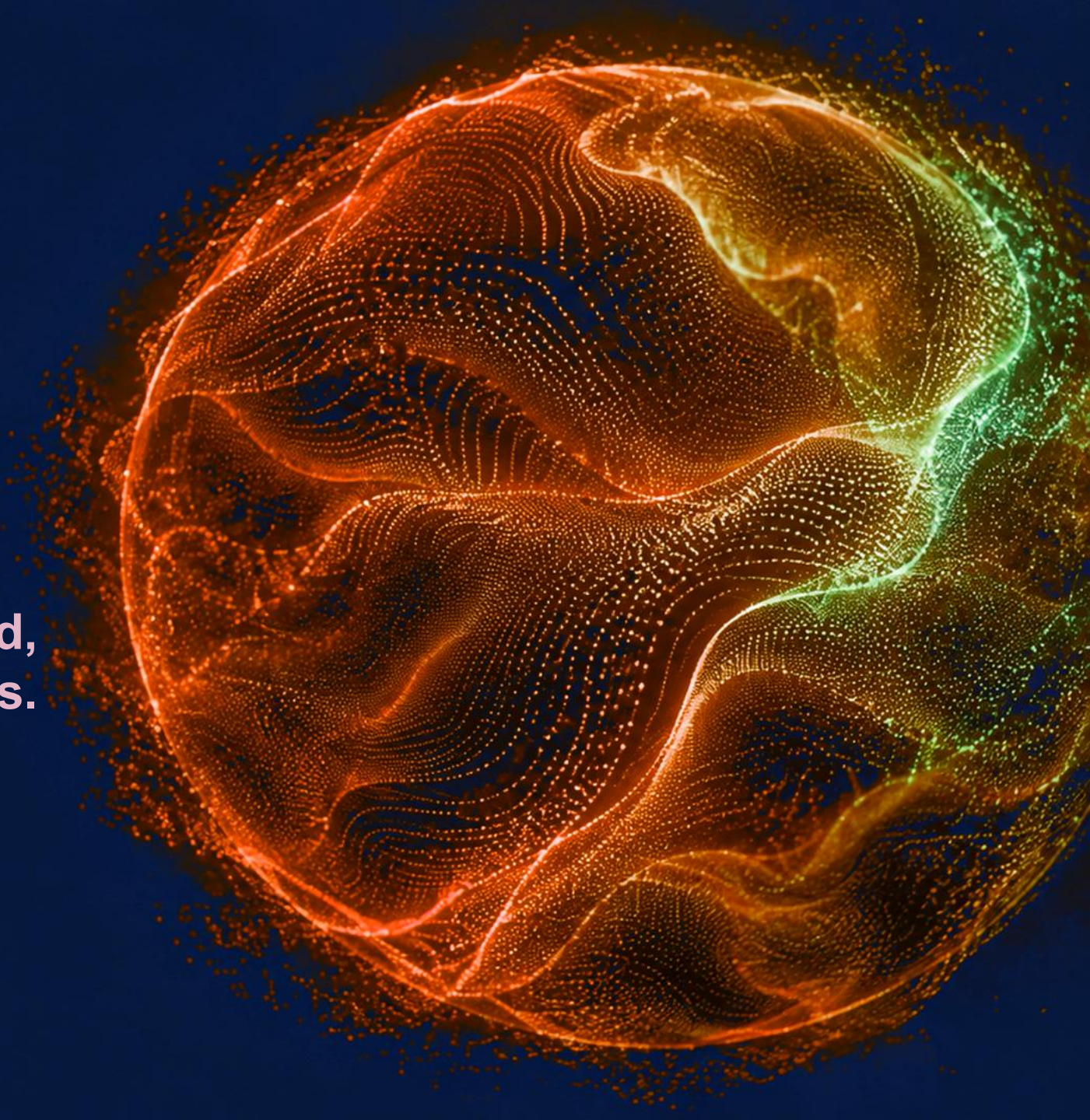
- La estabilidad reforzada no depende del porcentaje de PCL.
  SU-087 de 2022; CSJ SL1749-2025
- PCL y discapacidad son conceptos distintos.
  Resolución 1197 de 2024

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025

5

Discapacidad E INCLUSIÓN

Contratación, tipos de discapacidad, cuota y barreras.



DISCAPACIDAD · CONTRATACIÓN

Contratación de personas con discapacidad

Empresas que realizaron procesos de contratación dirigida a personas con discapacidad en el último año

% de las empresas que respondieron



34 %

de las empresas que respondieron, realizaron procesos de contratación dirigida a personas con discapacidad en el último año

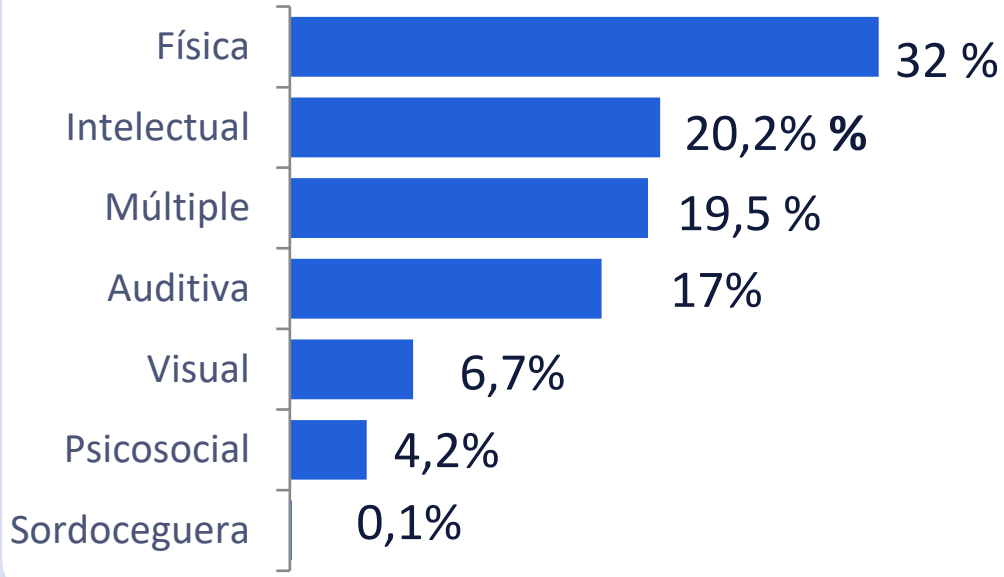
Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

DISCAPACIDAD · TIPOS

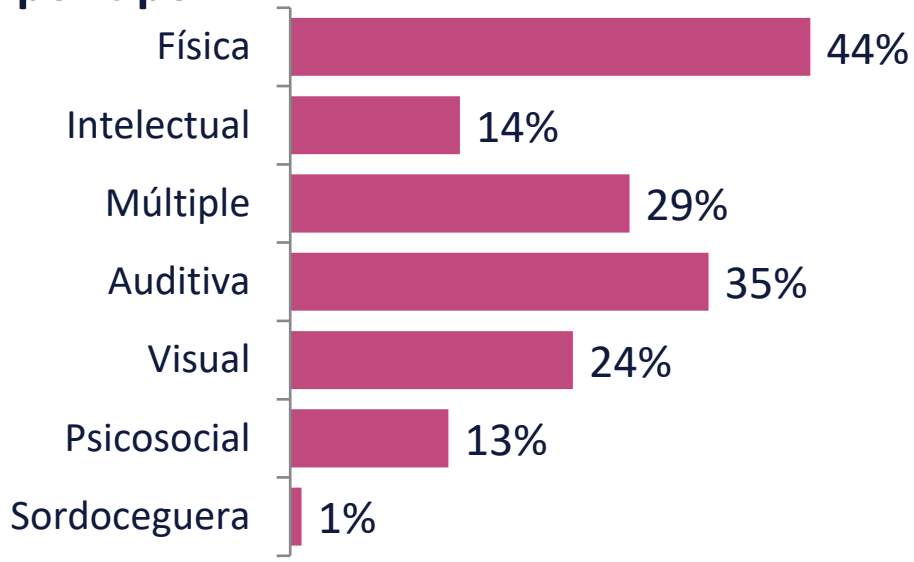
Trabajadores con discapacidad certificada

Trabajadores con certificación de discapacidad y empresas que los reportan, por tipo de discapacidad, 2025

Trabajadores con certificación, por tipo



Empresas con trabajadores con certificación, por tipo



0,33% de trabajadores con certificación de discapacidad. La discapacidad física, intelectual y múltiple reúne 72 % de ellos.

Fuente: CESLA · ANDI.

GESTIÓN SST · DISCAPACIDAD

La cuota de vinculación de la Ley 2466

2

trabajadores con discapacidad por cada 100: la cuota de referencia

0,33 %

de los trabajadores reportados tiene certificado de discapacidad

34 %

de las empresas hizo procesos de contratación dirigidos

- 2 por cada 100 trabajadores; desde 501, uno más por cada 100. Base: trabajadores permanentes.
  CST art. 57, num. 17 (Ley 2466 de 2025, art. 15)
- Obligatoria desde junio de 2026; reporte de contratos en 15 días
  Ley 2466 de 2025, art. 15, par. 3; Ley 1610 de 2013
- Se acredita con certificado de discapacidad
  Ley 2466 de 2025
- Incentivos: deducción en renta, puntaje en contratación estatal y aprendiz SENA con una discapacidad certificada no inferior al 25% hace que dicho aprendiz se contabilice el doble
  Ley 361 de 1997, art. 31; Decreto 287 de 2026

Reglamentación pendiente

Sigue en proyecto (junio de 2026): reporte trimestral, cruce con PILA y el RLCPD, y trámite de imposibilidad ante el inspector.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

DISCAPACIDAD · BARRERAS

Barreras de vinculación laboral

% de empresas que señalan cada barrera para vincular a personas con discapacidad



57 %

de las empresas señala la dificultad para encontrar candidatos con el perfil requerido

La infraestructura (35 %) y los riesgos de la actividad productiva (33 %) completan las tres barreras más frecuentes.

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

GESTIÓN SST · BARRERAS

De la barrera a la herramienta

57 % — **Perfiles requeridos**

Servicio Público de Empleo y contrato de aprendizaje con el SENA.

CST art. 57, num. 14; Ley 361, art. 31

35 % — **Infraestructura**

Accesibilidad y ajustes razonables sin carga desproporcionada.

Ley 1618 de 2013, art. 14; CST art. 57, num. 13

33 % — **Riesgos de la actividad**

Valoración individual del riesgo y estudio de puesto con la ARL.

Decreto 1072, art. 2.2.4.6.15; Ley 1562, art. 11

21 % — **Falta de experiencia interna**

Programas internos de formación

Ley 1562, art. 11; Corte Suprema, SL1749-2025

18 % — **Barreras culturales**

Prohibición de discriminar por discapacidad o condición de salud. Programas de cultura organizacional.

CST art. 23, lit. b (Ley 2466, art. 16)

13 % — **Costos de adaptación**

Deducción en renta, puntaje en contratación pública y aprendices con discapacidad no inferior al 25%.

Ley 361, art. 31; Decreto 287 de 2026

Fuente: CESLA · ANDI, EALI 2025.

Lo que nos dice la EALI 2025

2,0
casos de ausentismo por trabajador

10,6
días de ausentismo por trabajador

3,4 %
del salario cuesta el ausentismo

50 %
de las incapacidades por enfermedad general duran 1-2 días

38 trabajadores por cada mil tienen restricciones médicas y **6,2** fueron reubicados

la inclusión laboral se gestiona dentro de la empresa.

AGENDA DE GESTIÓN SST

Cinco acciones desde la SST

01

Medir

Ausentismo por causa médica cada mes, separado de las licencias.

Res. 0312 de 2019

02

Gestionar por tramos

Alertas en los días 2, 90, 120, 180 y 540; auditoría de rechazos y recobro.

Decreto 780; Ley 100, art. 41

03

Reincorporar con método

Evaluación post-incapacidad, rehabilitación con la ARL y ajustes razonables.

Res. 1843 de 2025; Res. 3050 de 2022

04

Preparar la cuota

Diagnóstico de cargos, ajustes razonables y alianzas con el Servicio Público de Empleo y el SENA.

Ley 2466 de 2025

05

Salud mental como riesgo

Batería de riesgo psicosocial, plan de intervención, ajustes de carga y registro completo para control interno e inspecciones.

Decreto 728 de 2025

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

