

## 1. OBJETIVO

Realizar un proceso responsable de reincorporación laboral a los funcionarios que han sufrido secuelas de salud por cualquier tipo de contingencia (enfermedad común o laboral, accidente o común accidente de trabajo), buscando las opciones que permitan realizar su labor habitual o en actividades acordes con las recomendaciones médicas expedidas, según su condición actual en la Contraloría General de Santiago de Cali.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificación de los casos con incapacidad mayor a 30 días derivados de la contingencia enfermedad común, todos los casos de menos de 30 días de contingencia enfermedad común con recomendaciones y/o restricciones y todos los eventos secundarios a enfermedad laboral y accidente de trabajo para inclusión en el programa.
2. Involucrar a todos los responsables de las diferentes entidades del sistema de salud (EPS, ARL, AFP, Juntas de calificación de invalidez), para asegurar procesos médicos y administrativos ágiles y efectivos que faciliten el proceso de reincorporación al trabajo.
3. Realizar el proceso de reincorporación laboral con un equipo multidisciplinario propio o de apoyo dado por la ARL para asegurar su efectividad y el mantenimiento de la salud del trabajador en su puesto de trabajo.
4. Involucrar en el proceso de reincorporación laboral a los responsables de las áreas buscando el mejoramiento de los procesos y condiciones de los puestos de trabajo.
5. Hacer seguimiento continuo a todos los casos, identificando situaciones de riesgo, para crear planes de acción inmediatos que permitan asegurar la calidad del proceso y adaptación del funcionario a sus actividades laborales.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica en forma obligatoria para todos los trabajadores con vinculación directa y/o indirecta a la entidad dando cumplimiento a la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 1016 de 1989, Ley 776 de 2002 artículo 4 y 8, Manual Guía sobre procedimientos para la rehabilitación y reincorporación laboral y el decreto 1072 de 2015), teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- La identificación de los casos se realizará desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la

- incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente de Trabajo con un número de incapacidad determinados por la empresa (denominados SEVEROS) y/ o casos que por su diagnóstico (estipulado en la Resolución 1401 de 2007) sean objeto de participar en el programa de reintegro.
  - De igual manera aquellos casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el Médico 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 laboral y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas).
  - Para casos de Enfermedad Común que presenten incapacidades temporales mayor a 30 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.

### 3. DEFINICIONES

**Accidente de trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.


**Capacidad:** Describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción.

**Capacidad laboral:** Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.

**Cierre de caso:** Se considera caso cerrado al que se le han levantado las recomendaciones, se ha vencido su término o se le han aplicado exitosamente recomendaciones o reubicación laboral definitiva y se valorara en el futuro solo a necesidad del colaborador o por cambio de funciones, ocupación o condiciones de salud.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora

**Enfermedad laboral:** Es la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. En caso de que la enfermedad no se encuentre identificada en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral conforme a lo establecido en el artículo 4 de ley 1562 de 2012.

	<b>PROCEDIMIENTO PARA REINTEGRO LABORAL Y REUBICACION LABORAL</b>	<b>CÓDIGO: PRO P7 237</b>	<b>PÁGINA 3 DE 10</b>
			<b>VERSIÓN: 02</b>

**EPS:** Entidad promotora de salud.

**Historia clínica ocupacional:** Documentos que reportan las condiciones de salud de un trabajador y la información relacionada con los factores de riesgo a los cuales está o estuvo expuesto, historia de susceptibilidad individual e historia familiar, examen médico de ingreso, periódico o de retiro y demás documentos que tengan que ver con la salud física y psicológica de los trabajadores. La custodia de estos documentos es responsabilidad del médico especialista en Salud Ocupacional contratado por la empresa.

**Recomendaciones laborales:** Sugerencias e indicaciones acordes a la capacidad funcional de un colaborador y directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña, con el fin de favorecer la conservación o mejoría de su estado de salud

**Rehabilitación laboral:** Es el proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las habilidades y destrezas afectadas por una condición de discapacidad, que repercute directamente en su desempeño ocupacional. Incluye el conjunto de acciones que van desde la evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, ubicación selectiva/reubicación y seguimiento; igualmente orienta y apoya las acciones sobre el entorno en el que se dará la integración o inclusión de la persona con discapacidad, a fin de obtener un desempeño ocupacional competitivo, óptimo para la empresa y para sí mismo

**Reintegro laboral:** Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra

**Reintegro laboral con modificaciones:** Cuando 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. En los casos en los que se necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se precisa la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.

**Reintegro laboral sin modificaciones:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.

**Reubicación Laboral:** Procedimiento mediante el cual un colaborador que haya tenido incapacidad temporal, permanente parcial o que presente recomendaciones para desarrollar su labor habitual y las exigencias del oficio le representa riesgo en la ejecución de la mayoría de sus tareas, se ubica el colaborador en un puesto de trabajo diferente, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, perfil de cargo requerido y las recomendaciones dadas por la EPS o ARL

**Reubicación Temporal:** Cuando el colaborador 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 colaborador. (Hacer análisis de cada caso, determinando si su reubicación puede darse en otro oficio de igual complejidad, siempre que no deteriore su situación de salud). Puede o no volver a su oficio habitual. La ubicación del colaborador debe ser por un tiempo definido, de acuerdo a la evaluación médica laboral.

**Reubicación permanente:** Cuando las capacidades del colaborador no se adaptan a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de manera permanente y definitiva.

#### 4. CONDICIONES GENERALES

Se realizará la identificación de los casos de enfermedad común y de enfermedad laboral a través de las incapacidades enviadas a la empresa; los casos de Accidente de trabajo y las incapacidades que surgen después de la ocurrencia de cada evento. Se realiza el seguimiento a los casos en sus tratamientos médicos, para dar apoyo en procesos administrativos con las diferentes entidades de salud y realizar las acciones respectivas de cada caso. Se debe mantener comunicación permanente con los funcionarios para determinar el momento oportuno para realizar los procesos de reintegro. En todos los casos se debe programar una valoración médica ocupacional (especialista en salud ocupacional contratado externamente, propio de la empresa o asesor de la ARL) para iniciar el proceso de reintegro laboral.

El tratamiento lo determinarán las entidades de seguridad social que correspondan: IPS, EPS, ARL y AFP, quienes emitirán recomendaciones medico ocupacionales. En los casos donde se detectan dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico desarrollados en la entidad, se tomarán las medidas recomendadas según el caso y/o serán remitidas a la EPS del trabajador.

La entidad facilitará al servidor público el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo o a la actividad laboral, siguiendo las recomendaciones generadas por el médico tratante, el funcionario deberá dar estricto cumplimiento a las mismas lo cual se formalizará mediante un acta de compromiso. Se verificará el desempeño del Servidor en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort laboral ocupacional. Quedará registrado en Acta de seguimiento de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones medico ocupacionales. Se realizará seguimiento a las recomendaciones por Enfermedad General, Enfermedad y Accidente laboral según el diagnóstico dado por EPS, ARL, IPS de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones médicas y se deberán actualizar a su vencimiento.

**Iniciar la reincorporación laboral:** Lo ideal sería que el trabajador pudiera cumplir sus restricciones en el trabajo habitual, en caso de que no sea posible, se deben definir opciones de cargos donde el trabajador pueda desempeñarse de manera productiva. Se debe definir además si este cargo es temporal o definitivo. Para esto se definen varios mecanismos de reintegro:

- **Reintegro laboral directo (sin modificaciones):** cuando las condiciones laborales corresponden al perfil de exigencias del cargo y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador, por lo que puede ser reintegrado a su mismo trabajo.
- **Reintegro laboral con adaptación (con modificaciones):** cuando el trabajador puede desempeñar las funciones de su mismo puesto de trabajo, pero requiere modificaciones en los tiempos, turnos, horarios, tareas o procesos de trabajo. Estas pueden ser modificaciones temporales o definitivas. o Temporales:

Recomendaciones emitidas por un período de tiempo (reasignación de tareas, asignación de horarios de trabajo). o definitivas  
Recomendaciones emitidas de manera permanente al colaborador (restricción de tareas).

- **Reubicación laboral (temporal o definitiva):** Cuando las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que venía desempeñando y por lo tanto requiere un traslado a otro puesto de trabajo. Para este caso se pueden generar movimientos de personal o traslados, se considera la reubicación temporal o definitiva:

**Reubicación Temporal:** Cuando el colaborador 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 colaborador. (Hacer análisis de cada caso, determinando si su reubicación puede darse en otro oficio de igual complejidad, siempre que no deteriore su situación de salud). Puede o no volver a su oficio habitual. La ubicación del colaborador debe ser por un tiempo definido, de acuerdo a la evaluación médica laboral.

**Reubicación Definitiva:** Cuando las capacidades del colaborador no se adaptan a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de manera permanente y definitiva.

**Reconversión de mano de obra:** se da en casos donde la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el que estaba capacitado, por lo que requiere un nuevo aprendizaje para reincorporarse al medio laboral. Se valida mediante:

- La historia ocupacional, como referente para orientar el proceso de capacitación para el oficio.
- Perfiles de cargo o profesiogramas y aptitudes laborales.
- Recurso Técnico Humano especializado para orientación del caso. (Fisiatra, Terapeuta Ocupacional, Médico laboral).

Una vez definidas las recomendaciones médicas para la reincorporación laboral se realizará reunión con el jefe del área y el trabajador, donde se diligenciará el documento en la cual se dejarán por escrito las recomendaciones, labor habitual o de



reubicación, tiempo de vigencia y compromisos de las partes, con el respectivo acuerdo de cumplimiento de dichas recomendaciones por parte de la Entidad y el funcionario. Se hará seguimiento programado de todos los casos a través del personal especializado propio o de apoyo de la ARL, se informará al responsable del área de SST, a los jefes del área para conocer evolución, dificultades y proponer planes de acción oportunos. Todos los trabajadores reincorporados laboralmente, requieren seguimiento mediante técnicas de evaluación del desempeño ocupacional en el puesto seleccionado, para así determinar cambios en las condiciones laborales o la aplicación de medidas complementarias de rehabilitación.

La Entidad con apoyo de la ARL o EPS, es responsable de realizar un seguimiento al desarrollo del trabajador en sus nuevas funciones, verificando aspectos como manejo de duelo, recuperación de hábitos laborales perdidos, el manejo de hábitos y rutinas de trabajo seguro, el manejo de relaciones interpersonales, la adaptación física y desarrollo de las destrezas necesarias.

Teniendo en cuenta la incapacidad o la gravedad de la lesión sufrida, se deberá realizar un seguimiento interno, que será realizado por el Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo en primera instancia o los profesionales del equipo SST y personal de apoyo de la ARL.

Se programarán valoraciones médicas ocupacionales al término de vigencia de las recomendaciones para determinar continuidad o finalización de las mismas, según un criterio médico, concepto de especialistas y ayudas diagnósticas, al igual que los seguimientos de salud respectivos periódicamente a los funcionarios con recomendaciones médico laborales en sus respectivos puestos de trabajo, dejando evidencia del cumplimiento de dichas recomendaciones y del estado de salud y rehabilitación del funcionario.

**Cierre de caso:** Cuando ha concluido el tiempo de recomendaciones laborales y el proceso de rehabilitación, y se ha hecho seguimiento en la Entidad de las actividades de reincorporación se debe contar con un concepto médico de rehabilitación expedido por el médico tratante, donde se debe valorar al trabajador para establecer el estado de salud y las condiciones finales de reincorporación al trabajo. Cuando culmine el tiempo de restricciones/recomendaciones médico-ocupacionales, la fisioterapeuta, personal asignado de la empresa o asesor de reintegro laboral de ARL, efectuará una nueva valoración ocupacional y se informará con otra carta el levantamiento o ampliación de las mismas.

## 5. RESPONSABILIDADES

### Líder de salud y seguridad en el trabajo:

- Identificar los casos objeto del proceso de reincorporación laboral, recibir los documentos de las entidades de salud, las recomendaciones médicas y aportarlos al proceso.
- Solicitar valoración por parte del médico ocupacional (contratado externo, de la empresa, o de apoyo de la ARL) para los casos

críticos al momento del reintegro e informar las recomendaciones.

- Informar a los jefes de las áreas involucradas los eventos que se presenten por Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral y Enfermedad Común grave que sean objeto del programa de reincorporación laboral
- Realizar seguimiento al funcionario que se ha reintegrado laboralmente
- Participar en la investigación de los Accidentes de Trabajo y el seguimiento a los planes de acción

**Jefe del área:**

- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado
- Notificar de manera oportuna al responsable del área de SST si el trabajador no logra una buena adaptación o no logra ejecutar las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones de su proceso, igualmente si el trabajador informa aumento de los síntomas de su enfermedad.

**Servidor Público:**

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Entregar las recomendaciones médicas a la Dirección Administrativa y Financiera, su jefe inmediato y el área de SST
- Cumplir con las recomendaciones emitidas por los médicos laborales de las entidades de salud o de la empresa y avaladas en el proceso de reintegro laboral.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al área de SST las constancias de asistencia y avances en su proceso
- Reportar a su jefe inmediato y/o responsable de seguridad y salud en el trabajo cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el proceso del reintegro actual.

**Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**

- Participación en la aplicación de la línea basal de reintegro laboral por parte del médico laboral, terapeuta ocupacional y profesional de prevención.
- Ser garante de la atención médica oportuna y eficiente del trabajador afectado, en caso de que haya sido por accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Verificar la necesidad de expedir o prorrogar una incapacidad medica temporal.
- Ajustar el plan individual de rehabilitación y reintegro laboral.
- Realizar y enviar reportes a cerca de la evolución del proceso de rehabilitación y reintegro laboral.

**Médico laboral (EPS, IPS y ARL)**

- Mantenimiento de la red asistencial que da soporte a la operatividad del programa de reintegro garantizando la atención oportuna y pertinente en salud, a los afiliados con eventos laborales, de acuerdo con su condición funcional y lineamientos definidos en el programa de reintegro laboral.
- Garantizar el cierre oportuno de casos.

**Entidades Promotoras de Salud (EPS)**

- Remitir de manera oportuna los casos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL para la continuidad en el manejo o la EPS respectiva si es de origen común.

**6. FORMATOS**


No requiere.

**7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES**
**7.1 REINTEGRO LABORAL**

RESPONSABLE	ACT	ACCIÓN	TÉRMINO	PUNTOS DE CONTROL
Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	Identificar y realizar seguimiento de los casos con incapacidad mayor a 30 días derivados de la contingencia enfermedad común, todos los casos de menos de 30 días de contingencia enfermedad común con recomendaciones y/o restricciones y todos los eventos secundarios a enfermedad laboral y accidente de trabajo para inclusión en el programa. Registro: Excel con registro de ausentismo por incapacidad, reporte mensual a la DAF	Cada que se presente	
Servidor Publico	2	Reportar a la Dirección Administrativa y financiera, a su jefe inmediato y al responsable de seguridad y salud en el trabajo las recomendaciones médicas emitidas por la EPS, ARL o Medico Ocupacional. Registro: Comunicación oficial, email y/o docunet de reporte	3 días	☆



RESPONSABLE	ACT	ACCIÓN	TÉRMINO	PUNTOS DE CONTROL
Director Administrativo y Financiero Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	3	Programar valoración médica ocupacional (especialista en salud ocupacional contratado externamente, propio de la empresa o asesor de la ARL) para iniciar el proceso de reintegro laboral. Nota: El procedimiento para el reintegro laboral se realizará cuando los días de incapacidad superen un (1) mes, al presentarse secuelas de un ATEL o al requerirse una reubicación de tareas o del puesto de trabajo Registro: Oficio, email y/o docunet de asignación de cita de valoración	8 días	☆
Director Administrativo y Financiero Jefe inmediato Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	4	Realizar el reintegro laboral de acuerdo al caso específico de salud, realizando las modificaciones y cambios que se requieran para ajustar el puesto de trabajo y adaptarlo a las condiciones de salud del trabajador. Registro: Registro de adecuación de puesto de trabajo, mediante formato de mantenimiento y reparaciones locativas Código: FOR-P6-81	8 días en casos de ajuste del puesto de trabajo sin requerir elementos adicionales. Hasta 90 días, en caso de requerir implementos sin existencia (sillas, mesas, elementos de ajuste de altura, etc.). Sujeto a disponibilidad presupuestal.	☆
Director Administrativo y Financiero Jefe inmediato Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	6	Realizar la reubicación laboral cuando la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el que estaba capacitado. Registro: comunicación oficial, email y/o docunet informando la reubicación	30 días	☆
Director Administrativo y Financiero Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	7	Realizar valoración médica ocupacional al término de vigencia de las recomendaciones médicas y así determinar continuidad o finalización de las mismas. Registro: Valoración médica ocupacional	3 días antes del término de vigencia de las recomendaciones	☆
Director Administrativo y Financiero Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	8	Solicitar concepto medico de rehabilitación, donde se establezca el estado de salud actual del funcionario, para cierre de caso, es decir, una vez concluido el tiempo de recomendaciones laborales, el proceso de rehabilitación y el seguimiento correspondiente al trabajador. Registro: Comunicación oficial y/o email de solicitud de concepto	15 días	☆

	<b>PROCEDIMIENTO PARA REINTEGRO LABORAL Y REUBICACION LABORAL</b>	<b>CÓDIGO: PRO P7 237</b>	<b>PÁGINA 10 DE 10</b>
			<b>VERSIÓN: 02</b>

<b>APROBADO POR:</b> JEFE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN, NORMALIZACIÓN Y CALIDAD (P2)	<b>APROBADO POR:</b> DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO (P7)	<b>FECHA IMPLEMENTACIÓN</b> FEBRERO 09 DE 2022
--	---	---

COPIA CONTROLADA