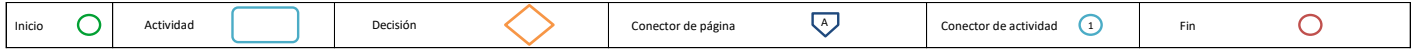




TRÁMITE DE INCAPACIDADES Y CONCILIACIÓN DE PAGOS					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-P-023	VERSIÓN	001	FECHA	19/09/2024
OBJETIVO	Establecer los lineamientos para el trámite y liquidación de las incapacidades médicas de origen común y laboral, licencias de maternidad o paternidad, provenientes de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), para el recobro de estas y seguimiento conforme a la normatividad vigente.				
ALCANCE	Este procedimiento inicia con la recepción del certificado de incapacidad expedido por las entidades competentes autorizadas y finaliza con la conciliación contable.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				



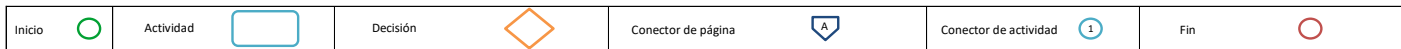
VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA GIT TALENTO HUMANO	VICEPRESIDENCIAS	CARGO O RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CONTROLES (En las actividades que aplique)	REGISTROS
			Inicio		
		Servidor Público	1. Radicar la incapacidad por el sistema de gestión documental o por correo electrónico ante el GIT de Talento Humano, adjuntando la documentación soporte de la incapacidad, licencia de maternidad, paternidad o según sea en caso en original o formato PDF legible dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de esta.		Radicado a través de Sistema de Gestión Documental o correo electrónico con los soportes físicos o formato PDF legibles.
			¿ La información remitida se encuentra completa ?		
		Experto G3 07 y Gestor o servidor público delegado	2. Remitir correo electrónico en donde se le informe al servidor el documento que hace falta.		Correo Electrónico
		Experto G3 07 y Gestor o servidor público delegado	3. Elaborar y remitir a Nómina dentro de los primeros (10) días la novedad para la respectiva liquidación e ingreso a nómina y seguridad social que sirva de insumo para hacer la resolución por la cual se concede la licencia de incapacidad por: accidente de trabajo, enfermedad laboral, licencia enfermedad común, licencias de maternidad, paternidad, parental de acuerdo con el procedimiento GETH-P-002 liquidación de salarios y compensaciones.		Acto Administrativo (Resolución)
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	4. Cargar en la carpeta compartida de "Novedades Nómina" la resolución con el respectivo soporte de incapacidad por funcionario, el cual estará disponible para Nómina.		Carpeta compartida "Novedades Nómina"
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	5. Imprimir la resolución, adjuntar las certificaciones de incapacidad y enviarla para el archivo en las historias laborales de los respectivos funcionarios.		Acto Administrativo con soportes en la historia laboral
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	6. Realizar la respectiva radicación de incapacidades frente a los protocolos de cada una de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y ARL con los soportes correspondientes.		Oficios, correos y página web
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	7. Registrar en la base de datos la incapacidad con la información requerida en el formato para seguimiento de indicadores de SG SST.		GETH-F-090 Base de Incapacidades
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	8. Realizar un correo mensual de las incapacidades del periodo que superen los 90, 120, 150 y 180 días a Nómina para seguimiento de las mismas y a los responsables del SG SST para el seguimiento a la condición de salud conforme a las recomendaciones entregadas por la EPS.		Correo electrónico
		Delegado G.I.T. Talento Humano responsable del SG SST.	9. Informar al servidor público incapacitado que debe allegar el concepto de rehabilitación que debe emitir la EPS, antes de cumplirse el día ciento ochenta (180) días.		GADF-F-012 Oficio enviado a través del Sistema de Gestión Documental
			¿El concepto de rehabilitación fue expedido por parte de la EPS?		
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	10. Notificar a la EPS, ARL, AFP y al servidor público.		GADF-F-012 Oficio enviado a través del Sistema de Gestión Documental
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	11. Comunicar el concepto de rehabilitación (favorable/desfavorable) a Nómina y responsable del SG SST.		GADF-F-010 Memorando enviado a través del Sistema de Gestión Documental
		Experto G3 07 o Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	12. Realizar la consolidación de las respectivas liquidaciones de las incapacidades radicadas y de los conceptos de rehabilitación remitidos por la entidad promotora de salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).		Soportes de liquidación / conceptos de rehabilitación



TRÁMITE DE INCAPACIDADES Y CONCILIACIÓN DE PAGOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-P-023	VERSIÓN	001	FECHA	19/09/2024
OBJETIVO	Establecer los lineamientos para el trámite y liquidación de las incapacidades médicas de origen común y laboral, licencias de maternidad o paternidad, provenientes de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), para el recobro de estas y seguimiento conforme a la normatividad vigente.				
ALCANCE	Este procedimiento inicia con la recepción del certificado de incapacidad expedido por las entidades competentes autorizadas y finaliza con la conciliación contable.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				



VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA GIT TALENTO HUMANO	VICEPRESIDENCIAS	CARGO O RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CONTROLES (En las actividades que aplique)	REGISTROS
		Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	13. Realizar seguimiento frente al estado de la incapacidad (Pagada, devuelta o en trámite, negada), teniendo en cuenta los soportes de liquidaciones de las incapacidades radicadas.	Verificar en los portales de las EPS, ARL el estado de la incapacidad en trámite de pago.	Oficios, correos electrónicos, página web
			¿ Ha sido negado el reconocimiento de la incapacidad por parte de la entidad promotora de salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) ?		
		Experto G3 07 o Delegado G.I.T. Talento Humano	14. Colocar en conocimiento ante la EPS y la Superintendencia Nacional de Salud para que a través de esta entidad se surta el trámite por parte de la misma.		GADF-F-012 Oficio enviado a través del Sistema de Gestión Documental
		Experto G3 07 o Delegado G.I.T. Talento Humano	15. Remitir a la Vicepresidencia Jurídica, si no se recibe respuesta o se niega el reconocimiento, para que realicen el trámite correspondiente del cobro, pasados los 6 meses de la radicación del reconocimiento económico de la EPS, ARL Y AFP.		GADF-F-010 Memorando enviado a través del Sistema de Gestión Documental
			¿ Existe incapacidad que supere los 180 días, de acuerdo con el seguimiento a las incapacidades ?		
		Experto G3 07 o Delegado G.I.T. Talento Humano	16. Comunicar al servidor público cuya incapacidad supere los 180 días, de la suspensión del pago de la incapacidad por nómina, la cual deberá ser gestionada por el mismo servidor ante el fondo de pensiones.		GADF-F-012 Oficio enviado a través del Sistema de Gestión Documental
		Experto G3 07 G.I.T. Talento Humano	17. Ingresar las novedades de incapacidades en el software de nómina, según acto administrativo.		Software nómina
		Experto G3 07 o Gestor o servidor público delegado G.I.T. Talento Humano	18. Remitir memorando y/o correo electrónico a contabilidad con los valores pagados por las EPS y la ARL a nombre de la Agencia Nacional de Infraestructura ANI, informando año, mes, valor, EPS, y C.C. de los servidores públicos.		GADF-F-010 Memorando y/o Correo electrónico
			Fin		

OBSERVACIONES

Todo servidor público de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI no debe asistir a su lugar o puesto de trabajo por el periodo de tiempo que haya autorizado el respectivo médico tratante, de acuerdo con el certificado de incapacidad médica e informar a su jefe inmediato y al GIT de Talento Humano de la misma.

Así mismo, y según el artículo 2.2.5.56 del Decreto 1083 de 2015 modificado parcialmente por el Decreto 648 de 2017 indica "El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 1952 de 2019 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituya.

Es responsabilidad del jefe(a) inmediato y del funcionario(a) remitir la incapacidad de forma inmediata al Grupo Interno de Talento Humano, una vez esta haya sido recibida Artículo 2.2.5.11 Decreto 1083 de 2015.

Cuando la incapacidad es expedida por médico u odontólogo no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, deberá ser validada por el servidor ante la entidad a la cual se encuentra afiliado, allegando con la solicitud, la epícrisis, si se trata de internación, o el resumen de la atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria. Conforme al artículo 2.2.3.3.3 del Decreto 1427 de 2022.

En caso de detectar la omisión del reporte de las incapacidades médicas, por parte de los funcionarios, se procederá a remitir al Experto de Nómina para el respectivo descuento y a la Oficina de Control Interno Disciplinario, o quien haga sus veces

El Decreto 019 de 2012, consagra en su "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, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento".

Porcentajes de Pago de las incapacidades:

-Los dos primeros días de incapacidad el pago corresponde al 100% del Ingreso Base de Cotización – IBC y será asumido por la Agencia Nacional de Infraestructura ANI.

-A partir del 3 día al 90 el pago de dicha incapacidad será del 66,67 % del Ingreso Base de Cotización – IBC y será asumido por la Entidad Promotora de Salud – EPS.

-Del día 91 al 180 el pago de dicha incapacidad será del 50% del IBC y será asumido por la Entidad Promotora de Salud – EPS.

-A partir del día 181 le corresponde al servidor público tramitar el reconocimiento de incapacidades según sea el caso ante el Fondo de Pensión o EPS.

Glosario

Aborto: Interrupción del embarazo por causas naturales o provocadas.

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga 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, es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.



TRÁMITE DE INCAPACIDADES Y CONCILIACIÓN DE PAGOS					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-P-023	VERSIÓN	001	FECHA	19/09/2024
OBJETIVO	Establecer los lineamientos para el trámite y liquidación de las incapacidades médicas de origen común y laboral, licencias de maternidad o paternidad, provenientes de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), para el recobro de estas y seguimiento conforme a la normatividad vigente.				
ALCANCE	Este procedimiento inicia con la recepción del certificado de incapacidad expedido por las entidades competentes autorizadas y finaliza con la conciliación contable.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				

Inicio		Actividad		Decisión		Conector de página		Conector de actividad		Fin	
--------	--	-----------	--	----------	--	--------------------	--	-----------------------	--	-----	--

VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA	VICEPRESIDENCIAS	CARGO O RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CONTROLES (En las actividades que aplique)	REGISTROS
GIT TALENTO HUMANO					

OBSERVACIONES
<p>Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.</p> <p>También se considerará accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.</p> <p>De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador.</p> <p>Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.</p> <p>Estado de Invalidez: Para los efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación. (Artículo 9 Ley 776 de 2002).</p> <p>Incapacidad permanente parcial: Se considera incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. (Artículo 5 Ley 776 de 2002).</p> <p>Incapacidad temporal: Es aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Artículo 2 Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012.</p> <p>Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia (Ley 1822 de 2017).</p> <p>Licencia parental: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. (Ley 2114 de 2021)</p> <p>Licencia de paternidad: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, conforme a la Ley 2114 de 2021</p> <p>Por enfermedad general: Consecuencia de una enfermedad o accidente de origen común que no guarda relación con el desarrollo del trabajo o el medio en el cual el (la), trabajador (a), ejerce sus funciones.</p> <p>Prórroga de Incapacidad temporal: El período de la incapacidad temporal será hasta por ciento ochenta (180) días calendario, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días calendario continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.</p> <p>Cumplido el período previsto anteriormente y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal (Ley 776 de 2002).</p>

CONTROL DE CAMBIOS			REQUISITOS APLICABLES
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	
001	19/09/2024	Creación del Documento.	<ul style="list-style-type: none"> •Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" •Ley 776 de 2002. "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales". •Ley 1438 de 2011. "Por la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud". •Ley 1562 de 2012. "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales" •Ley 1581 de 2012 "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" •Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario. •Ley 2114 de 2021. Por Medio De La Cual Se Amplía La Licencia De Paternidad, Se Crea La Licencia Parental Compartida, La Licencia Parental Flexible De Tiempo Parcial. •Decreto 692 de 1994. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993" •Decreto 1748 de 1995. "Por el cual se dictan normas para la emisión, cálculo, redención y demás condiciones de los bonos pensionales y se reglamentan los Decretos leyes 656, 1299 y 1314 de 1994, y los artículos 115, siguientes y concordantes de la Ley 100 de 1993". •Decreto-Ley 019 de 2012. "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública" •Decreto 1352 de 2013. "Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones." •Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública •Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. •Decreto 780 de 2016, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social •Decreto 051 de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009 •Decreto 2106 De 2019, Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública •Decreto 1427 de 2022, Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

APROBACIÓN			
	NOMBRE	CARGO	APROBACIÓN
ELABORÓ	Luz Dary Acevedo Calderón	Gestor T1 07 GIT Talento Humano	Documento aprobado mediante memorando Radicado No. 20244010158163
ELABORÓ	Leidy Diana Anzola Niño	Contratista GIT Talento Humano	
REVISÓ	Diego Fernando Hidalgo Umbarila	Contratista GIT Talento Humano	
REVISÓ	Libardo Silvestre Siado Jinete	Experto G3 07 GIT Talento Humano	
APROBÓ	Sandra Patricia Pachón Bernal	Coordinadora GIT Talento Humano	
Vo.Bo.	Roberto Carlos Alemán López	Contratista GIT Planeación	