1. Objetivo

Definir los pasos, criterios técnicos y lineamientos para la correcta gestión, cálculo y liquidación de las incapacidades médicas de origen común y laboral, así como de las licencias de maternidad y paternidad, garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente, la correcta aplicación de los procedimientos internos y los tiempos establecidos para su trámite y pago.

2. Alcance

El presente instructivo aplica desde la Identificación del tipo de prestación económica sea incapacidad o licencia remitida por parte del servidor público, a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, hasta la liquidación, reconocimiento y pago de la prestación económica por parte de la EPS o ARL, según corresponda.

Comprende las actividades relacionadas con la validación, liquidación, trámite y seguimiento de las incapacidades médicas de origen común y laboral, así como de las licencias de maternidad y paternidad de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de acuerdo con la normatividad vigente y los procedimientos internos aplicables.

El alcance finaliza con la verificación del pago efectuado por la EPS o ARL y el correspondiente registro y cierre del trámite administrativo por parte de la Secretaría.

3. Responsables

Cargo	Rol identificado	Responsabilidad / compromiso
Profesional Especializado – GIT de Gestión del Talento Humano.	**Responsable de la liquidación de nómina**	Ejecutar, revisar y/o validar la liquidación de la nómina, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Profesional Especializado – GIT de Gestión del Talento Humano.	**Responsable del cobro de incapacidades**	Gestionar el cobro y seguimiento de las incapacidades ante las EPS y ARL, incluyendo el trámite de los valores reconocidos por dichas entidades.

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 Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Artículo 2 Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012.
- **Incapacidad permanente parcial**: Se considera como incapacidad 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).
- **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).
- **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 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:** 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. También se considerará como 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. 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.

- **Prórroga de Incapacidad temporal:** El período durante el cual se reconoce 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. 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).

- **Licencia de paternidad:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a catorce (14) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.
- **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).

5. Condiciones generales

Todo servidor público de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte que cuente con un certificado de incapacidad médica expedido por el profesional de salud competente deberá abstenerse de asistir a su lugar de trabajo y de desarrollar las actividades laborales durante el período de incapacidad autorizado, de conformidad con las fechas de inicio y finalización establecidas en dicho documento y con sujeción a la normativa vigente aplicable. Lo anterior tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de las indicaciones médicas, favorecer el proceso de recuperación y prevenir posibles afectaciones a la salud del servidor público.

Así mismo, el servidor público deberá informar oportunamente a su jefe inmediato sobre la expedición de la incapacidad médica y remitir el respectivo soporte documental a través de los canales institucionales establecidos correo electrónico recursos.humanos@scrd.gov.co, correspondencia.externa@scrd.gov.co para efectos del registro, la verificación y el trámite administrativo correspondiente, de acuerdo con los procedimientos internos de la entidad.

Por su parte, el jefe inmediato deberá realizar el seguimiento administrativo de la novedad y reportar oportunamente la inasistencia del servidor público a la dependencia competente en materia de gestión del talento humano, conforme a los procedimientos institucionales. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 051 de 2018, que establece: «El jefe inmediato deberá reportar al jefe de personal, o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo».

En consecuencia, la gestión de las incapacidades médicas deberá adelantarse de manera coordinada entre el servidor público, el jefe inmediato y la dependencia responsable de la gestión del talento

humano, garantizando la trazabilidad documental de la novedad, el registro oportuno de la información y el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables.

6. Desarrollo

Con el fin de realizar la debida conciliación de los pagos de incapacidades que realiza la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y el reintegro de los pagos que realizan las Entidades Promotoras de Salud – EPS o Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) se establecen los lineamientos para la liquidación y cobro de incapacidades.

6.1 Reconocimiento, liquidación y pago de incapacidades y licencias

6.1.1. Identificar el tipo de prestación económica

Determinar si la solicitud corresponde a alguna de las siguientes prestaciones:

- Licencia de maternidad.
- Licencia de paternidad.
- Incapacidad de origen común.
- Incapacidad de origen laboral.

6.1.2. Verificar las condiciones para el reconocimiento

6.1.2.1 Licencia de maternidad

Verificar que la afiliada cumpla las siguientes condiciones al momento del parto:

1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud como cotizante y en estado activo.
2. Haber efectuado aportes durante los meses correspondientes al período de gestación.
3. Contar con el certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la EPS o entidad adaptada, o validado por esta.
4. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho

(18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

5. Verificar que la totalidad de las cotizaciones correspondientes al período de gestación se haya pagado, incluidos los intereses de mora cuando corresponda, a más tardar en la fecha límite de pago del período de cotización en el que inicia la licencia.
6. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. En la práctica el médico prescribe el tiempo que estime necesario para la recuperación, y lo habitual son dos semanas. Puede llegar a cuatro cuando hay complicaciones.
7. La incapacidad de origen común se paga sobre el 66.66 % del salario. Esta licencia se paga sobre el 100%. El artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo la llama expresamente descanso remunerado y ordena pagarla «con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso», sin porcentaje alguno de por medio.
8. El decreto 2126 de 2023 aclaró el punto que más discusiones generaba, porque hasta entonces la norma solo hablaba de «aborto» sin definirlo. Hoy la licencia cubre los eventos, definidos en el artículo 2.2.3.1.3 del decreto 780 de 2016.

Aborto espontáneo

Es la pérdida involuntaria del embarazo. La norma lo define como la interrupción del embarazo por la muerte del feto o embrión y su expulsión junto con los anexos ovulares, que ocurre antes de la semana 22 de gestación, sin intervención ni inducción.

Aquí entran la pérdida temprana, el aborto retenido y el embarazo anembrionado, porque en todos ellos hay muerte del embrión o feto antes de la semana 22.

Interrupción voluntaria del embarazo

La licencia procede igual cuando la interrupción es voluntaria, y no depende de la razón por la que se haya practicado.

La norma la define como la atención integral en salud para poner fin a la gestación mediante métodos farmacológicos o no farmacológicos, dentro de las primeras 24 semanas conforme a la sentencia C-055 de 2022 de la Corte Constitucional, o sin ese límite en los supuestos de la sentencia C-355 de 2006.

La EPS no puede exigir explicaciones ni condicionar el pago a la causal invocada. Se trata de una prestación económica derivada de un procedimiento en salud, no de un juicio sobre la decisión de la paciente.

Parto prematuro o pretérmino no viable

Es el parto que ocurre entre las semanas 22 y 37 de gestación, en el que el feto nace muerto o muere justo antes del parto, sin respirar ni dar cualquier otra señal de vida.

La diferencia con el parto prematuro ordinario es determinante. Si el bebé nace vivo, así sea prematuro, hay licencia de maternidad completa y ampliada; si nace sin vida, hay licencia de dos a cuatro semanas.

Legrado

El legrado no es una causal distinta, sino el procedimiento que sigue a una pérdida o a una interrupción del embarazo.

Lo que da derecho a la licencia es la pérdida o la interrupción, no el procedimiento en sí, de modo que la licencia se causa aunque el legrado se practique días después.

Cuando el bebé nace sin vida a término

El parágrafo del artículo 2.2.3.2.16 del decreto 780 de 2016 dispone lo siguiente:

«En los casos de parto a término con feto muerto o que muere justo antes del momento del parto, sin respirar o dar cualquier otra señal de vida, procederá la expedición de este certificado. De haberse otorgado una licencia de maternidad preparto, esta se reemplazará por la licencia de que trata el presente artículo, correspondiendo al profesional tratante determinar el

otorgamiento de las dos (2) semanas restantes, sin perjuicio de que el médico tratante le otorgue una incapacidad de origen común, una vez culmine aquella».

Para efectos del reconocimiento de estas licencias, el médico tratante deberá expedir un certificado específico, denominado “Certificado de otras licencias derivadas del proceso gestacional”, diferente al certificado de licencia de maternidad, el cual deberá contener como mínimo los siguientes requisitos establecidos en el artículo 2.2.3.2.16 del Decreto 780 de 2016.

- Fecha de inicio y terminación de la licencia, y número de días concedidos.
- Edad gestacional en semanas al momento del aborto, de la interrupción o del parto no viable.
- Códigos de diagnóstico principal y relacionado, según la clasificación internacional de enfermedades vigente.
- Si el embarazo fue múltiple.
- Identificación y firma del médico que lo expide.

Si al terminar la licencia la mujer sigue sin poder trabajar, el médico puede prescribir una incapacidad ordinaria, que se paga con las reglas propias de las incapacidades.

Esa incapacidad se liquida sobre el 66.66 %, sin que pueda ser inferior al salario mínimo, y exige haber cotizado al menos cuatro semanas antes de su inicio.

6.1.2.2. Licencia de paternidad

1. Verificar que la licencia se disfrute durante los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor o a su entrega oficial en adopción.
2. Presentar ante la EPS o entidad adaptada el registro civil de nacimiento o el acta de entrega oficial del menor adoptado, dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o entrega.
3. Verificar que el afiliado cotizante haya efectuado aportes durante los meses correspondientes al período de gestación de la madre.
4. Cuando el período cotizado sea inferior al de gestación, efectuar el reconocimiento proporcional por cotizaciones.

5. El único soporte válido para el otorgamiento de la 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 la fecha del nacimiento del menor.
6. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad
7. La licencia de paternidad se causa por el nacimiento de un hijo vivo, de modo que no procede cuando el embarazo se pierde.

   Lo que sí puede solicitar el padre es una licencia por grave calamidad doméstica, que el empleador está obligado a conceder y a remunerar cuando la situación lo amerita.

   La pérdida de un embarazo avanzado, y más si obliga a acompañar a la compañera hospitalizada, encaja sin dificultad en el concepto de grave calamidad doméstica.

6.1.2.3. Incapacidad de origen común

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 780 de 2016 y sus modificaciones en el *ARTÍCULO 2.2.3.3.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común* se establecen las condiciones que se deben acreditar al inicio de la incapacidad:

1. Estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud como cotizante, incluidos los pensionados con ingresos adicionales.
2. Haber cotizado efectivamente al sistema durante un mínimo de cuatro (4) semanas inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad. El cumplimiento se verifica según la fecha límite de pago del período de cotización en el que inicia la incapacidad.
3. Contar con el certificado de incapacidad expedido por el profesional tratante de la red de la EPS o entidad adaptada, o validado por esta.
4. El médico u odontólogo tratante, según sea el caso deberá expedir el documento en el que certifique la incapacidad del afiliado, el cual debe contener como mínimo:

   Razón social o apellidos y nombres del prestador servicios salud que atendió al paciente
   NIT del prestador de Servicios de salud.

Código del prestador de servicios de salud asignado en Registro Especial Prestadores Servicios de Salud (REPS)
Nombre la promotora de salud o entidad adaptada
Lugar y fecha de expedición
Nombre del afiliado, tipo y número de su documento de identidad.
Código de diagnóstico principal, utilizando Clasificación Internacional Enfermedades CIE, Vigente.
Código de diagnóstico relacionado, utilizando la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE, Vigente
Presunto origen de la incapacidad (común o laboral)
Causa que motiva la atención. Se registra de acuerdo con el presunto origen común o laboral
Fecha de inicio y terminación de la incapacidad
Prorroga: Si o No
Incapacidad retroactiva
Nombres y apellidos, tipo y número de identificación y firma médico u odontólogo que lo expide.

6.1.2.4. Incapacidad de origen laboral

Verificar que, al inicio de la incapacidad, el afiliado cumpla las siguientes condiciones:

1. Estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (como trabajador dependiente o independiente) al momento del evento.
2. Contar con el reporte formal del accidente de trabajo (FURAT) o la calificación/diagnóstico de enfermedad laboral (FUREL) ante la ARL.
3. Contar con la incapacidad médica expedida por un profesional habilitado (de la red de la ARL o EPS validada/tramitada) según el flujo de la administradora, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto 4 del ítem 6.1.2.3. del presente documento.
4. Epicrisis o resumen de atención.

6.1.3. Determinar el ingreso base de cotización (IBC)

Establecer el IBC aplicable según el tipo de prestación:

- Licencias de maternidad y paternidad: tomar el IBC reportado al inicio de la licencia, correspondiente al día uno (1).
- Incapacidades de origen común y sus prórrogas: tomar el IBC reportado en el mes anterior al inicio de la incapacidad inicial, correspondiente al día uno (1), sin tomar como referencia el inicio de las prórrogas.

6.1.4. Verificar si existen prórrogas o incapacidades simultáneas

1. Determinar si la incapacidad corresponde a una prórroga. Se considera prórroga cuando se expide por la misma enfermedad o lesión, o por otra relacionada directamente con esta, y no existe una interrupción superior a treinta (30) días calendario entre incapacidades.
2. Si se presentan dos o más incapacidades de origen común simultáneamente, reconocerlas como una sola para efectos del cálculo, desde el día inicial de la primera hasta el último día de la más amplia. Registrar cada incapacidad de manera independiente.
3. Si coinciden una incapacidad de origen común y una de origen laboral, reconocer una sola prestación económica: la que otorgue el mayor beneficio.
4. Si durante la licencia de maternidad o paternidad, incluida la maternidad preparto y posparto, coincide una incapacidad de origen común, reconocer únicamente la prestación económica derivada de la licencia. Si la incapacidad continúa después de finalizar la licencia, reconocerla conforme a la normativa vigente.

6.1.5. Reunir los documentos requeridos

Recopilar los documentos según el tipo de prestación solicitada.

6.1.5.1. Incapacidad de origen común y laboral

- Certificado de incapacidad expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS, ARL o entidad adaptada, o validado por esta, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto 4 del ítem 6.1.2.3. del presente documento.

6.1.5.2. Licencia de maternidad

- Certificado de licencia de maternidad expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada, o validado por esta.
- Registro civil de nacimiento del menor.
- En caso de licencia de maternidad por extensión, certificado expedido por la EPS o entidad adaptada a favor de quien corresponda y, según el caso, los documentos adicionales pertinentes:
    - Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor por parte del ICBF o institución autorizada.
    - Copia del acto administrativo o providencia judicial que otorgue la custodia.
    - Certificado de defunción.
    - Certificación médica que indique la incapacidad de la madre para cuidar al menor.

6.1.5.3. Licencia de paternidad

- Registro civil de nacimiento del menor.
- Certificado de licencia de maternidad cuando el padre esté afiliado a una EPS o entidad adaptada diferente de la de la madre y proceda el reconocimiento y pago proporcional.

6.1.6. Documentos comunes para las solicitudes

- Solicitud de pago suscrita por el aportante, a través del medio establecido por la EPS o entidad adaptada.
- Certificación bancaria expedida con una antigüedad no superior a treinta (30) días calendario, que incluya el nombre completo e identificación del titular, así como el tipo, número y estado de la cuenta.
- Si no se cuenta con una cuenta bancaria, indicar en la solicitud el medio de pago, de acuerdo con las opciones establecidas por la EPS o entidad adaptada.

6.1.7. Liquidación de incapacidad de origen común

- Los dos primeros días de incapacidad el pago corresponde al 100% del Ingreso Base de Cotización – IBC y será asumido por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.
- A partir del tercer día al día 90 el pago de dicha incapacidad será del 66.6% 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 Ingreso Base de Cotización 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.
- Si es una incapacidad común (como una enfermedad general), la EPS se hace cargo del pago y cubre el 66,6 % del salario base por cada día incapacitado.

6.1.8 Liquidación de incapacidad de origen laboral

De acuerdo a lo establecido en La Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan las normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales:

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional.

El período durante el cual se reconoce la prestación será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

Imagen No. 1 Tabla de Liquidación de Incapacidades

Días de incapacidad de Origen Común	Responsable del pago	Porcentaje del pago
Hasta 2 días	Empleador	100% IBC
Más de 3 días hasta 90 días	E.P.S.	66.6%
Del día 91 al día 180	E.P.S.	No definido
Del 181 al día 540 con concepto favorable por parte de la EPS	A.F.P.	No definido
Del 181 al día 540 en el caso que el concepto de rehabilitación no se haya emitido por parte de la EPS, corresponderá a esta pagar la incapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 142 del Decreto 19/2012.	E.P.S.	No definido
Del 181 al día 540 no se emitió ningún concepto de rehabilitación por parte de la EPS	E.P.S.	No definido
Mayor a 540 días	E.P.S.	No definido.
Desde el primer día del evento	A.R.L.	100%

Fuente: Creación propia

6.1.9. Presentar la solicitud de reconocimiento, liquidación y pago

1. Organizar los documentos correspondientes al tipo de prestación.
2. Adjuntar la solicitud de pago suscrita por el aportante.
3. Incorporar la certificación bancaria vigente o indicar el medio de pago, si no se cuenta con una cuenta bancaria.
4. Presentar la documentación ante la EPS o entidad adaptada para el trámite correspondiente. Para las incapacidades de origen laboral, considerar a la ARL como responsable del reconocimiento económico.

6.1.10. Conciliar los pagos y reintegros

1. Identificar los pagos de incapacidades realizados por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.
2. Identificar los reintegros efectuados por las EPS o ARL.
3. Contrastar los pagos realizados con los valores reconocidos y reintegrados.
4. Verificar la correspondencia entre los períodos de incapacidad, los porcentajes aplicados y los responsables del pago.
5. Establecer las diferencias que se presenten en la conciliación contable de los pagos y reintegros.

6. De existir diferencia revisar nuevamente la liquidación y si es error en la liquidación realizada por esta Secretaría ajustar valor y si es error en la liquidación de la EPS o ARL enviar oficio solicitando revisión.
7. Al no evidenciarse diferencias, se procede a realizar el cruce contable correspondiente, dejando la cuenta con saldo cero. En consecuencia, se da por finalizado el trámite de reconocimiento económico ante la EPS o ARL y se dispone el archivo de los soportes en el expediente virtual.

7. Documentos Asociados o Anexos

Anexos: N/A

8. Control de cambios

No.	Fecha de emisión	CAMBIOS REALIZADOS
1	23 /11/2026	Ver la Solicitud de creación de documentos en el Caso GLP I# 156 519. Radicado ORFEO 20267300667493 de fecha 23/11/2026.

9. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ *Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento*	APROBÓ *Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento*	VALIDÓ *Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos*	AVALÓ *Jefe de la Oficina Asesora de Planeación*
NOMBRE: Sonia Larrota Hernández Shirley Ramirez	NOMBRE: Miryam Janeth Sosa Sedano Clara Edith Moreno Junco	NOMBRE: Daniela Perez Atara	NOMBRE: Luis Fernando Mejia Castro
CARGO:	CARGO: Directora de Gestión Corporativa y	CARGO: Contratista	CARGO:

Profesional Especializado Contratista	Relación con el Ciudadano (E) Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano		Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Electrónica Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente

Radicado: **20267300667493**
Fecha 10-11-2026 11:03

El Documento 20267300667493 fue firmado electrónicamente por:	
Luis Fernando Mejia Castro	**Jefe Oficina Asesora de Planeación**, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-11-2026 17:44:45
Jenny Alejandra Trujillo Diaz	**Contratista**, Oficina Asesora de Planeación, ID: 53077552, jenny.trujillo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-11-2026 18:07:45
Daniela Pérez Atara	**Contratista**, Oficina Asesora de Planeación, ID: 1019111527, daniela.perez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-11-2026 17:39:49
Myriam Janeth Sosa Sedano (E)	**Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano (E)**, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 51866266700, myriam.sosa@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-11-2026 20:35:15
Bibiana Fernanda Munévar Rodriguez	**Contratista**, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52337336, bibiana.munevar@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 19-11-2026 19:35:19
Sonia del Pilar Larrota Hernandez	**Profesional Especializado Código 222 Grado 26**, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52528796, sonia.larrota@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 10-11-2026 15:14:59

Shirley Ramirez Cantor	**contratista**, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52080266, shirley.ramirez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 10-11-2026 11:18:07
Clara Edith Moreno Junco (E)	**Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano (E)**, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 33367240730, clara.moreno@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 10-11-2026 15:58:43
 e0caf49e599b098c516e6d5b60c4e8399d3cd34f9c2e7074bbdd57621ff338fa Codigo de Verificación CV: c4b67	