

| REVISIONES Y ACTUALIZACIONES | | | | | | |
|------------------------------|----------|------------|---------|---|--|--|
| TIPO | | FECHA | VERSION | DESCRIPCIÓN | ELABORADO POR | APROBÓ |
| ACTUALIZACION | REVISION | | | | | |
| x | | 01/04/2014 | 2 | Se cambia estructura del encabezado, se quita pie de página y se actualizan conceptos | Martha Calderón Gestora del Riesgo | Mario Chaves Gerente |
| x | | 10/04/2015 | 3 | Se incluye decreto 1507 de 2014 | Daniel Correa Rojas Gestor Sistemas de Información | Martha Calderón Gestora del Riesgo |
| | x | 01/03/2016 | 3 | Se actualiza el logo, respecto a condiciones de usos | Martha Calderón Gestora Del Riesgo | Mario Chaves Gerente |

1. OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones favorables en el entorno laboral para el oportuno regreso del trabajador después de una incapacidad por Accidente laboral, Enfermedad Profesional o Enfermedad General, mediante la detección y atención oportuna de las necesidades de salud y la identificación y adecuación de las condiciones laborales a la situación funcional del trabajador, con gestión oportuna de la incapacidad temporal y de acuerdo con la legislación actualmente vigente.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica en forma obligatoria para todos los trabajadores de la empresa EXFOR S. A, por lo cual la empresa define que los criterios para determinar el procedimiento para Reintegro Laboral son los siguientes:

- La identificación de los casos se realizara desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prorrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente laboral con incapacidad igual o superior a 30 días (denominados SEVEROS) y/ o casos que por su diagnostico (estipulados como graves en la Resolución 1401 de 2.007) sean objeto de participar en el programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente laboral con incapacidad menor a 30 días de acuerdo al diagnostico medico, revisión de la Historia Clínica por parte del Medico laboral y se considere que es susceptible de la gestión de Reintegro laboral. De igual manera aquellos casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el Medico Tratante de la ARL y/o EPS.
- Para casos que se encuentren en estudio por la EPS para definición de origen y/o casos calificados por la ARL como de origen profesional y cuenten con recomendaciones medicas documentadas (temporales y/o indefinidas).
- Para casos de Enfermedad General que presenten incapacidades temporales iguales o superiores a 60 días y cuenten con recomendaciones escritas y firmadas, por parte del área de Medicina Laboral de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. O en los casos que de acuerdo con la valoración de la Médico laboral lo considere pertinente por número de incapacidades temporales y/o múltiples consultas, serán objeto del programa de reintegro y/o remisión a la EPS para el manejo y seguimiento de acuerdo con criterio medico.

3. DEFINICION

- **PROGRAMA DE REINTEGRO LABORAL.**

Es un programa para el regreso a la actividad laboral de los trabajadores que tuvieron un accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad general, como complemento al proceso de rehabilitación integral.

Al concluir un proceso agudo, es decir la atención inicial y posterior seguimiento clínico mediante controles médicos y terapias acordes a cada evento, el trabajador requiere ir retomando sus actividades laborales, este proceso demanda una adaptación y por tal razón se emiten unas recomendaciones por parte de la ARL, EPS y/o Medico Tratante (dependiendo de la evolución y el oficio desempeñado), Con el Reintegro Laboral y las recomendaciones medicas, se busca que el trabajador promueva sus habilidades residuales y vaya recobrando el desempeño en su entorno laboral, además de mejorar su autoestima y disminuir el sentimiento de minusvalía.

Es responsabilidad de la Gestión del riesgo de la empresa informar y/o recibir los registros correspondientes a recomendaciones, seguimientos y procedimientos médicos, por parte de la institución pertinente (ARL, EPS), sobre la evolución de los trabajadores y el seguimiento clínico que se requiere para cada uno de los casos, con la correspondiente retroalimentación para cada una de las partes.

Este programa esta soportado dentro del Marco Legal Vigente en Colombia en la siguiente normatividad:

- **ley 776 del 2002. Artículo 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”.
- **Ley 776 del 2002. Artículo 8.** “REUBICACION DEL TRABAJADOR “Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere 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”.
- **Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales** . Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002.
- El Ministerio de la Protección Social en su circular informativa 230042 del 8 de agosto del 2.008 refiere lo siguiente:

- **Resolución 1016 de 1989 art. 10.** “Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde

- con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.
- **Ley 361 de 1.997 Artículo 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Es importante para la empresa, permitir que el trabajador se reincorpore a la actividad laboral, y en conjunto con el área productiva a la cual pertenece el trabajador, con la asesoría y apoyo de la ARL, EPS, busquen opciones y posibilidades de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo habitual o en actividades acordes con las recomendaciones médicas.

- **Resolución 2346 de 2007.** “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”

En el **capítulo II. Art. 3°.** TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Define que el empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – 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.

capítulo III. HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. Art. 16.

RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional.

- **Resolución 1918 de 2009.** "Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones"
- **Decreto 1507 de 2014** Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional, instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del decreto ley 019 de 2012 y 18 de la ley 1562 de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6 de la ley 776 de 2012".

4. RESPONSABILIDADES.

Este procedimiento debe divulgarse para todo el personal que ingrese a la empresa. Además

- **COORDINADOR SST**

- Informar a las partes interesadas (gestión operativa, gestión del riesgo, gerencia, gestión administrativa, contratista) cuando se presente un evento de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad general y que sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Participar en la investigación de los Accidentes y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.
- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el gestor operativo, coord. SST, supervisor inmediato y el trabajador. Documentar esta reunión en el formato de acta de reintegro laboral.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral del caso.

- **GESTIÓN DEL RIESGO**

- Solicitar valoración por parte de medicina laboral al momento del reintegro y al finalizar las recomendaciones.
- Acompañar o delegar el acompañamiento si es necesario, al trabajador a las valoraciones médicas.

- **SUPERVISOR INMEDIATO:**

- Participar en el seguimiento del caso del trabajador reintegrado, proceso realizado por el área de gestión del riesgo
- Notificar de manera oportuna a la coordinación SST y a la Gestión del Riesgo, 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 exacerbación de la sintomatología.

• **EL TRABAJADOR:**

- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el medico tratante.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando a la Gestión del Riesgo las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar de inmediato a su supervisor y/o Gestión del Riesgo cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizo gestion de Reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

5. PROCEDIMIENTO

Para los casos descritos dentro del alcance de este programa, la Metodología es la siguiente:

| | ACTIVIDAD | DESCRIPCION | RESPONSABLE | TIEMPO |
|----|--------------------------------|--|--------------------------|---|
| 1. | Reporte del evento de AT. | Se informará el evento ocurrido a la ARL por Línea de Atención, se elaborará FURAT para notificación escrita. | Coordinador SST | 48 horas |
| 2. | Atención médica del trabajador | De acuerdo con la llamada realizada a la Línea de Atención de la ARL, el trabajador es direccionado al centro de atención de la Red Asistencial de la misma. Se le proporcionará un manejo clínico dirigido y orientado bajo la supervisión del médico laboral de la ARL. | ARL – Gestión del riesgo | Una vez reportado el evento de acuerdo con tipo de lesión |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| 2.1 | Atención médica del trabajador con participación del equipo de S.O. | <p>De acuerdo con tipo de lesión cuando ocurre el evento, el coordinador SST, realizará el reporte por Línea de Atención, se da información acerca de IPS a la que será remitido el trabajador.</p> <p>Se desplazará a la valoración inicial y el Médico Tratante de la IPS definirá si la lesión amerita o no incapacidad, si la amerita el médico elaborará incapacidad y enviará al trabajador a su casa. En caso de no requerirla el trabajador debe continuar laborando al día siguiente de ocurrido el evento, Si debe hacerlo con recomendaciones se informará al Médico Laboral y/o Terapeuta Ocupacional ARL SURA para emitir la carta con recomendaciones correspondiente.</p> <p>En caso de presentarse controversia por parte del trabajador frente al reintegro con las recomendaciones, este será evaluado por parte del Médico laboral designado por la empresa, para aclararle en la consulta dudas sobre su tratamiento y el proceso de reintegro laboral.</p> <p>En caso de requerir apoyo de ARL para este tema sería evaluado por Médico de Seguimiento Integral y/o Terapeuta Ocupacional.</p> | <p>Coordinador SST o Acompañante delegado</p> <p>ARL</p> <p>ARL (Médico de Seguimiento Integral – Terapeuta Ocupacional)</p> | <p>El mismo día de ocurrido el evento.</p> <p>El mismo día de ocurrido el evento.</p> <p>En el transcurso de la semana de ocurrido el reintegro.</p> <p>En el transcurso de la semana de ocurrido el reintegro.</p> |
| 3. | Manejo de rehabilitación. | <p>De acuerdo con la evolución y con base en el concepto del médico tratante, el trabajador solicitará el servicio requerido a través de la Línea de Atención (terapia física, ocupacional, apoyo psicológico, etc.).</p> <p>La solicitud de Servicios de Línea de Atención se realizara con apoyo de la Gestión del Riesgo o de las Asistentes</p> | <p>Trabajador.</p> <p>Gestión del riesgo o Asistentes administrativas</p> | <p>El tiempo que el médico tratante lo considere necesario.</p> |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | administrativas si el trabajador así lo solicita. | | |
| 4. | Solicitar valoración por Medicina Laboral de la ARL. | <p>Para los casos severos o graves, cuando el medico tratante no expida mas incapacidad, y si se requiere, se solicitara valoración por Medicina Laboral de la ARL (Medico de Seguimiento Integral - Medico Laboral-Terapeuta Ocupacional) para conocer evolución e ir definiendo posibilidades de reintegro laboral. La empresa solicitara apoyo a la ARL para asesoría en la verificación de las tareas a asignar dentro del proceso de reintegro laboral. La empresa realizara un análisis preeliminar sobre los posibles puestos de trabajo que pueda desempeñar el trabajador.</p> <p>En el caso en el que el trabajador antes de su ingreso no logre ser valorado por el Área de Medicina laboral de ARL, se realizara valoración Médica por parte del Medico Laboral designado por la empresa quien documentará el examen pos incapacidad y emitirá las recomendaciones pertinentes.</p> | <p>Gestión del riesgo</p> <p>Medicina Laboral de ARL. (medico laboral, terapeuta ocupacional)</p> <p>Médico laboral designado por la empresa.</p> | El momento de la valoración será de acuerdo con la evolución del caso. |
| 5. | | <p>Cuando el caso sea valorado por Medicina Laboral de ARL, se informara a la Gestión del Riesgo de los casos vía telefónica y por correo electrónico sobre la reincorporación laboral del trabajador, posibles recomendaciones y tiempo de duración de las mismas.</p> <p>La Gestión del Riesgo informará al área correspondiente para que se coordine administrativamente el regreso del trabajador, sitio de trabajo y labores a realizar, y se prepare si es del caso al equipo de trabajo o compañeros para que quede claro que apoyos se deben brindar.</p> | <p>ARL</p> <p>Gestión del Riesgo</p> | Por lo menos 2 días antes del reintegro. |

| | | | | |
|----|-------------------|---|---|--|
| | Reintegro Laboral | <p>Se revisará primero si el puesto de trabajo habitual del trabajador se adapta a las indicaciones médicas o si es posible restringir o modificar algunas tareas para dar cumplimiento a las mismas, sino entonces se analizarán los puestos de trabajo del área donde se desempeña el trabajador, y por ultimo y de ser necesario revisar opciones en otras áreas de trabajo disponibles para llevar a cabo un proceso de reubicación.</p> <p>Cuando el trabajador regrese a la empresa una vez terminada la incapacidad, debe presentarse a la Gestión del Riesgo, donde realizaran una reunión, se levantara el acta de reintegro, en donde quedara consignada la información de las nuevas tareas asignadas (y explicaran que son de manera temporal y /o definitiva de acuerdo con las recomendaciones medicas emitidas) y darán el visto bueno al reintegro.</p> <p>La empresa formalizará el reintegro del trabajador entregándole copia de las recomendaciones dadas por la ARL y copia del acta de reintegro en donde se especifican las funciones detalladas a realizar, el trabajador deberá firmar el recibido de dicha información.</p> | <p>ARL</p> <p>Gestión del Riesgo</p> <p>Gestión del Riesgo</p> <p>Gestión del Riesgo, Coordinador SST, Gestor operativo</p> | |
| 6. | Seguimiento | <p>La Gestión del Riesgo, Coordinador SST y el supervisor realizaran seguimiento del trabajador reintegrado, al llevar una semana de reintegrado y al finalizar las recomendaciones para conocer su adaptación al reintegro y se llevará registro escrito.</p> <p>La empresa enviara periódicamente a la ARL las incapacidades reportadas para que cada entidad haga el manejo</p> | <p>Gestión del Riesgo, Coordinador SST, supervisor y El trabajador</p> <p>Gestión Administrativo</p> | <p>Al terminar o durante la vigencia de las recomendaciones si el caso lo amerita</p> <p>Según el caso</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | | de los casos. | | |
| 2 | Para los eventos por Enfermedad General. | <p>Se reciben las incapacidades y/o recomendaciones medicas, las incapacidades se direccionan a nomina y las recomendaciones se reciben en Gestión del Riesgo, se informa al Gestor operativo, Coordinador SST y supervisor del área a la cual pertenece el trabajador. Se ingresa al trabajador a seguimiento.</p> <p>En el caso en el que el trabajador antes de su ingreso no logre ser valorado por el Área de Medicina laboral de EPS, se tomara en cuenta las recomendaciones y restricciones generadas por el médico general tratante el tiempo estipulado para las mismas de acuerdo al diagnostico.</p> <p>Cuando el trabajador regrese a la empresa una vez terminada la incapacidad, debe presentarse a la Gestión del Riesgo, donde realizaran una reunión, se levantara el acta de reintegro, en donde quedara consignada la informaran de las nuevas tareas asignadas (y explicaran que son de manera temporal y /o definitiva de acuerdo con las recomendaciones medicas emitidas) y darán el visto bueno al reintegro.</p> <p>La empresa formalizará el reintegro del trabajador entregándole copia de las recomendaciones dadas por la EPS y copia del acta de reintegro en donde se especifican las funciones detalladas a realizar, el trabajador deberá firmar el recibido de dicha información.</p> | <p>Gestión Administrativa</p> <p>Gestión del Riesgo, Supervisor.</p> <p>Gestión del Riesgo</p> <p>Gestión del Riesgo, Supervisor. El trabajador</p> <p>Gestión Administrativa.</p> | <p>1 semana.</p> <p>1 semana</p> <p>1 semana.</p> <p>Según la</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>La Empresa enviara periódicamente a la EPS las incapacidades reportadas para que cada entidad haga el manejo de los casos.</p> <p>La Gestión del Riesgo, Coordinador SST y el supervisor realizaran seguimiento del trabajador reintegrado, al finalizar las recomendaciones para conocer su adaptación al reintegro y se llevará registro escrito.</p> | <p>Gestión del Riesgo, Supervisor.</p> | <p>necesidad de cada caso</p> <p>Al terminar o durante la vigencia de las recomendaciones si el caso lo amerita</p> |
|--|--|--|--|---|

7. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

| DESCRIPCION | RESPONSABLE | LUGAR DE ARCHIVO | TIEMPO DE CONSERVACION | DISPOSICION FINAL |
|---|--------------------|----------------------------|---|---|
| Acta de Reintegro Laboral con nueva reubicación | Gestión de Riesgo | Oficina Gestión del Riesgo | Permanente (Tiempo vinculación activa trabajador) | Archivo muerto: A partir de la fecha de retiro del trabajador se cuenta 20 años. |
| Acta de Reintegro Laboral | | | | |
| Documentación del caso médico | Gestión del Riesgo | Oficina Gestión del Riesgo | Permanente (Tiempo vinculación activa trabajador) | Archivo muerto: A partir de la fecha de retiro del trabajador se cuenta 20 años. |
| Carta de Recomendaciones | ARL | Oficina Gestión del Riesgo | Permanente (Tiempo vinculación activa trabajador) | Archivo muerto: A partir de la fecha de retiro del trabajador se cuenta 20 años. |