

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para el reintegro laboral de aquellos trabajadores que presentan recomendaciones médicas por accidentes de trabajo, accidentes de origen común, enfermedades laborales, enfermedades de origen común y que requieren reiniciar sus actividades laborales.

2. Alcance

Aplica a todos los trabajadores de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, que según la matriz de identificación y valoración de peligros y riesgo se encuentren expuestos a los diferentes riesgos y que generen incapacidades y/o ausentismo que con lleva a un proceso de reintegro y/o reubicación laboral.

3. Términos y referencias

- **Actividad¹**: Realización de una tarea o acción por parte de una persona.
- **Adaptación²**: Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.
- **Aditamento³**: Elemento que se usa para mejorar la funcionalidad o el confort para el desarrollo de una actividad específica.
- **Capacidad⁴**: Describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción.

La capacidad también es definida como: “Constructo” que indica, como calificador, el máximo nivel posible de funcionamiento que puede alcanzar una persona en un momento dado, en alguno de los dominios incluidos en actividad y participación. La capacidad se mide en un contexto/entorno uniforme o normalizado, y por ello, refleja la habilidad de la persona ajustada en función del ambiente. Se puede utilizar el componente Factores Ambientales para describir

¹ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

² (Ministerio de la Protección Social, 2010)

³ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

⁴ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

las características de este contexto/entorno uniforme o normalizado.⁵

- **Capacidad Laboral⁶:** Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.
- **Capacidad ocupacional⁷:** Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital.
- **Condición de salud⁸:** Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud – CIE 10.
- **Deficiencia⁹:** Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.
- **Discapacidad¹⁰:** Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales”.
- **Equipo interdisciplinario¹¹:** Forma de trabajo que se caracteriza por dar una participación a profesionales de diferentes disciplinas, representantes de diversos sectores de la comunidad y lo más importante a la persona con limitación. Este estilo de trabajo exige de los diferentes miembros, el aporte de información desde su campo de acción, permitiéndoles su complementación con la suministrada por los demás. La información que se obtiene se

⁵ (Organización Mundial de la Salud OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud, 2001)

⁶ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

convierte en la base de la discusión y toma de decisiones que el grupo hace para el logro del objetivo común.

- **Estructuras corporales**¹²: Partes anatómicas o estructurales del cuerpo como órganos o miembros, y sus componentes clasificados en relación con los sistemas corporales. El estándar empleado para valorar estas estructuras es lo que consideramos la norma estadística para los seres humanos.
- **Facilitadores**¹³: Todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo, la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción.
- **Factores ambientales**¹⁴: Constituyen un componente de la CIF y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los factores ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.
- **Factores contextuales**¹⁵: Son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud

¹² (Ministerio de la Protección Social, 2010)

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

en la CIF. Los factores contextuales tienen dos componentes: Factores ambientales y factores personales.

- **Incapacidad permanente parcial¹⁶:** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, 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. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior.
- **Incapacidad temporal¹⁷:** 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 Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.
- **Integración¹⁸:** Proceso por el cual el individuo ingresa y hace parte de un todo, en este caso de la comunidad.
- **Invalidez¹⁹:** Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%).
- **Minusvalía²⁰:** Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de

¹⁶ (Congreso de la República, Ley 776 de diciembre 17 de 2002) (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

¹⁷ (Congreso de la República, Ley 776 de diciembre 17 de 2002)

¹⁸ Ibid.

¹⁹ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

²⁰ Ibid.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

estas y alteran su entorno. Esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del rol laboral, rol y otras áreas ocupacionales”.

- **Modificaciones en el ambiente de trabajo:** cambios de tipo administrativo, organizacionales, del diseño del puesto de trabajo, del ambiente laboral en general y de seguridad que se requieren para equilibrar las capacidades del individuo con los requerimientos de desempeño del trabajo.
- **Limitación en la actividad²¹:** Dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una “limitación en la actividad” abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realice una persona sin esa condición de salud.” Limitación en la actividad” sustituye al término “discapacidad” usado en la versión de 1980 de la CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.
- **Persona en estado de invalidez²²:** Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, 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.
- **Reconversión de mano de obra²³:** Entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de este.
- **Rehabilitación²⁴:** Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.
- **Rehabilitación integral²⁵:** Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso,

²¹ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

²² (Congreso de la República, Ley 776 de diciembre 17 de 2002)

²³ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

²⁴ Ibid.

²⁵ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

- **Rehabilitador²⁶:** Profesional de la salud especializado en rehabilitación, que realiza procedimientos y actividades para la recuperación funcional, psicosocial y de inclusión social de las personas con discapacidad, haciendo aplicación de principios basados en la calidad, atención centrada en la persona y en su familia.
- **Reincorporación ocupacional²⁷:** Retorno del trabajador a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño.
- **Reintegro por terminación laboral sin justa causa:** Es la que ordena un juez de la república aduciendo que el trabajador fue despedido sin causa justa, se le debe garantizar las condiciones con las cuales en su momento fue contratado el trabajador
- **Reintegro por fuero sindical:** cuando han sido despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez Laboral. Aquí la protección no es solo para el trabajador sindicalizado, sino también se constituye como un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical. No sobra mencionar que el fuero sindical no es permanente en la mayoría de los casos.
- **Reintegro por fuero laboral reforzado:** Tratándose de trabajadores con limitaciones físicas o psíquicas, o que se encuentren momentáneamente incapacitados, la Corte Constitucional ha mantenido una tesis jurisprudencial de tipo proteccionista para este tipo de trabajadores, quienes son considerados como sujetos de especial protección.
- **Reintegro por fuero de maternidad:** Las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia también gozan de una protección reforzada en el ámbito de trabajo. De acuerdo con lo anterior, si el empleador decide despedir a una trabajadora en estado de gravidez sin la autorización del inspector de trabajo se expone a que el juez constitucional ordene su reintegro y pago de indemnización por el despido.

En conclusión, con lo ya mencionado, la acción de reintegro laboral cabe solamente en casos especiales como son la estabilidad laboral

²⁶ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

²⁷ Ibid.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

reforzada, el fuero sindical y el fuero de maternidad; con consecuencias que van más allá del mismo reintegro del trabajador, como es el pago de los salarios no percibidos entre su salida y reintegro, y el pago de sus prestaciones sociales y seguridad social.

- **Reubicación laboral²⁸**: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.
- **Trabajo habitual²⁹**: Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración.

4. Procedimiento

Las fases aquí definidas están fundamentadas en el Manual de Rehabilitación y Reincorporación Laboral del Ministerio de la Protección Social y Dirección General de Riesgos Laborales, tercera edición 2010.

4.1 Responsabilidades

ALTA DIRECCIÓN

- Establecer y garantizar los recursos necesarios para la implementación del programa.

PROFESIONAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Perfiles de cargo actualizados (que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puesto de trabajo, cuando se requiera).
- Garantizar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Asegurar las condiciones laborales favorables al trabajador que se reintegra a la Entidad teniendo en cuenta sus limitaciones.
- Retroalimentar al jefe inmediato sobre el diagnóstico del trabajador que se reintegra a la empresa.
- Asegurar el seguimiento y atención de los casos de los trabajadores que pertenezcan al programa de reintegro laboral.

²⁸ (Ministerio de la Protección Social, 2010)

²⁹ (Presidencia de la República, Decreto 1507 de agosto 12 de 2014)

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN SST

- Informar a los jefes de las áreas y/o líderes de proceso involucrados cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad general y que sea objeto del programa de reinserción 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 reinserción laboral, en donde se involucra, el jefe del área, supervisor inmediato y el trabajador.
Documentar esta reunión en el formato de acta de reintegro laboral.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reinsertado laboralmente, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral del caso.
- Solicitar valoración médica ocupacional al momento de la reinserción laboral y al finalizar las recomendaciones.
- Identificar cuáles son los cargos, áreas y tareas críticas donde se presenta la mayor cantidad de accidentes o enfermedades laborales.
- En caso de ATEL, diligenciar el formato único de reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (FURAT O FUREL), con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible de rehabilitación integral.
- En caso de que alguna de las entidades tratantes requieran confirmación del diagnóstico se verificará con las incapacidades aportadas por el trabajador.
- Facilitar condiciones para la reincorporación de los trabajadores, indagando que posibles tareas puede desempeñar los trabajadores y que se ajusten a las recomendaciones emitidas.
- Permitir la participación del trabajador en los programas de rehabilitación.
- Implementar adaptaciones del ambiente físico y procesos que permitan a los trabajadores realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones.
- Debe revisar las recomendaciones generadas y verificar su pertinencia, considerando los peligros del trabajo y su posible efecto sobre la lesión en curso. Si existen dudas al respecto, se debe enviar

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

comunicación escrita, telefónica o vía e-mail al departamento de medicina laboral de la EPS o la ARL para que estas sean aclaradas.

- Realizar reuniones con supervisores y/o jefes del trabajador, donde se evaluará el perfil del puesto de trabajo habitual frente al perfil funcional del trabajador teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas.
- Capacitar en el programa de reintegro a Jefes, Supervisores, Gerencia y trabajadores.
- En los casos en los cuales el trabajador pueda cumplir con las recomendaciones en el mismo cargo que desempeñaba habitualmente o en la misma área, se dejara documentada la información acerca de las condiciones de reincorporación laboral.
- Una vez se define las tareas y las funciones que el trabajador desempeñara, se oficializa mediante una carta o información escrita a las áreas involucradas y se deja evidencia de la actividad.
- En los casos requeridos se debe desarrollar una prueba de trabajo para evaluar si las tareas asignadas a un trabajador corresponden al estado de funcionalidad que presentan.
- Aplicar el formato de seguimiento a los procesos que presentan reincorporación laboral.
- Mantener la matriz de peligros actualizada por procesos.
- Gestionar los análisis de puesto de trabajo (APT) – Estudio de puesto de trabajo cuando se requieran.

ARL

- Coordinará la fase de evaluación del programa de rehabilitación; para ello debe contar con manuales de procedimientos y funciones de los profesionales que participen en el programa de rehabilitación.
- Vinculará todas las especialidades terapéuticas y otros profesionales tales como diseñadores industriales, ingenieros, ergónomos, higienistas, entre otros, que se requieran para adelantar los procesos de rehabilitación en cualquiera de sus etapas.

EPS- IPS

- Suministrar oportunamente la información necesaria para la definición del diagnóstico y pronóstico funcional.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

- Una vez sea dado de alta laboral para reintegrarse a sus labores se evaluarán por el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo los casos de la siguiente manera:
- Si el trabajador no se encuentra en condiciones óptimas para laborar, se remitirá a su EPS o ARL según el origen de la incapacidad, para prórroga de la incapacidad, previa revaloración médica. Es muy importante que el trabajador entregue el concepto médico del especialista tratante.
- Cuando el trabajador se reintegre después de un periodo post operatorio o inicie la etapa para un procedimiento quirúrgico y no le emitan recomendaciones por parte de la EPS, se remitirá al trabajador a la IPS con que la empresa tiene convenio para que este emita las respectivas recomendaciones.
- En el caso que el médico tratante de la ARL o EPS no le determine tiempo a las recomendaciones, se darán 30 días iniciales, para que el trabajador solicite una cita con su médico tratante y le confirmen el tiempo de estas.
- Asesorar y apoyar a la Corporación en la implementación y el seguimiento del programa de reintegro laboral.
- Asegurar el seguimiento y atención de los trabajadores que se encuentren en el programa de reintegro laboral por Enfermedad Laboral y/o Accidente de Trabajo.
- Revalorar al trabajador cuando la Corporación considere que el trabajador no puede reintegrarse a sus labores por las condiciones de salud en que se encuentra.
- Entregar soporte para el reintegro del trabajador con las recomendaciones que emita el médico tratante de la entidad. En caso de que el trabajador este en óptimas condiciones para el reintegro enviar el soporte donde conste su reintegro laboral con normalidad.
- Enviar a la Corporación las recomendaciones médicas ocupacionales para el proceso de reinserción laboral.
- Tener en cuenta que la ARL emite recomendaciones medico laborales para casos leves (incapacidad menor a 30 días), por los médicos tratantes. Casos severos (incapacidad por más de 30 días), son emitidos por el área de medicina laboral.
- Realiza el proceso de rehabilitación y reincorporación de los casos que lo requiera según las lesiones generadas por accidentes o enfermedades laborales.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

- Generar incapacidad temporal en los casos en los cuales el trabajador no esté en condiciones para reincorporarse a laborar.
- Generar y ejecutar los planes de rehabilitación adecuados para la máxima recuperación del trabajador.
- Formalizar las recomendaciones labores pertinentes de los trabajadores que se proyecta reincorporación laboral.
- Acompañar a la Corporación en el proceso de reincorporación laboral de aquellos trabajadores que lo ameriten (*severidad, complejidad, modificaciones relevantes en el trabajo*).

JEFES DE ÁREA Y LÍDERES DE PROCESO

- Realizar seguimiento del caso del trabajador reinsertado laboralmente en el transcurso y al finalizar las recomendaciones, participar en el seguimiento del caso.
- Notificar de manera oportuna al Profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación, si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reinserción laboral. De igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.
- Apoyar el proceso de identificación de posibles tareas a desempeñar por el trabajador que se proyecta reincorporar
- Facilitar condiciones para la reincorporación de los trabajadores, indagando que posibles tareas puede desempeñar los trabajadores y que se ajusten a las recomendaciones emitidas.
- Brindar al trabajador el espacio para cumplir con los procesos de rehabilitación y tratamiento que continúen pendientes.
- Implementar adaptaciones del ambiente físico que permitan a los trabajadores realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones.
- Realizar reinducción al trabajador en las actividades establecidas para su ejecución durante el periodo de reincorporación.
- Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones durante la jornada laboral.
- Cumplir con las funciones establecidas para los trabajadores que están en el proceso de reincorporación laboral.
- Identificar las condiciones que dificultan el cumplimiento de las recomendaciones y la adaptación del trabajador.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

- Participar en el proceso de seguimiento de la reincorporación laboral de los trabajadores.

TRABAJADORES

- Reportar el accidente o la enfermedad laboral.
- Facilitar el proceso de recuperación, participando activamente en los programas terapéuticos y de rehabilitación establecidos por el médico o entidad tratante.
- Desarrollar de manera segura y eficiente la actividad laboral.
- Proponer modificaciones o ajustes en los puestos de trabajo a fin de adaptarlos a las condiciones actuales de funcionalidad.
- Entregar oportunamente las recomendaciones generadas por los médicos tratantes.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al Profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar a su jefe inmediato y/o Profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó gestión de Reinserción laboral, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.
- El día de su reincorporación se presentará al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o área de trabajo en el horario informado previamente.
- Cumplir con los compromisos, recomendaciones y/o restricciones generadas durante este proceso, con apoyo del jefe o supervisor, dentro y fuera del trabajo.
- Brindar la información clara y veraz de lo que ha sido el proceso de reincorporación laboral

4.2 Identificación de casos a integrar en el programa de reintegro y/o rehabilitación

Los casos para incluir en el programa de reintegro y/o rehabilitación laboral son:

- Todo trabajador que haya sufrido un (accidente de trabajo o enfermedad laboral) y presente alteraciones en su capacidad de

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

ejecución de actividades, en forma temporal o permanente, deberá ingresar al programa de rehabilitación integral y dependiendo de su evolución y pronóstico, continuará en procesos de rehabilitación profesional o rehabilitación para el desarrollo de una actividad ocupacional.

Entre algunos de los casos que se pueden enumerar: amputaciones de cualquier segmento corporal, independientemente de su extensión, fracturas de hueso, quemadura de segundo y tercer grado, lesiones del sistema nervioso central y periférico, lesiones severas de mano, lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual, lesiones que comprometan la capacidad auditiva, enfermedades laborales.

- Trabajadores lesionados con incapacidad médica entre 15 a 30 días, y trabajadores con incapacidades por (accidente de trabajo, enfermedad laboral) que superen los términos de tiempo de recuperación previsto para la enfermedad o trastorno.
- Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral o Enfermedad General, que interfieran con su desempeño laboral.
- Casos de enfermedad común que cuenten con recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante de la EPS.
- Casos de enfermedad común con incapacidad temporal (los trabajadores que ingresan al programa por este tipo de evento, el número de días los define la Corporación).
- Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente o Enfermedad laboral que interfieran con su desempeño laboral.

4.3 Evaluación del caso

Una vez se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación, se procede a desarrollar la evaluación, la cual incluye el diagnóstico, pronóstico funcional ocupacional y formulación del plan de rehabilitación. La evaluación se inicia desde el momento en que el trabajador sufre el accidente laboral o se diagnostica la enfermedad laboral, incluye el diagnóstico médico y funcional, e información general de

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

aspectos ocupacionales y del contexto; información que determina las acciones por seguir en el plan de rehabilitación. Una vez ha pasado la etapa crítica de atención médica y funcional, la evaluación exige una exploración más profunda de las posibilidades ocupacionales del individuo, de los requerimientos del puesto de trabajo y de los factores contextuales que pueden facilitar u obstaculizar el desarrollo de una actividad ocupacional.

La información mínima que debe contener la evaluación del caso en una etapa inicial es:

- Resumen de historia clínica y paraclínicos.
- Cargo que desempeñaba el trabajador en la empresa.
- Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador.
- Nivel educativo alcanzado (escolar y de formación profesional).
- Responsabilidad económica aclarando si es o no cabeza de familia.
- Antecedentes clínicos y ocupacionales.
- Diagnóstico clínico definitivo.
- Diagnóstico funcional.
- Información general del entorno.
- Expectativas frente al proceso de rehabilitación y a su desempeño ocupacional futuro.

4.4 Desarrollo del plan de rehabilitación (manejo del caso)

Una vez el médico tratante emita el concepto de aptitud para el reintegro del trabajador a su ambiente laboral, el caso se manejará de la siguiente manera:

- El trabajador debe entregar el concepto de aptitud o las recomendaciones médicas emitidas por EPS o ARL, según sea al caso, al Profesional especializado en SST para la activación del programa. De igual forma, debe entregar el alta médica en caso de no ameritar recomendaciones.
- De acuerdo con el tiempo de incapacidad, la severidad de la lesión, cambios en el proceso o en la infraestructura de la organización, el equipo interdisciplinario de seguridad y salud en el trabajo determinara si se realiza una reinducción o refuerzo del conocimiento en los temas y normas de seguridad y salud en el trabajo.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

- El equipo Interdisciplinario de seguridad y salud en el trabajo (Profesional especializado en SST, Médico y/o Fisioterapeuta asesor), evaluará las recomendaciones médicas frente a las funciones que desempeñará el trabajador en el cargo. Cuando el trabajador sea empleado en misión, la evaluación se realizará con un integrante del equipo interdisciplinario de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación y un profesional de la salud de la empresa que suministra al trabajador en misión.
- Una vez realizada la evaluación, y las funciones que desempeñará el trabajador estén acorde a las recomendaciones médicas emitidas por ARL o EPS, se procederá de la siguiente manera:
 - a. **Reintegro laboral sin modificaciones:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, éste debe ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.
 - b. **Reintegro laboral con modificaciones:** Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como reasignación de tareas, límites de tiempo, asignación de turnos u horarios específicos, se debe efectuar el reintegro. En los casos en los que se requieran modificaciones en el diseño de la estructura o en los procesos, previo al reintegro, debe realizarse la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones. (Formato de Reintegro Laboral con restricciones).
- En el caso que se determine una reubicación de proceso, se solicitará una evaluación del puesto (Análisis de puesto de trabajo por reubicación) de un profesional en Fisioterapia o Médico Especialista en seguridad y salud en el trabajo.

La reubicación se realizará de la siguiente manera:

- a. **Reubicación laboral temporal:** Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador. (Formato de Reubicación Laboral).
- b. **Reubicación laboral definitiva:** Cuando las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo. (Formato de Reubicación Laboral).

- c. Reconversión de mano de obra:** Esta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del individuo no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reintegrarse al medio laboral (Formato de Reubicación Laboral).

NOTA: En caso de que un trabajador en misión requiera este tipo de reubicación, esta debe ser gestionada por el Profesional de salud competente de la empresa que suministra a dicho trabajador.

El equipo interdisciplinario de SST notificará al Proceso de Gestión del Talento Humano de la Corporación para levantar un acta de reunión entre el jefe inmediato, Profesional del proceso de Gestión del Talento Humano y el equipo interdisciplinario de SST para legalizar la reubicación del trabajador y la elaboración de un nuevo manual de funciones.

- Realizada la reubicación se procederá a realizar una reinducción y una nueva evaluación después de reubicarse el trabajador al nuevo puesto y así garantizar el cuidado de su salud.
- Cuando se presenten casos de recomendaciones permanentes y/o pérdida de capacidad laboral calificada se deberá realizar el análisis de puesto de trabajo por el profesional de la salud pertinente al caso.
- Los trabajadores que durante su reintegro o reubicación estén administrados con medicamentos que produzcan somnolencia o puedan afectar el grado de atención del trabajador, no deberán realizar turnos nocturnos ni trabajos que impliquen alto riesgo de acuerdo con el tiempo establecido de las recomendaciones médicas.
- Cuando las recomendaciones estén emitidas en la historia clínica u Epicrisis del trabajador, éste debe autorizar el manejo de los documentos en el Formato de Autorización para Conocimiento de historia clínica (Formato de Autorización para Conocimiento de historia clínica).

4.5 Seguimiento del caso

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

Después de que el trabajador se reintegre laboralmente a su ambiente laboral, a través de un reintegro o reubicación, se llevara el seguimiento de los casos de acuerdo con:

- a. Tiempo de recomendaciones y severidad de la lesión. El seguimiento será mensual una vez se socialice las recomendaciones en el área de trabajo, se debe realizar un seguimiento a los 15 días y al mes para vigilar el cumplimiento de dichas recomendaciones. Se realizará seguimiento según cada caso patológico ya diagnosticado, calificado y con recomendaciones permanentes.
- b. Reportes de las condiciones de salud y trabajo que realiza el trabajador durante el ejercicio de su labor.
- c. Día vencido después que el trabajador haya asistido a citas con especialistas y de esta manera conocer la evolución del trabajador.

Durante el seguimiento se tendrá en cuenta:

- Las empresas de servicios temporales harán el seguimiento, a través de su equipo interdisciplinario, de las condiciones de salud y trabajo donde se encuentra el trabajador en misión desempeñando sus labores. Una vez finalice el seguimiento, deben dejar una copia de los hallazgos observados durante el seguimiento al departamento de Seguridad y Salud e el Trabajo de la empresa.
- El equipo interdisciplinario de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación hará seguimiento a las condiciones de salud y trabajo del personal directo que se reintegre a sus labores con recomendaciones médicas, ya sean por accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general.
- El profesional especializado en SST gestionará una base de datos, de los trabajadores que se encuentren en el programa de reintegro laboral con su respectiva evolución y seguimiento.
- Cuando el trabajador ya es dado de alta se diligencia el formato de recomendaciones y alta médica y de igual forma se socializa con el trabajador y sus jefes y se procede a la firma del documento.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

De acuerdo con el tiempo de duración de las recomendaciones se recomienda realizar seguimientos así:

- Seguimiento a recomendación de un (1) mes de duración se realizarán en el formato de seguimiento en el momento de terminar la duración de estas.
- Recomendaciones o restricciones de más de un (1) mes y hasta tres (3) meses, el seguimiento se realizará a los 15 días inicialmente y a partir de la segunda en adelante cada 30 días, para verificar la efectividad de las medidas y una vez terminado el periodo establecido.
- El seguimiento a recomendaciones hasta un (1) año se realizarán inicialmente a los 15 días y a partir de la segunda en adelante cada 30 días por dos meses, para verificar la efectividad de las medidas y luego cada tres (3) meses hasta finalizar el periodo establecido.
- El seguimiento a recomendaciones permanentes se realizará a los 15 días al mes para verificar la efectividad de las medidas y cada seis (06) meses o por solicitud del jefe inmediato, trabajador o encargado de SST.

4.6 Cierre de Caso

4.6.1 Cierre de casos de personal con recomendaciones por accidentes de trabajo o enfermedad laboral

- Se da cumplimiento a las recomendaciones emitidas por el médico tratante de la respectiva ARL donde se encuentre afiliado el trabajador.
- Una vez se le termine el tiempo de las recomendaciones, el médico tratante debe emitir su concepto de que el trabajador puede reintegrarse a sus labores sin modificaciones; es decir, emitir el concepto de aptitud: apto para laborar en su cargo habitual.
- La ARL, a través de su equipo interdisciplinario de salud, determinará el tiempo para valorar nuevamente las condiciones de salud del trabajador, una vez haya desempeñado sus labores habituales.
- Cuando la ARL realice la valoración del trabajador y teniendo en cuenta en cuenta el concepto del equipo interdisciplinario de salud, emitirá un comunicado a la empresa usuario y/o empresa de servicios temporales el cierre del caso.

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

4.6.2 Cierre de casos de personal sin recomendaciones por accidentes de trabajo

- El médico tratante debe emitir su concepto de que el trabajador puede reintegrarse a sus labores sin modificaciones una vez haya sido valorado antes de ingresar a la empresa; es decir, emitir el concepto de aptitud: apto para laborar en su cargo habitual.
- La ARL, a través de su equipo interdisciplinario de salud, determinará el tiempo para valorar nuevamente las condiciones de salud del trabajador, una vez haya desempeñado sus labores habituales.
- Cuando la ARL realice la valoración del trabajador y teniendo en cuenta en cuenta el concepto del equipo interdisciplinario de salud, emitirá un comunicado a la empresa usuario y/o empresa de servicios temporales el cierre del caso.

4.6.3 Cierre de casos de personal con recomendaciones por enfermedad general

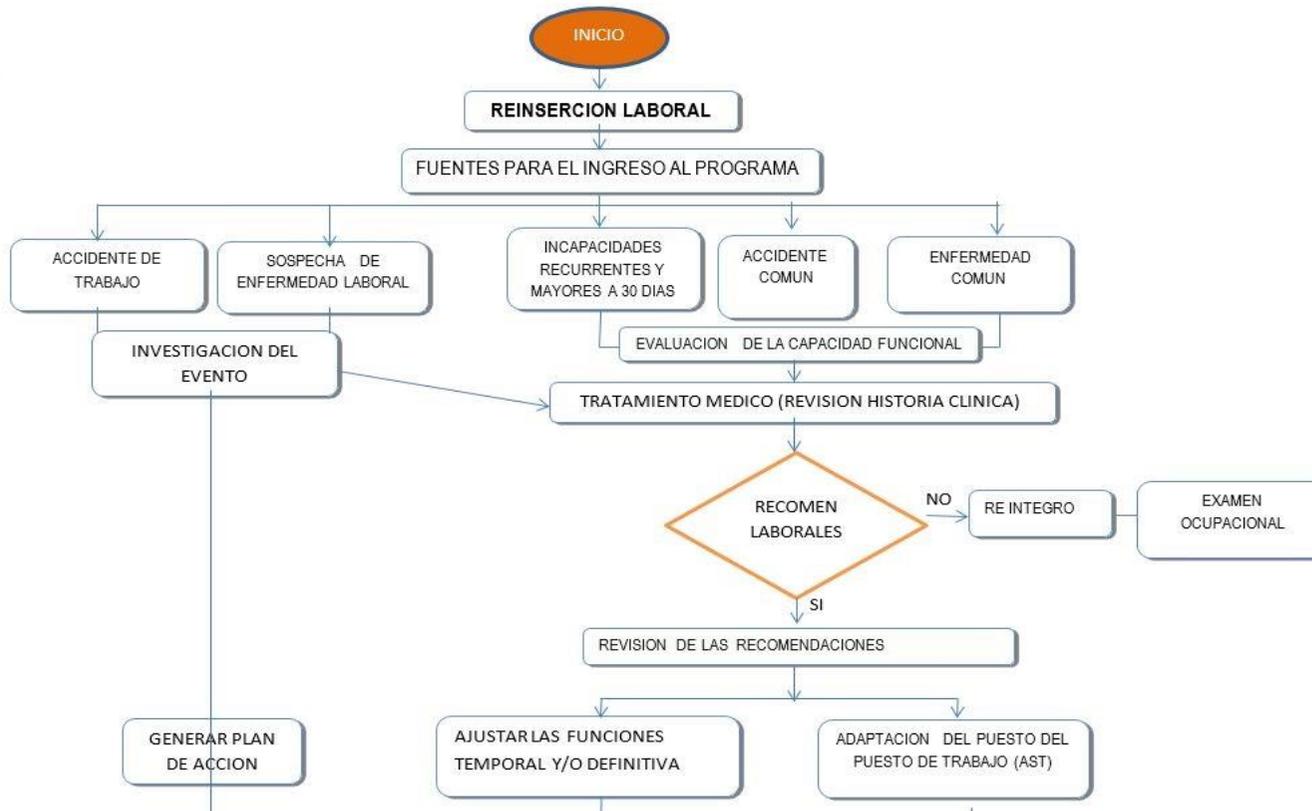
- Se da cumplimiento a las recomendaciones emitidas por el médico tratante de la respectiva EPS donde se encuentre afiliado el trabajador o en su defecto, el médico de la empresa donde pertenezca el trabajador (directo o en misión).
- Una vez se le termine el tiempo de las recomendaciones, el médico tratante debe valorar al trabajador nuevamente y emitir su concepto de que el trabajador puede reintegrarse a sus labores sin modificaciones; es decir, emitir el concepto de aptitud: apto para laborar en su cargo habitual. Partiendo de este concepto, el caso se considerará cerrado.

4.6.4 Cierre de casos de personal sin recomendaciones médicas por enfermedad general

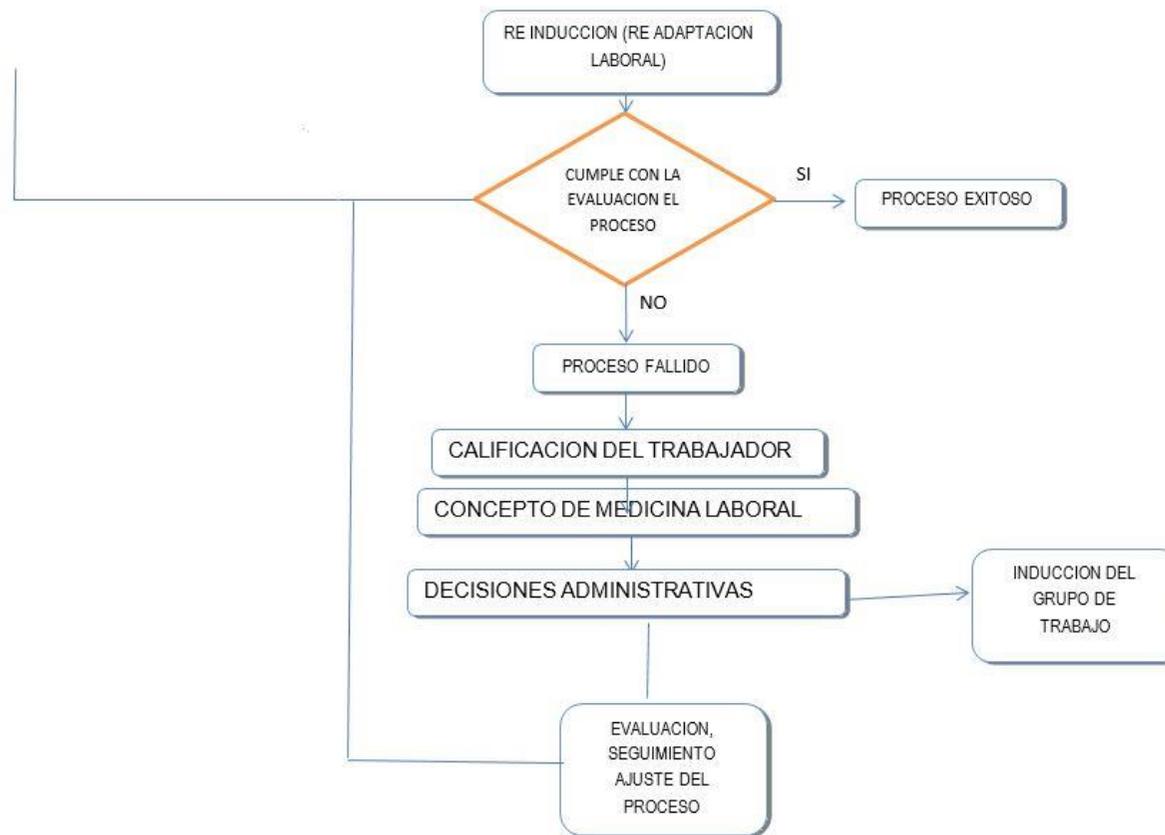
- El médico tratante valorará al trabajador antes de ingresar a la empresa y partiendo de los resultados, emitirá su concepto de que el trabajador puede reintegrarse a sus labores sin modificaciones. Partiendo de este concepto, el caso se considerará cerrado.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

4.7 Diagrama de flujo



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

4.8 Indicadores

Responsable	Indicador	Metodología (Formula)	Frecuencia	Unidad de Medida	Línea Base	Meta
Profesional especializado en SST	Cumplimiento casos de reintegro	$(\text{No. Casos Reintegro} / \text{No. Total, de Casos}) * 100$	Semestral	Porcentual	N/A	100%
Profesional especializado en SST	Cumplimiento a inspecciones	$(\text{No. De inspecciones realizadas} / \text{No. De inspecciones programadas}) * 100$	Semestral	Porcentual	N/A	100%

	OTROS			
	PROGRAMA PARA EL REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL			
	Código: GH-OT-25	Versión: 1	Fecha: 13/10/2023	

5. Puntos de control

4.8 Indicadores

6. Anexos

- GH-FT-63 Acta de reintegro y/o rehabilitación y reincorporación laboral
- GH-FT-64 Seguimiento a caso en programa de reintegro y rehabilitación y reincorporación laboral
- Manual de Funciones y Perfil del Cargo.
- Evaluación de Desempeño.
- Formato de Inducción y Reinducción.
- Recomendaciones Médicas Laborales.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	13/10/2024	Creación del documento