

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

## 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 retornar 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 médica-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 califiquen 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 incapacidad</b>	<b>post</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>	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. 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.	SST Jefe Inmediato Trabajador	Acta socialización de recomendaciones
--	--	-------------------------------------	---------------------------------------

<b>Seguimiento</b>	<b>al</b>	SST y el jefe inmediato realizan el seguimiento del	SST
--------------------	-----------	---	-----

<b>cumplimiento recomendaciones laborales</b>	<b>de</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>	Jefe Inmediato Trabajador  Acta de seguimiento y cierre de caso
---	-----------	--	---

<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>	SST Jefe Inmediato Trabajador  Acta de seguimiento y cierre de caso
-----------------------	--	--

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

COPIA CONTROLADA