

Bogotá, Febrero 23 de 2018

**CIRCULAR INFORMATIVA
610-007**

PARA: VICERRECTORES, GERENTES, DECANOS, DIRECTORES DE CEAD, CCAV, UDR, CERES, DOCENTES, PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA

ASUNTO: LINEAMIENTOS SOBRE TRAMITES DE INCAPACIDADES MEDICAS ANTE EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD E.P.S Y ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Con el fin de brindar orientación en el trámite de incapacidades médicas originadas por enfermedad general, accidente de trabajo o enfermedad profesional, licencias de maternidad y paternidad de los servidores públicos docentes y administrativos, docentes ocasionales y hora cátedra, la Gerencia de Talento Humano establece a continuación el procedimiento aplicable con base en la política de simplificación de trámites a que se refiere el Decreto Ley 019 de 2012 :

1. En cumplimiento a lo dispuesto en la ley 100 de 1993 artículos 206 y 207, parágrafo 1 del artículo 40 del decreto 1406 de julio de 1999, Circular externa 011 de 1995 de la Superintendencia Nacional de Salud, y demás legislación aplicable, todos los servidores públicos docentes, administrativos, docentes ocasionales y hora cátedra de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD a quienes se les expida una incapacidad medica por enfermedad general, accidente o enfermedad laboral, licencias de maternidad y paternidad, deben **abstenerse de asistir al lugar y puesto de trabajo** por el periodo de tiempo que haya autorizado el respectivo medico tratante de la correspondiente institución prestadora de la Salud I.P.S, **las incapacidades médicas son un derecho irrenunciable**, por tanto prevalecen respecto de cualquier otra situación administrativa.

2. Es obligación del funcionario que se encuentre en situación de licencia por incapacidad **(Artículo 121 Decreto 019 de 2012)** hacer llegar al líder de Unidad de manera inmediata, el original de la incapacidad expedida por el médico tratante adscrito a la IPS, ante una incapacidad por riesgo común que conceda un médico particular esta deberá ser transcrita ante la EPS para el reconocimiento de las prestaciones económicas, en caso que la EPS no la transcriba ya que la entidad promotora es autónoma en establecer si la transcribe o no y las condiciones en que lo hará, se descontara el valor correspondiente de los días

en su nómina.

La incapacidad médica en **ORIGINAL**, epicrisis o historia clínica debe enviarse a la Gerencia de talento Humano y según las formalidades establecidas por la E.P.S es el único soporte legalmente válido para que la Universidad pueda tramitar la transcripción y reclamar el pago de prestaciones económicas derivadas de la incapacidad ante las entidades de seguridad social

Licencia de Maternidad:

De acuerdo a ley 1822 del 04 de enero de 2017 por lo cual se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo de trabajo y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1: el artículo 236 del código sustantivo de trabajo quedara así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de diez y ocho (18)

Semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, el cual debe ser enviado a la Gerencia de talento Humano y en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora
- b) La indicación del día probable del parto
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo que por los menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

3. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomara las diez y ocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto, esta será de (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas con diez y seis de posparto. Si en caso diferente, por razón medica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas diez y ocho (18) semanas en el postparto inmediato.

b) En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales, y en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Para el trámite respectivo de la Licencia de Maternidad se debe adjuntar el certificado de nacido vivo, la incapacidad en original y la epicrisis, o historia clínica, donde conste el número de semanas de gestación, que deben ser enviados a la Gerencia de Talento Humano.

Licencias por Paternidad (Ley María):

Para acceder al reconocimiento económico de licencia de paternidad 8 días hábiles se deberá dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley 755 de 2002:

- El padre debe haber estado cotizando durante las semanas correspondientes al período de Gestación, en los mismos términos en que se reconoce la licencia de maternidad.
- Los hijos deben ser de la cónyuge o compañera permanente, lo cual se probará con la Presentación del registro civil de nacimiento.
- Para los hijos que sean adoptivos y prematuros se aplicará la misma norma y se verificará con el acta de adopción, siempre y cuando estos sean menores a siete años.

Para el trámite de la licencia de paternidad se debe enviar solicitud y registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, a la Gerencia de Talento Humano.

Incapacidad Accidente Laboral:

El sistema de riesgos Laborales Administradores de Riesgos laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral, el valor que el empleado reciba por incapacidad, será igual al 100% de salario base de cotización.

La incapacidad emitida debe ser enviada en **original** a la Gerencia de Talento Humano que a su vez hará el recóbro ante la ARL.

3. La ausencia a laborar sin mediar incapacidad medica debidamente comprobada, deberá ser reportada por el líder de Unidad inmediatamente a la Gerencia de Talento Humano.

4. Si el trabajador no informa oportunamente al empleador las incapacidades ni las acredita mediante las ordenes medicas de su EPS O. ARL, estará sujeto a las sanciones establecidas en la normatividad.

5. Durante los periodos de incapacidad por enfermedad general el empleado no podrá trasladarse a otra entidad Promotora de Salud, solo hasta después del primer (1er) día hábil del mes siguiente al que termine la incapacidad medica, podrá realizarse el traslado siempre y cuando haya cotizado como mínimo doce(12) meses continuos, que aplica para

el afiliado y su núcleo familiar, beneficiarios, consagrados en el párrafo 1 del artículo 25 de la ley 1122 de 2007.

7. El pago de las prestaciones económicas por incapacidad médica a los funcionarios, lo realizara directamente la universidad en su condición de empleador con la periodicidad de la nomina, previo cumplimiento de los lineamientos establecidos.

“De conformidad con lo señalado en Decreto 2943 de 2013. La universidad liquidara los dos (2) primeros días de las incapacidades medicas por enfermedad general a razón de cien por ciento (100%) sobre la asignación básica, a partir del tercer (3°) día de incapacidad otorgado, se reconocerá la prestación económica derivada de la incapacidad a razón de las dos terceras partes (2/3) sobre la asignación básica y hasta el día (90) de la misma , a partir del día noventa y uno (91), y hasta el día en que se reconozca la pensión de invalidez, se liquidara a razón del cincuenta por ciento (50%)”.

8. Es responsabilidad del respectivo líder reportar el ausentismo de los funcionarios cuando no se presenta incapacidad o permisos a la Gerencia de Talento Humano.

9. Se aclara que las incapacidades solo se aceptaran en original para el debido trámite ante las E.P.S. si estas son expedidas por una clinica o hospital deben traer la historia clínica o epicrisis para poder transcribir ante la entidad correspondiente.

TRAMITE CUANDO LA INCAPACIDAD SUPERA LOS NOVENTA (90) DIAS

1. Cuando una incapacidad medica supere los noventa (90) días ininterrumpidos por el mismo diagnóstico, La Gerencia de Talento Humano oficiara ante la EPS a la cual está afiliado el funcionario, para que esta entidad emita concepto de rehabilitación.

En los casos de enfermedad general, si la EPS no expide un concepto favorable de rehabilitación antes de ciento ochenta (180) días, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal a partir del día ciento ochenta y uno (181) hasta tanto emita el respectivo concepto, lo anterior con lo dispuesto en el Artículo N. 142 del Decreto 19 de 2012

2. Si la EPS emite concepto favorable de rehabilitación, en los casos de enfermedad general, enfermedad profesional o accidente laboral, la incapacidad que supero los ciento ochenta (180) días continuos, podrá ser prorrogada hasta por un periodo adicional de trescientos sesenta (360) días más, la administradora de fondo de pensiones (AFP) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), según corresponda al origen, reconocerá un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador. Es decir que la incapacidad temporal, podrá extenderse hasta por quinientos cuarenta (540) días calendario, siempre que concurren las circunstancias anteriormente descritas.

3. Cuando un funcionario ha superado ciento ochenta (180) día de incapacidad medica continua por enfermedad general, y de acuerdo al dictamen médico de la EPS, presenta pérdida de la capacidad laboral superior al 50% y respecto de quien ya se emitió por parte de la EPS concepto no favorable de rehabilitación y remisión al Fondo de Pensiones para calificación de pérdida de la capacidad laboral integral a fin de otorgarle la pensión de invalidez, el funcionario se encuentra en estado suspendido frente a su relación laboral por lo cual no hay lugar al pago de salario como tampoco de prestaciones sociales, pero se le debe garantizar el pago de aportes patronales en seguridad social tanto en salud como en pensión, hasta el momento en que haya sido notificado de la pensión de invalidez por la Administradora de Pensiones. **(Artículo 23 del Decreto 2463 de 2001), concepto 313902 Octubre 12 de 2011 del Ministerio de Protección Social**

4. Conocida la decisión de la AFP O ARL en el momento en que proceda con la pensión de invalidez la Universidad procederá con la expedición del acto administrativo motivando el retiro del servicio al funcionario, una vez firmado el acto administrativo se procederá con el reporte de retiro a las entidades de Seguridad Social.

NOTA ACLARATORIA: las incapacidades por enfermedad general licencias de maternidad licencias de paternidad y accidentes laborales no deben reportarse en la aplicación de permisos en el Sistema SIGHUM.

Todas las incapacidades deben ser entregadas y reportadas a la Gerencia de talento Humano independiente de los días de la incapacidad.

Cordialmente,



ALEXANDER GUESTAS MAHECHA

Gerente Talento Humano

PROYECTO Sandra Motta