

## 1. INCAPACIDADES

### 1.1. Incapacidades de Enfermedad General

Cuando el empleado deba acudir al servicio médico por urgencias o asistencia prioritaria por causa de una enfermedad de origen común, se debe comunicar a primera hora del día con el jefe directo o en su ausencia con el área de recursos humanos extensiones 421, 423 o 403, con el propósito de informar la situación y que se cubra oportunamente el puesto de trabajo.

Si como resultado de la consulta el médico emite una incapacidad, esta debe ser enviada inmediatamente por fax o correo electrónico o entregada personalmente al departamento de recursos humanos. Si como consecuencia de la atención médica no se emite incapacidad, el funcionario deberá presentar algún soporte como el del copago de la atención prestada, o en caso de no tener ninguno, la copia de la historia clínica. y presentarse inmediatamente en su puesto de trabajo.

Valor del auxilio. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante. En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año. Recuerde que las comisiones se pagan como remuneración directa por la actividad que ejecuta, En los días de ausencia si no tiene actividad laboral o si no se genera un producto de esta, no se liquidan esos días de comisiones.

### 1.2. Incapacidades y Atención por la ARL

La ARL (Administradora de Riegos Laborales) presta atención en los siguientes dos casos:

- **Enfermedad laboral**

Es 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.

- **Accidente de trabajo**

Es 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. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. 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 o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Si como producto de la atención por uno u otro casos se diera una incapacidad temporal, el pago de esta será asumido por las (EPS) Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la (ARL) Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos reembolsos y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral.

El Sistema General de Riesgos Laborales conforme el artículo 5 de la Ley 1562 de 2012, liquidará las prestaciones económicas que otorga, de la siguiente manera:

**A. Para accidentes de Trabajo**

El promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los seis meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

**B. Para enfermedad laboral**

El promedio del último año o fracción de año, del Ingreso Base de Cotización (IBC) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.

En caso de que la calificación en primera oportunidad se realice cuando el trabajador se encuentre desvinculado de la empresa, se tomará el promedio del último año, o fracción de año

	<b>PROASISTEMAS S. A</b>	Código:GH-PD-001 Versión 02 Fecha: 19/03/2019 Página: 3 de 7
	<b>Procedimiento de Incapacidades y Licencias</b>	

si el tiempo laborado fuese inferior, del Ingreso Base de Cotización (IBC), declarado e inscrito en la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encontraba afiliado previa dicha calificación.

### 1.3. Reporte Accidentes de Trabajo

Los accidentes que ocurran en ejercicio de su labor se deben informar **inmediatamente** a la empresa, para poder realizar el reporte respectivo ante la ARL, así como para indicarle al empleado en donde le pueden prestar la asistencia más rápidamente, de acuerdo a la situación expuesta. Existe un plazo máximo de dos días para que se realice el reporte del accidente, so pena de que esta no sea reconocida por la Administradora Correspondiente, este plazo normalmente es para casos de inconsciencia en donde es un familiar o la empresa quien ubica al empleado.

Cuando se llame a la línea efectiva para reportar un accidente de trabajo, el asesor hará las siguientes preguntas:

- ¿En qué estado se encuentra el trabajador, qué lesión tiene y en qué sitio?
- ¿Con qué se lesionó?
- ¿Cuándo ocurrió el accidente estaba en su jornada laboral? (fecha, hora).
- Hora de inicio y finalización de la jornada (opcional, cuando la hora de ocurrencia se ubica en horas habitualmente no hábiles)
- ¿Qué estaba haciendo y dónde estaba cuando se lesionó?
- ¿Qué oficio desempeña el trabajador en la empresa?

En caso de requerir servicios adicionales, debes comunicarte con la línea efectiva quien emitirá las autorizaciones y lo orientará al respecto.

**Línea Efectiva:** Medicalizada / 24 horas  
**Otras ciudades 018000-9-19667**  
**Bogotá 401 0447   Medellín 444 1246   Cali 403 6400   Barranquilla 353 7559**

### 1.4. Seguimiento en los Casos de Enfermedad Laboral

Cuando una persona considere que tiene una enfermedad de origen profesional que aún no ha sido diagnosticada, debe solicitar la primera atención por la EPS (entidad promotora de Salud) correspondiente, quien realizará la evaluación del caso que sea pertinente y remitirá al paciente a Medicina Laboral y esta a su vez remitirá a la ARL o realizaran el cruce de cuentas a que haya lugar.

## 2. Licencias

### 2.1. 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 entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al departamento de Recursos humanos un certificado medico en el cual debe constar:

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

- **Licencia de Maternidad preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

- **Licencia de Maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de 17 semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

El procedimiento para el otorgamiento de licencias en los casos de nacimiento de bebés prematuros, adopción o en caso de aborto será explicado directamente en el departamento de Recursos Humanos.

### 2.2. Licencia de Paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

	<b>PROASISTEMAS S. A</b>	Código:GH-PD-001 Versión 02
	<b>Procedimiento de Incapacidades y Licencias</b>	Fecha: 19/03/2019 Página: 5 de 7

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor (tener en cuenta este plazo para indicar la oportunidad en la entrega al empleador).

### **2.3. Licencia Por Calamidad Domestica**

Cuando se presente una calamidad doméstica, el empleado debe informar de forma inmediata al empleador en específico con el Jefe de Área o con el Departamento de Recursos Humanos para informar de la situación presentada con el propósito de que el puesto del trabajo al que debe asistir sea cubierto oportunamente, adicionalmente se le informara si la circunstancia expuesta se define dentro de este tipo de licencia y cuantos días se le otorgaran.

Se entiende por calamidad domestica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc.

En el código sustantivo de trabajo se establece que es obligación del empleador conceder las licencias necesarias a los empleados en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada. para que se le reconozca el derecho, el empleado deberá traer las pruebas necesarias creíbles y razonables que acrediten su situación, como por ejemplo copia de la historia clínica en caso de enfermedad. Es importante tener en cuenta que la ley laboral, así como no especifica de forma suficiente que es una calamidad doméstica, tampoco especifica a cuantos días de licencia tiene derecho un trabajador que se acoge a la figura de la calamidad doméstica, por lo que corresponderá al empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho.

### **2.4. Licencias por Luto**

Se concede al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

**La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.**

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Se debe solicitar telefónicamente o por correo al jefe directo o en su ausencia directamente al departamento de recursos humanos. Si la persona se entera fuera de la jornada laboral debe informar oportunamente, de forma tal que se pueda aplicar un plan de contingencia para cubrir su puesto de trabajo.

Es importante que sea solicitada oportunamente, ya que se le indicara al empleado si puede tomarla o no por este concepto desacuerdo al grado de parentesco de la persona fallecida.

## 2.5. Licencias NO remuneradas:

Este tipo de licencias deben ser solicitadas por escrito mínimo con 5 días de anticipación y se otorgara a discreción del jefe de área respectivo, según la cantidad de trabajo y turnos asignados.

La respuesta, será entregada máximo dos días después de que se haga la solicitud.

Control de Cambios					
No. Versión	Ítem Cambiado	Descripción de Cambio Realizado	Observaciones	Fecha de Cambio	Responsable
01	-	Documentación Publicada en la Pagina	-	21/05/2018	Directora de Procesos
02	-	Separación de Procedimientos	-	19/03/2019	Directora de Procesos

Control de Documentos			
	Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre</b>	Nicolás Pérez	Nydia Quintín	Alonso Aguilar Bermúdez
<b>Cargo</b>	Asistente de Procesos	Directora de Procesos	Gerente General
<b>Fecha</b>	19/03/2019	19/03/2019	20/Mar/2019
<b>Firma</b>	Nicolas Perez		