

	PROCEDIMIENTO	VERSION: 0
		CODIGO: PD-AD-09
Reincorporación laboral		FECHA: 04/Jun/2024

## 0. LISTA DE VERSIONES

VERSION	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACION
00	23/Ene/2025	Se revisa y no se modifica.

## 1. OBJETO

Establecer un proceso para la participación en la Rehabilitación y Reincorporación Laboral, para promover la adaptación de los trabajadores que como consecuencia de un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o un evento común, pueden presentar necesidad de ajustes temporales o definitivos en sus actividades laborales por su condición funcional, permitiendo su productividad y potencializando su recuperación, con el fin de contribuir a su bienestar y calidad de vida integral, siendo responsables socialmente y cumplidores de la Legislación Colombiana.

### Objetivos específicos

- Identificar casos y definir conductas en la reincorporación laboral y ocupacional posterior a un evento, por accidente de trabajo, enfermedad laboral o general.
- Identificar las condiciones de salud del trabajador a través de EMO (Evaluación Médica Ocupacional) post incapacidad, cuando posterior a un evento de salud pueda verse modificada su capacidad funcional para desempeñarse en su cargo habitual al momento de reintegrarse a laborar.
- Identificar las exigencias de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo del Procedimiento de Reincorporación laboral, así mismo, llevar un historial de las exigencias de los puestos.
- Establecer un sistema de monitoreo que permita el seguimiento y cierre a las recomendaciones emitidas en el plan de reincorporación durante el tiempo de vigencia de las mismas.
- Evaluar y verificar la gestión del Procedimiento de Reincorporación laboral y su impacto en el SG-SST de la empresa.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplicará para todos los trabajadores que al momento de su reincorporación presenten recomendaciones laborales producto de eventos de origen laboral o de origen común y que amerite el ajuste interno de sus actividades; involucra a todo el personal vinculado y practicantes que laboran en la empresa; y que presenten alguna las siguientes situaciones:

- Todo trabajador con evento ATEL o enfermedad común a quien se le otorgue una incapacidad temporal mayor o igual a 30 días y presente alteraciones en la capacidad de ejecución de las actividades laborales.
- Recomendaciones médicas laborales emitidas por el médico tratante acogido dentro del Sistema de Seguridad Social y Riesgos Laborales
- Casos remitidos por autoridad legal (Ministerio, Juzgado, etc.)

Las recomendaciones de trabajadores de empresas temporales y/o contratistas deben ser notificadas por el contacto de SST a la empresa Laboratorio Medico de Referencia y será la empresa temporal y/o contratista la responsable de las acciones a implementar en reincorporación laboral.

## 3. DEFINICIONES

**Reincorporación laboral:** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado. Las modalidades de reincorporación laboral son:

- Reincorporación laboral sin modificaciones: El trabajador puede retomar sus actividades laborales asignadas ya que las exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador.
- Reincorporación laboral con modificaciones: El trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.
- Reubicación laboral: Cuando el trabajador debe ser reubicado de manera temporal o definitiva en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador.
- Reconversión de mano de obra: Ésta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le

permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje, entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa.

**Rehabilitación integral:** Mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.

**Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones laborales:** Es el proceso que se realiza con el fin de conocer la adaptación del trabajador al reintegro, el desempeño en las labores asignadas y la percepción de confort y seguridad frente a las actividades asignadas. Este seguimiento permitirá establecer si se requieren nuevas adaptaciones al individuo, al puesto de trabajo o al ambiente laboral.

Debe quedar documentado en el acta de seguimiento y cierre y debe estar debidamente firmado por el SST, el trabajador y el jefe Inmediato. Se define implementar el seguimiento de acuerdo con las siguientes consideraciones:

Recomendaciones laborales de hasta 30 días: Seguimiento laboral al finalizar la vigencia de las recomendaciones.

Recomendaciones laborales de más de 30 días y hasta 6 meses: Seguimiento laboral a la mitad y al finalizar la vigencia de las recomendaciones.

Recomendaciones laborales Definitivas: Durante el primer año, seguimiento laboral trimestral y a partir del segundo año seguimiento laboral anual.

**Cierre de caso:** Se define cuando el trabajador finaliza la vigencia de las recomendaciones laborales y recuperó la condición funcional para retomar a su oficio habitual normal y/o cuenta con el alta médica por parte del médico tratante porque recuperó su condición de salud.

## 4. CONDICIONES GENERALES

### MARCO LEGAL

#### Constitución Política de 1991:

Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

#### Código Sustantivo del trabajo:

Objetivo, La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

#### Ley 100 de 1993:

Art. 1 sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

Art. 2 PRINCIPIOS. El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación

Art. 153. Igualdad. El acceso a la Seguridad Social en Salud se garantiza sin discriminación a las personas residentes en el territorio colombiano, por razones de cultura, sexo, raza, origen nacional, orientación sexual, religión, edad o capacidad económica, sin perjuicio de la prevalencia constitucional de los derechos de los niños.

#### Decreto Ley 1295 de 1994:

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

#### Ley 361 de 1997:

Art. 26 En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

#### Ley 776 de 2002:

Art. 4 REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Art. 8. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

#### Resolución 2346 de 2007:

Art. 3. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

**Ley 1145 de 2007:**

Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1562 de 2012:**

Art. 11 Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.

**Decreto 1507 de 2014:**

Capítulo II, numeral 4 Clasificación de las restricciones en el rol laboral. Para una mayor facilidad en la comprensión y valoración que respecto al rol laboral, puede presentar una persona como consecuencia de una deficiencia (s), estas restricciones se han dividido por categorías; cada categoría a su vez tiene un, puntaje máximo calificable. Para facilitar la evaluación se tendrá como guía el "Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales" o el Manual que lo modifique o sustituya, y lo descrito en instrumentos construidos para valorar repercusiones en el rol laboral.

**Decreto 1333 de 2018:**

Art 2.2.3.4.1. Situaciones de abuso del derecho. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.

**Resolución 0312 de 2019:**

Artículo 27. Estándar 3.1.6: Restricciones y recomendaciones médico laborales

- . Cumplir las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.
- . Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.
- . Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.

Art. 30. No les está permitido levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales. No se deben crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación, conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

**Resolución 3050 de 28 de julio de 2022:**

Por el cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional en el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.

**5. DOCUMENTOS RELACIONADOS**

[Acta de reincorporación laboral](#)

[Base de datos para reincorporación laboral](#)

[Acta de seguimiento de reincorporación laboral](#)

**6. RESPONSABILIDADES****Responsabilidades de jefes de sección:**

- . Notificar de manera oportuna al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro. De igual manera si el trabajador le reporta el aumento transitorio de la gravedad de un síntoma.
  - . Facilitar la búsqueda de alternativas ocupacionales que permitan la reincorporación oportuna.
  - . Notificar a la dirección administrativa las novedades que se presenten durante el cumplimiento de las recomendaciones laborales.
  - . Brindar al trabajador el espacio para cumplir con los procesos de rehabilitación y tratamiento que continúen pendientes.
  - . Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones y realizar los ajustes pertinentes en caso de incumplimiento.
  - . Participar en el proceso de seguimiento y cierre de recomendaciones de los trabajadores participantes en el procedimiento de reincorporación laboral.
- Cuando se requiera notificar al equipo de trabajo las condiciones del reintegro del trabajador.

**Responsabilidades de Dirección Administrativa:**

- . Tomar decisiones administrativas en caso de incumplimiento del trabajador que esté vinculado en el procedimiento de reincorporación laboral.

**Responsabilidades del Líder de Seguridad y Salud en el trabajo:**

- . Liderar y garantizar el cumplimiento del procedimiento de reincorporación laboral.
- . Identificar los casos a ingresar en el procedimiento de reincorporación laboral.
- . Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina la incapacidad en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- . Junto con el jefe de sección, aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- . Definir las adaptaciones administrativas y/o al puesto de trabajo físico, atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas y/o ubicar al trabajador en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual

- deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios y que permitan el cumplimiento de estas.
- Socializar recomendaciones laborales con el trabajador, jefe de sección y dirección administrativa.
- Diligenciar toda la documentación y anexos del procedimiento de reincorporación laboral, con participación del trabajador, jefe de sección y dirección administrativa.
- Mantener archivo organizado de acuerdo con cada caso, con la documentación correspondiente al procedimiento de reincorporación.
- Solicitar valoración por parte del médico ocupacional de los trabajadores con sintomatología que afecte la capacidad de desempeño, con el fin de determinar cuáles son las condiciones seguras de reincorporación.
- Definir en reglamento interno de trabajo las acciones administrativas a ejecutar conforme a las condiciones relacionadas con situaciones de abuso del derecho artículo 11 de resolución 3050 de 28 de julio de 2022.

#### Responsabilidades de trabajadores:

- Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales.
- Gestionar citas de control en la entidad que esté recibiendo el tratamiento y notificar con anticipación al jefe de sección las citas de control que tenga programadas.
- Entregar oportunamente a su empleador copia de recomendaciones laborales y originales de incapacidades médicas generadas en su EPS o ARL.
- Reportar cualquier condición de salud que afecte su actividad laboral.
- Comprometerse con las actividades establecidas en el Procedimiento de reincorporación laboral y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
- Acatar las recomendaciones y o restricciones tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
- Desarrollar de manera segura y eficiente la actividad laboral; cumpliendo normas, estándares y procedimientos.
- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al procedimiento de reincorporación laboral, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laborar en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el procedimiento de reincorporación laboral.

## 7. DESARROLLO

¿Que se hace?	¿ Como se hace?	¿Quién lo hace?  Qué registro queda.
<b>Identificación de casos</b>	<p>El trabajador que presente un evento por enfermedad Común, enfermedad Laboral, o accidente Laboral y este comprometida su función mental, física, sensorial; su capacidad de ejecución de actividades deberá reportar a dirección administrativa, jefe inmediato y SST la condición de salud.</p> <p>Una vez que identifique el caso a través del reporte del trabajador y análisis de ausentismo, ingresara el caso al procedimiento de Reincorporación laboral.</p>	<p>Trabajador Jefe Inmediato SST / Dirección administrativa</p> <p>Base de datos trabajadores en reincorporación laboral</p>
<b>Examen post incapacidad</b>	<p>Una vez el trabajador haya pasado la etapa de atención médica y/o al finalizar la incapacidad; el responsable SST remitirá a los trabajadores que tengan 30 días o más de incapacidad o los que se definan por criterio interno de la empresa a la IPS de salud ocupacional para la realización del examen ocupacional pos - incapacidad, con el objetivo de definir las condiciones de reintegro laboral y solicitará las recomendaciones laborales emitidas por el médico tratante.</p> <p>La empresa recibirá la notificación de las recomendaciones por parte del médico tratante, medico laboral o medico laboral de IPS Contratada.</p>	<p>Trabajador SST IPS evaluaciones médicas.</p> <p>Concepto de examen post incapacidad y/o recomendaciones ajustadas a condición de la empresa.</p>
<b>Análisis de recomendaciones Vs exigencias de puesto de trabajo Socialización de recomendaciones laborales</b>	<p>SST en conjunto con el jefe inmediato del trabajador, validaran las recomendaciones, el concepto de aptitud emitidos y analizara las exigencias del puesto de trabajo para determinar el tipo de reintegro del trabajador.</p> <p>De dicho análisis se genera el acta de socialización de recomendaciones para tener en cuenta por el trabajador y las tareas asignadas por la empresa para garantizar el cumplimiento de estas, así como también las adaptaciones realizadas; tiempo de las recomendaciones y se programa la fecha del seguimiento laboral.</p>	<p>SST Jefe Inmediato Trabajador</p> <p>Acta socialización de recomendaciones</p>
<b>Seguimiento</b>	al SST y el jefe inmediato realizan el seguimiento del	SST

<b>cumplimiento de recomendaciones laborales</b>	<p>trabajador, con el fin de conocer la adaptación del trabajador al reintegro, el desempeño en las labores asignadas y la percepción de confort y seguridad frente a las tareas.</p> <p>Este seguimiento permitirá establecer si se requieren nuevas adaptaciones a la persona, al puesto de trabajo o al ambiente laboral.</p> <p>Este seguimiento debe quedar documentado en el acta de Seguimiento y debe estar debidamente firmado por el responsable SST, el trabajador y el jefe inmediato.</p>	<p>Jefe Inmediato Trabajador</p> <p>Acta de seguimiento y cierre de caso</p>
--------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

<b>Cierre de caso</b>	<p>Una vez se lleve a cabo el tiempo definido de las recomendaciones y/o se finalice el tratamiento médico y el tiempo de las adaptaciones al ambiente laboral o al oficio, el trabajador deberá asistir al control médico para definir si puede reintegrarse a su oficio habitual, si debe continuar con adaptaciones en el puesto de trabajo por otro periodo o de forma definitiva o por el contrario se define cierre del caso que se documenta en el acta de seguimiento y cierre de caso.</p> <p>Las actas, seguimientos, constancias de capacitaciones y adaptaciones quedaran documentadas y archivadas.</p>	<p>SST Jefe Inmediato Trabajador</p> <p>Acta de seguimiento y cierre de caso</p>
-----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

ELABORO	REVISO	APROBO
<p><b>Nombre:</b> Yulime Andrea Monsalve Martinez</p> <p><b>Cargo:</b> Dirección de Calidad</p> <p><b>Fecha:</b> 04/Jun/2024</p>	<p><b>Nombre:</b> Carolina Correa Carvajal</p> <p><b>Cargo:</b> Líder de seguridad y salud en el Trabajo</p> <p><b>Fecha:</b> 04/Jul/2024</p>	<p><b>Nombre:</b> Carlos Gonzalo Robledo Restrepo</p> <p><b>Cargo:</b> Director General</p> <p><b>Fecha:</b> 05/Jul/2024</p>

COPIA CONTROLADA