



POLÍTICA DE INCAPACIDADES

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que deben seguir los trabajadores de TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S., para la correcta radicación, reporte y entrega de incapacidades médicas, garantizando el cumplimiento legal y el adecuado registro en el área de Gestión Humana.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores, trabajadoras, aprendices y los que hacen parte de contratos laborales verbales o escritos o contratos especiales, que TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S., tenga celebrados o celebre en el futuro.

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1427 de 2022 (MinSalud):** Reglamenta el reconocimiento de incapacidades y licencias, estableciendo plazos de 15 días hábiles para revisión y 5 días para pago por parte de la EPS.
- **Decreto 2126 de 2023:** Modifica y complementa normas sobre el trámite de prestaciones económicas y licencias, mejorando el acceso.
- **Decreto 2943 de 2007:** Determina que los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general son a cargo del empleador.
- **Ley 100 de 1993:** Marco general de seguridad social, indicando el ingreso base de cotización (IBC) para la liquidación.
- **Decreto 019 de 2012 (Art. 121):** Establece que el trámite de reconocimiento ante la EPS debe ser realizado por el empleador, no el trabajador.
- **Resolución 1843 de 2025 (MinTrabajo):** Introduce cambios en el manejo de incapacidades médicas y vigilancia de la salud, vigente desde noviembre de 2025.

4. DEFINICIONES

- **Incapacidad temporal.** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de salud y Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.
- **Incapacidad Permanente Parcial.** Se considera como 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.
- **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.
- **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.
- **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

POLÍTICA DE INCAPACIDADES

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 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.

- **Licencia de paternidad:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a Catorce (14) días calendario de licencia remunerada de paternidad.

- **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.

- **Aborto:** Interrupción del embarazo por causas naturales o provocadas.

5. LINEAMIENTOS GENERALES.

a) **Obligatoriedad de la Radicación:** Todo trabajador que se ausente por motivos médicos debe radicar la incapacidad expedida por la EPS, ARL, medicina prepagada o entidad correspondiente.

b) **Plazo de Entrega:** La incapacidad debe ser entregada al área de Gestión Humana dentro de los 2 días hábiles posteriores a su expedición. Si el trabajador se encuentra imposibilitado para entregarla personalmente, podrá hacerlo un tercero autorizado o enviarla por correo electrónico.

c) **Medios de Radicación Aceptados:**

- Presencialmente al área de Gestión Humana.
- Escaneada o fotografiada en formato legible al correo electrónico: analistarrhh@juannas.com.

d) **Requisitos de los documentos incapacidad:**

La incapacidad debe contener:

- Nombre completo del trabajador.
- Número de identificación.
- Fecha de emisión y duración.
- Diagnóstico.
- Firma y sello del profesional o entidad que la emite.

e) **Requisitos documentos licencias:**

Para el caso de Licencias de Maternidad se debe adjuntar lo siguiente:

- Copia del nacido vivo de la o él bebé / Registro civil.
- Incapacidad original.

Para el caso de las licencias de paternidad se deberá adjuntar lo siguiente:

- Copia del registro civil.



POLÍTICA DE INCAPACIDADES

- Copia de la incapacidad de la madre cuando sea cotizante.

6. VERACIDAD Y LEGALIDAD.

Toda incapacidad será verificada con la entidad emisora.

La presentación de documentos alterados o falsificados será considerada falta grave y conllevará sanciones disciplinarias.

7. INCAPACIDADES CONTINUAS O PROLONGADAS.

Si la incapacidad es prorrogada, el trabajador debe radicar cada una de las extensiones de manera oportuna, siguiendo el mismo procedimiento.

8. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.

Es responsabilidad del trabajador asegurarse de que la incapacidad sea radicada a tiempo. La no entrega oportuna puede afectar el pago del auxilio económico correspondiente y ser motivo de apertura de proceso disciplinario.

9. AUSENCIAS SIN JUSTIFICACIÓN.

Si el trabajador se ausenta y no presenta incapacidad médica ni justificación válida, se considerará **ausencia injustificada** y podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Así mismo, los tiempos que el trabajador o trabajadora no labore, y además no cuente con autorización previa y/o justificación válida, serán descontados de la nómina, dado que, al no haber prestación del servicio, no hay lugar al pago de salario, inclusive, dicha conducta genera la pérdida de la remuneración correspondiente al descanso dominical.

10. CONFIDENCIALIDAD.

La información médica del trabajador será tratada de manera confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales.

11. TRANSCRIPCIÓN Y RADICACIÓN.

En los casos en que la atención médica sea prestada por una entidad diferente a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o trabajadora, o cuando por cualquier motivo se requiera la transcripción de las incapacidades o documentos médicos prescritos conforme a la normativa vigente, **TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S** podrá adelantar, en nombre del trabajador o trabajadora, con su consentimiento expreso o tácito, los trámites administrativos necesarios ante las entidades competentes para su radicación, con el fin de procurar el debido reconocimiento y pago de las prestaciones económicas a que haya lugar. Para tal efecto, el trabajador o trabajadora se obliga a suministrar de manera inmediata y completa al empleador todos los documentos e información exigidos por las entidades de seguridad social, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

POLÍTICA DE INCAPACIDADES

12. PAGO DE INCAPACIDADES.

Para información de los trabajadores a continuación, se describe a cargo de quién se encuentra el reconocimiento de las incapacidades médicas, según el número de días de incapacidad:

PERIODO	TIPO DE EVENTO	RESPONSABLE	RECONOCIMIENTO NOMINAL
EPS			
Día 1 y 2	Enfermedad origen común	Empleador	100%, no hay descuento
Día 3 a 90	Enfermedad origen común	EPS	66.67% IBC de la incapacidad inicial.
Día 91 a 180	Enfermedad origen común	EPS	50% IBC de la incapacidad inicial, le corresponde a la EPS, emitir concepto favorable o desfavorable al cumplir 120 días.
Día 181 a 540	Enfermedad origen común	Fondo de pensiones	50% IBC de la incapacidad inicial
Día 541 en adelante	Enfermedad origen común	EPS	50% inicia tramite de pérdida de capacidad laboral, concepto de rehabilitación.
ARL			
Día 1 en adelante	Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral.	ARL	100%
LICENCIAS			
Día 1 a 126	Licencia maternidad de	EPS	100% IBC del último mes
Día 1 a 14	Licencia paternidad. de	EPS	100% IBC del último mes

13. DISPOSICIONES FINALES

- Esta política entra en vigencia a partir del once (11) de noviembre de dos mil veinticinco (2025).
- Cualquier situación no prevista en este documento será resuelta por el área de Gestión Humana o por la Dirección Administrativa, según corresponda.
- La empresa podrá actualizar esta política en cualquier momento y notificará oportunamente a los trabajadores



POLÍTICA DE INCAPACIDADES

Esta política estará publicada, disponible y permanentemente actualizada en la página Web www.juannas.com y en otros medios de divulgación. Cada cambio se comunicará a través de correo corporativo o de mensajes que cada líder divulgará a través de sus grupos primarios.

14. VIGENCIA

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma. Será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la empresa lo considere pertinente.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de noviembre de 2025.



María Claudia Mendoza Jiménez
Gerente General
TRANSPORTADORA JUANNAS S.A.S.
NIT 900509802-1