

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 10 DE 2020
(11 de febrero de 2020)**

Por medio de la cual se establece el régimen y pago de incapacidades laborales en la Universidad Católica Luis Amigó.

EL RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Los trabajadores de la Universidad, podrán verse impedidos para la prestación personal de su servicio, de forma normal o habitual cuando se presente un quebranto en su salud, que los limite para ello, debiendo ausentarse de su lugar de trabajo.

SEGUNDO. Una incapacidad será de origen común cuando tiene por causa un accidente o enfermedad que no tiene una relación directa con el trabajo realizado. Una incapacidad de origen laboral o profesional cuando se origina en un accidente de trabajo o en una enfermedad estrechamente ligada a su desempeño laboral.

TERCERO. La ley 100 de 1993, establece lo relativo al pago de las incapacidades de origen común, artículo 153 (numeral 3) y 206 y las laborales, en el artículo 206 de la norma citada.

CUARTO. La Universidad está comprometida con el bienestar de sus empleados en sus procesos de enfermedad y desea generar mejores condiciones en su proceso de recuperación o rehabilitación.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Pago de incapacidades. Determinar el pago de las incapacidades de origen profesional o laboral y de origen común, de la siguiente manera:

A. Incapacidades de origen profesional o laboral:

1. Tal como indican las normas vigentes se pagarán con el 100% del salario base de cotización contados a partir del día posterior a la ocurrencia del accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, curación, readaptación o curación, declaración de la incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte, lo cual estará a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales o en los términos que señale la ley. Si ésta se prolonga después de 360 días, se surtirá el proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral. Salvo que exista concepto favorable para rehabilitarse. En todo caso,



deberán surtirse los procesos de responsabilidad de pago, a quien corresponda y si el trabajador percibe los salarios por parte de la Universidad, deberá ser después devolución de los percibido durante este tiempo.

B. Incapacidades por enfermedades de origen común o accidentes que no están asociados a su desempeño laboral:

Para el pago de estas incapacidades, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Los dos primeros días serán pagados por el empleador en su totalidad, tal como lo indica el decreto 2943 de 2013 o la norma que lo modifique.
2. Cuando sea por cualquier enfermedad o lesión común, si la incapacidad se prorroga más de dos días, la Universidad pagará el 100%, cuando los días adicionales correspondan a periodos de descanso, como decir, dominicales, días festivos, sábado (en caso de que no sea laborable para el trabajador), semana santa, descanso de mitad de año u otros que llegue a conceder la Universidad.

Después de éstos días de receso institucional, se pagará en los términos de ley; es decir, a partir del tercer día y hasta el día 180 el pago debe hacerlo la EPS, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 227 del Código Sustantivo de Trabajo que indica que hasta el día 90 se pagarán las dos terceras partes del salario y a partir del día 91 y hasta el día 180, se pagará la mitad del mismo.

3. Situaciones particulares:

A pesar de lo indicado en el numeral 2, la Universidad considerará el pago total del salario cuando se trate de las siguientes enfermedades y que el trabajador esté incapacitado por causa de éstas:

- a) Cuando se trate de **enfermedades catastróficas o de alto costo** en los términos definidos por el Ministerio de Salud (malformaciones congénitas de corazón, cáncer, tumores, insuficiencia renal, VIH, trasplantes, quemaduras profundas, malformaciones arteriovenosas, aneurisma u otras que lleguen a identificarse).
- b) Cuando se trate de **enfermedades raras o huérfanas** que generen incapacidad para desarrollar habitualmente la labor, en los términos definidos por el Ministerio de Salud, la Ley 1392 de 2010, Ley 1438 de 2011, o cualquier otra ley que sobre la materia regule.
- c) Cuando se trate de **patologías derivadas de enfermedades crónicas** como: infartos, accidentes cerebrovasculares, cáncer, diabetes, parkinson, alzheimer, esclerosis múltiple, hipertensión, asma, artritis, artrosis o aquellas que generen minusvalías como ceguera, hipoacusia, entre otros.

Se entiende como enfermedades crónicas, aquellas que son de larga duración y progresión lenta.

- d) Cuando se trate de **intervenciones quirúrgicas que no obedezcan a fines estéticos**, se pagará el 100% del salario durante los primeros 10 días del posquirúrgico, después de lo cual seguirán las reglas generales de pago, salvo, que se encuentre en fase de rehabilitación o que continúe con cuidados hospitalarios o supervisión clínica, que impida la asistencia al lugar de trabajo.

Parágrafo 1°. Cuando las intervenciones quirúrgicas o lesiones obedezcan a actividades relacionadas con falta de autocuidado, desconocimiento de las indicaciones del médico tratante, actúe bajo el estado de sustancias psicoactivas, alcohol, drogas u obedezca a culpa manifiesta por falta de diligencia y cuidado, se seguirán las reglas generales del pago incapacidades, **de conformidad con la ley**, (como ejemplo: conducir en estado de embriaguez, exceso de velocidad, violación de normas de tránsito, entre otros).

Parágrafo 2°. Subsidio económico de enfermedad. Quien se diagnostique con una enfermedad catastrófica o de alto costo y esté incapacitado o tenga una intervención quirúrgica de alto nivel, riesgo y que sea imprescindible para recuperar su funcionalidad y calidad de vida, salvo las excepciones aquí planteadas, recibirá, por una sola vez, inmediatamente después del diagnóstico, en su proceso de recuperación, un auxilio económico de un salario mínimo mensual legal vigente, para ayudar con lo que requiera en el mismo, como medicinas, transporte, entre otros. Deberá ser empleado de tiempo completo, mínimo, por año académico, contar con una vinculación no inferior a 3 años continuos. Esto opera solo a partir del 1° de febrero del año 2020.

ARTÍCULO 2°. Procedimiento interno. Para el reconocimiento de incapacidades se tendrá en cuenta lo preceptuado en la ley, el reglamento interno del trabajo y demás disposiciones internas que lo establezcan o modifiquen, así:

El capítulo XI del Reglamento Interno del Trabajo, Acuerdo Superior 05 del 5 de septiembre de 2017, se refiere al servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidente de trabajo y normas respecto a la regularidad, seguridad y salud en el trabajo. Se deberá tener en cuenta:

- Artículo 36: el trabajador enfermo, deberá comunicarlo de inmediato y por cualquier medio a su jefe inmediato y es deber de éste, inexcusable, informarlo a la Oficina de Relaciones Laborales y el trabajador deberá remitirse a su respectiva EPS.
- El trabajador que no diere aviso o no se someta a los exámenes médicos de la respectiva EPS, se considerará como inasistencia injustificada al lugar de

trabajo, con los efectos disciplinarios que conlleva, solo se excusará, en cuanto el diagnóstico demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al análisis clínico. No basta la mera afirmación del trabajador de que se encuentra enfermo, sino que debe tener el análisis clínico y la incapacidad válidamente otorgada.

- Los trabajadores deben acatar a cabalidad las instrucciones y someterse a los tratamientos que ordene el médico tratante y cumplir las indicaciones, tratamientos preventivos que ordene la Universidad.
- Bajo ningún supuesto, el trabajador incapacitado podrá prestar su servicio en la institución ni ser requerido por sus jefes inmediatos, por ningún medio.
- Es deber de los trabajadores observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales (artículo 45, numeral 18, RIT).
- Es deber del trabajador informar de manera oportuna a su jefe inmediato, toda novedad que se presente en la prestación del servicio (artículo 45, numeral 24, RIT).
- Se prohíbe a los trabajadores incumplir las medidas preventivas derivadas del sistema de seguridad y salud en el trabajo (artículo 47, numeral 24, RIT).
- El trabajador que requiera asistencia médica, deberá remitirse a la EPS y si recibe incapacidad laboral informará inmediatamente a la Oficina de Relaciones Laborales, aportando el documento original dentro de los 3 días siguientes a la generación de incapacidad médica, pudiendo incluso enviarla por correo electrónico con el fin de reportar este tipo de novedades en nómina y la planilla PILA. Es obligación del empleado aportar el certificado de incapacidad médica para los trámites internos y externos. El empleado que no lo haga, se considerará como inasistencia injustificada al lugar de trabajo, con las correspondientes sanciones disciplinarias, lo cual podrá extenderse al jefe de la unidad que encubra esta situación, a sabiendas que tiene el deber de informar.
- El Decreto 1333 de 2018, define que es prórroga de la incapacidad: "*Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario*".

ARTÍCULO 3°. Obligaciones de los incapacitados. Corresponde a éstos:

- Velar por su autocuidado, siguiendo las prescripciones del médico tratante.
- No abusar del derecho, lo cual implica no cumplir con sus obligaciones con las consecuencias que esto acarrea, pudiendo, incluso, implicar la actuación de la Fiscalía General de la Nación, cuando se demuestre que se presentaron conductas tendientes a defraudar el sistema de la seguridad social y al mismo empleador.
- No se debe hacer uso de las prerrogativas que tiene el trabajador para ocultar un incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato laboral.
- Entregar incapacidades creíbles, desde la buena fe, por médicos afiliados a la red de prestadores de servicios de la EPS o sin estarlo acudir posteriormente a la EPS para transcribir dicha incapacidad y si esto no es posible, solicitar cita médica, para evaluación diagnóstica y concesión de la incapacidad correspondiente.

ARTÍCULO 4°. Prescripciones legales y sanciones.

- Las incapacidades deben soportarse en dictámenes clínicos que den cuenta de un malestar en la salud. Siendo la salud un derecho fundamental, no se puede abusar del derecho.
- Serán legales las incapacidades según lo prescrito en los artículos 2 y 3 de la ley 776 de 2002, cuando sea de origen profesional o en el artículo 106 de la ley 100 de 1993, cuando se trate de enfermedad de origen común o demás normas que lo modifiquen.

La ley sanciona el abuso del derecho en materia de incapacidades, según el decreto 1333 de 2018, frente a utilización de incapacidades engañosas, lo cual se constituye en justa causa para dar por terminado el contrato laboral. Además, se faculta al empleador para informar a la Fiscalía General de la Nación, presuntos fraudes en el reconocimiento de incapacidades temporales y abuso del derecho, según el decreto 780 de 2016, que podrían implicar incluso datos falsos que constituirían un peculado contra el sistema de seguridad social y aún falsedad documental.

El Decreto 1333 de 2018 reglamentó el derecho de los afiliados aportantes al régimen contributivo en salud a percibir el pago de incapacidades por enfermedad general de origen común superiores a 540 días, obliga a las EPS a realizar revisiones periódicas sobre la evolución del paciente, en curso de la incapacidad continua; calificar en forma definitiva la pérdida de capacidad laboral, detectar

situaciones de abuso del derecho con la suspensión del pago de incapacidades. Incluso se puede dar inicio al trámite de calificación de invalidez en los términos del artículo 41 de la ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 019 de 2012.

ARTÍCULO 5°. El abuso del derecho en las incapacidades por parte de los trabajadores. Se considerará abuso del derecho:

- No informar teniendo el deber de hacerlo, con el fin de no ver disminuido su ingreso salarial.
- El Jefe de Unidad que conociendo una incapacidad de su subalterno no le informe al Área de Relaciones Laborales del Departamento de Gestión Humana, o que, no acreditando una certificación válida de incapacidad, no lo requiera por su ausencia ni informe a Relaciones Laborales. El envío de un correo o un WhatsApp, por parte del trabajador, no excusará, de ninguna manera, una incapacidad, tampoco la válida ni exime el deber de presentarla en debida forma.
- Cuando se detecte que el trabajador incapacitado realiza actividades alternas que no se compatibilizan con su estado de enfermedad diagnosticado, de lo que se presume la falta a los deberes de autocuidado o cumplimiento de tratamientos, terapias, valoraciones, exámenes, controles, procedimientos, recomendaciones o esquemas de rehabilitación ordenados por el médico tratante. Es decir, no podrá en calidad de trabajador incapacitado, con carácter dependiente, prestar servicios a terceros como contratista, en calidad de independiente.
- Cuando durante el tiempo de la enfermedad se tenga evidencia que realiza actividades alternas que impiden su recuperación y le generan ingresos adicionales.
- Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
- El suministro de incapacidades falsas.
- La entrega de incapacidades tardías en los términos exigidos en el Reglamento Interno del Trabajo.
- La no entrega de incapacidades.
- El ocultamiento, con fines perniciosos, y mala fe de una incapacidad, teniendo el deber de informarla al empleador y con el propósito de obtener un provecho ante cualquier instancia. Es el abuso de la buena fe del

empleador que cree que su trabajador no tiene afectaciones en la salud frente a la mala fe del trabajador, que la oculta.

- Presentarse al lugar de trabajo, estando en curso de una incapacidad válida, lo cual no debe ser aceptado de ninguna manera por parte del empleador, niquiera bajo la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 6°. Prohibiciones a los Jefes en relación con trabajadores incapacitados. Se prohíbe a los Jefes que tengan personal a su cargo incapacitado:

- Exigirle al trabajador incapacitado que repare o recupere el tiempo de la incapacidad.
- Despedir al trabajador en el momento de la incapacidad.
- Realizar actos de discriminación al trabajador que presente sucesivas incapacidades ante la existencia de enfermedades de base.

ARTÍCULO 7°. Incapacidades frente a los contratos de prestación de servicios. Considerando que el contratista, por prestación de servicios, cotiza a la seguridad social de forma independiente, serán éstas pagadas por la respectiva EPS, cuando se trate de incapacidades de origen común y la ARL cuando se traten de origen laboral. Durante los primeros 2 días, serán asumidas por éste, en cuanto que el contratante no funge como empleador. No obstante, deberá éste también reportar cualquier novedad al Área de Relaciones Laborales, para su conocimiento y no será obligación de la Universidad tramitar las mismas. Durante el periodo de incapacidad, el contratista no prestará sus servicios en la Universidad y se pactará una suspensión del contrato, en los términos que autorice la ley.

ARTÍCULO 8°. Incapacidades frente al periodo cesante. Considerando que en tratándose de los Docentes de semestre académico y año académico la Universidad continúa realizando los aportes al sistema de seguridad social en los subsistemas de Salud y Pensión, después de haber finalizado el contrato de trabajo, ya sea contrato a por labor u obra determinada, Semestre académico o año calendario, se establece que, si en este periodo cesante se presenta una incapacidad superior a tres días, el trabajador tendrá derecho a solicitar el pago de la misma.

Para ello deberá aportar al Área de relaciones laborales y Seguridad Social la respectiva incapacidad emitida por la EPS en el momento del evento y esta será reconocida en el momento en que la EPS realice el pago a la Universidad.

ARTÍCULO 9°. Cobro de incapacidades. Corresponde al Área de Seguridad Social del Departamento de Gestión Humana, realizar el cobro de las incapacidades ante las entidades respectivas, de manera oportuna que garanticen el pago de las mismas. Podrá solicitar la información adicional que requiera a las personas que se han incapacitado, con el fin de lograr la transcripción de las mismas en debida forma.

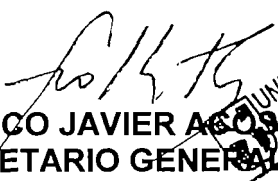
ARTÍCULO 10°. Vacíos. Lo no prescrito en esta norma, será subsanado por las áreas de Relaciones Laborales y Seguridad Social, del Departamento de Gestión Humana.

ARTÍCULO 11°. Derogatoria y vigencia. La presente disposición deroga la Resolución Rectoral N° 13 del 4 de abril de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Medellín a los 11 días del mes de febrero de dos mil veinte (2020).


UNIVERSIDAD CATÓLICA
GUJISAMIGO
Rectoría General
PADRE CARLOS ENRIQUE GARDÓN QUICENO
EL RECTOR GENERAL


UNIVERSIDAD CATÓLICA
GUJISAMIGO
Secretaría General
FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
EL SECRETARIO GENERAL