**PROGRAMA DE REINCORPORACIÓN LABORAL**

**DIVISIÓN DE BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

## **INTRODUCCIÓN**

Cada año se presentan en el país cerca de 280 mil accidentes de trabajo, razón por la cual la Dirección de Riesgos Laborales ha definido la estructuración del Sistema de Rehabilitación, el cual tiene como objetivo garantizar la calidad de los servicios de rehabilitación integral y promover una atención oportuna a los trabajadores que han sufrido accidentes laborales o enfermedades laborales.

En busca del mejoramiento continuo, la Dirección General de Riesgos Laborales lideró en el año 2010 la actualización del Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales con los requisitos mínimos esenciales, de calidad y atención oportuna a los colaboradores que han sufrido un evento de salud, para lograr el mayor nivel de funcionalidad y de esta manera reincorporarlos ocupacionalmente y mejorar su calidad de vida.

El Manual también incorpora el manejo de la rehabilitación ocupacional como sistema de procesos formando un conjunto de actividades relacionadas o que interactúan entre sí, obteniendo como resultado acciones eficientes y efectivas en el tratamiento de las personas con la optimización de los recursos, con el fin de que la herramienta sea concreta y clara para todos aquellos que la consulten, especialmente para los empleadores, colaboradores y profesionales que participen en los procesos de rehabilitación.

De esta forma, buscando alcanzar los mejores niveles de calidad y oportunidad en la prestación de servicios para mejorar las estadísticas, el Plan Nacional de Atención a Personas con Discapacidad estableció dentro del componente de rehabilitación, el desarrollo de herramientas y estrategias que fomenten procesos de rehabilitación y reincorporación ocupacional.

1. **OBJETIVOS**

**2.1 OBJETIVO GENERAL**

* Establecer los lineamientos para la reincorporación laboral de los colaboradores que presenten enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL).
* Contribuir en el desarrollo del proceso de rehabilitación laboral derivado de Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral, dando cumplimiento a la normatividad del Ministerio de Protección Social en relación a los procesos de reincorporación al trabajo.

**2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

* Documentar las recomendaciones médicas ocupacionales emitidas por entes de seguridad Social; EPS, IPS, ARL y del equipo médico de salud ocupacional de la entidad, que requieran realizar ajustes en el puesto de trabajo o reasignación de tareas temporales mientras dure la vigencia de las recomendaciones.
* Establecer las condiciones ergonómicas ambientales para el desarrollo de la labor a desempeñar por los trabajadores que por enfermedad común, maternidad o ATEL lo requieran.
* Informar al trabajador, líderes de célula las recomendaciones médicas ocupacionales de los colaboradores que requieran seguimiento dentro del programa.
* Realizar seguimiento médico ocupacional de los colaboradores en proceso de readaptación del puesto de trabajo o reasignación de tareas.
* Contribuir en el desarrollo del proceso de rehabilitación laboral derivado de Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral, dando cumplimiento a la normatividad del Ministerio de Protección Social en relación a los procesos de reincorporación al trabajo.
1. **ALCANCE**

Este procedimiento aplica a todo el personal contratado en forma directa y que presenten algún tipo recomendaciones laborales según concepto del Médico Especialista en Salud Ocupacional de la entidad o Medicina Laboral de la EPS o ARL.

1. **RESPONSABLES**
	1. **Área de SGSST**
* Aplicar el presente procedimiento para la identificación, manejo y seguimiento de colaboradores que por enfermedad común, maternidad o ATEL que requieran ajustes al puesto de trabajo o reasignación de tareas.
* Dar a conocer la metodología, el trámite y la forma de realizar el ajuste al puesto de trabajo y reasignación de tareas en forma clara al colaborador y las áreas de trabajo.
* Recibir el reporte de enfermedad laboral y diligenciar la documentación exigida por la E.P.S. /A.R.L. y enviar la documentación requerida por la E.P.S./A.R.L.
* Registrar y archivar los reportes de enfermedad laboral y accidentes de trabajo que corresponden a la entidad.

**4.2 PERSONAS VINCULADAS LABORAMENTE**

* Informar a la Coordinadora Relación con las Personas cuando a través de la EPS o ARL se emitan incapacidades, recomendaciones laborales, diagnóstico o sospecha de enfermedad laboral.
* Suministrar la información en forma veraz y oportuna, bajo el compromiso de la buena fe.
* Seguir los tratamientos y las recomendaciones emitidas por su médico tratante (EPS/ARL) o área de Seguridad y salud en el trabajo de la entidad.
* Participa y se compromete como miembro activo del todo el proceso del plan de rehabilitación.

## **DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

**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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Art 9, Dec 1295 de 1994).

**Actividad:** Realización de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.

**Adaptación:** Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.

**Adaptación del puesto de trabajo:** Proceso continuo y coordinado que comprende la adecuación de tareas, diseño de estaciones de trabajo, equipo, máquinas y herramientas, reemplazo de sustancias o materiales que puedan ser perjudiciales a su salud, modificación en instalaciones (ejemplo: rampas, plataformas, entre otros) y la inducción o capacitación de la persona trabajadora en las modificaciones.

Implementadas, para que la misma pueda desempeñar sus funciones y conservar un empleo adecuado o progrese y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la organización de acuerdo con su capacidad residual, mejorando así su calidad de vida laboral.

**Aditamento:** Elemento que se usa para mejorar la funcionalidad o el confort para el desarrollo de una actividad específica.

**A.R.L.:** Administradora de Riesgos Laborales, a la cual se encuentra afiliado el trabajador y ante la cual se debe radicar todo reporte de Accidente de Trabajo y /o Enfermedad Laboral.

**A.T.E.L:** Accidente de trabajo y enfermedad Laboral.

**Capacidad:** 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 las características de este contexto/entorno uniforme o normalizado.

**Capacidad funcional:** Conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.

**Deficiencia:** Anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.

**Desempeño/Realización:** “Constructo” que describe, como calificador, lo que los individuos hacen en su ambiente/entorno real, y, de esta forma, conlleva el aspecto de la participación de la persona en situaciones vitales. El contexto/entorno actual también se describe utilizando el componente Factores Ambientales.

**Desempeño Ocupacional:** Es el actuar de la persona en ambientes específicos, siendo este un proceso durante el cual se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones, en donde intervienen las capacidades personales, las exigencias ocupacionales y las demandas del medio ambiente, que finalmente experimenta cuando se involucra en las áreas de autocuidado, trabajo y esparcimiento.

**Discapacidad:** Término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

**Enfermedad común:** es toda aquella afectación de la salud física o psíquica en la que no intervienen factores relacionados con el trabajo. Se usa este término como contrapuesto al de enfermedad laboral.

**Enfermedad laboral:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad ocupacional por el gobierno nacional. En caso de que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral (Art 11, Dec 1295 de 1994).

**E.P.S.:** Entidad Promotora de Salud y es la encargada de promover la afiliación al sistema de seguridad social. Aquí no hay servicio médico, solo administrativo y comercial.

**Equipo interdisciplinario:** Forma de trabajo que se caracteriza por dar una participación activa a profesionales de diferentes disciplinas, representantes de diversos sectores de la comunidad y lo más importante a la persona con discapacidad. 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 convierte en la base de la discusión y toma de decisiones que el grupo hace para el logro del objetivo común.

**Escala de evaluación funcional:** Es un instrumento que incorpora todas las áreas y subáreas ocupacionales, sus componentes y las dimensiones socioculturales y físicas del contexto en el que actúan las personas. Permite identificar necesidades de tratamiento/intervención y documentar cambios funcionales. En cada una de las categorías, se registra una calificación para cada ítem.

**Estación de Trabajo:** conjunto de condiciones de trabajo que consta del lugar, mobiliario, equipo, máquinas y herramientas específicas para la ejecución de las tareas, incluye requerimientos de organización del trabajo, condiciones de seguridad y contaminantes ambientales. Puede ser una o varias áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que se efectúa el trabajo.

**Estructuras corporales:** 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.

**Incapacidad permanente parcial:** 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 Laborales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el **Decreto 776 de 2002.**

**Incapacidad temporal:** 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 Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

**I.P.S.:** Instituciones Prestadoras de Servicios. Es decir, todos los centros, clínicas y hospitales donde se prestan los servicios médicos, bien sea de urgencia o de consulta.

**Limitación en la actividad:** 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 realizaría una persona sin esa condición de salud.

**Readaptación laboral:** Cambiar o modificar el puesto de trabajo, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

**Readaptación profesional:** Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

**Reconversión de mano de obra:** Entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo, cumpliendo los criterios establecidos en el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales.

**Rehabilitación:** 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 funcional:** Proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, a través de los servicios de rehabilitación.

**Rehabilitación laboral:** Proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración social y laboral. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.

**Rehabilitación integral:** Proceso que incluye la rehabilitación funcional, social y profesional, que resulta de la integración del individuo con discapacidad a la sociedad, a través del ejercicio de los roles que le son propios.

**Reincorporación al trabajo:** Conjunto de procesos que conduzcan a integrar al trabajador a una labor adecuada con sus capacidades. “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. 4, Dec 776 de 2002).**

**Reubicación laboral:** 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.

1. **DESCRIPCION GENERAL**

El proceso de reincorporación laboral siempre tendrá una reinducción e inducción de acuerdo a cada caso; Serán objeto de este programa los siguientes casos:

* Los colaboradores con incapacidad igual o mayor a 30 días independientemente del origen deberá ser enviado a examen médico post incapacidad con el objeto de verificar si requiere la emisión de recomendaciones medico laborales para apoyar la recuperación y productividad laboral.
* Los trabajadores con recomendaciones laborales generadas por médicos tratantes de la EPS y ARL.
* Casos de maternidad.
* Recomendaciones laborales generadas en los conceptos de aptitud de los exámenes médicos ocupacionales
	1. **IDENTIFICACIÓN O CAPTACIÓN DEL CASO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD | DESCRIPCION | QUIEN LO HACE | CUANDO LO HACE | OBSERVACIONES |
| Identificar la salud de los trabajadores | Valorar la salud de los trabajadores mediante los EMO y exámenes médicos asistenciales. | IPS SOARLEPS | Durante los exámenes medico ocupacionales, valoraciones medicas EPS y ARL | Los conceptos médicos externos y recomendaciones medico laborales deben ser validados por el área de Relación con las Personas y en caso de ser necesario por el asesor médico laboral de la entidad.Las recomendaciones deben cumplir con los siguientes elementos:1.ser redactadas de forma clara.2.Ser redactadas en positivo3.Deben definir temporalidad |
| Analizar y/o evaluar el puesto de trabajo | Se debe entregar a la Coordinadora Relación con las Personas el concepto o recomendaciones medico laborales  | IPSSOARLEPSTrabajador | Una vez sean notificadas por EPS; ARL o IPSSO |
| Validación o realización de APT para reincorporación laboral | Coordinadora Relación con las Personas y :ARL casos origen laboral.Proveedor Ergonomía de la entidad para casos origen común | Una vez conozca las recomendaciones medicó laborales.Antes de la reincorporación o reubicación |

* 1. **PROCESO DE REINTEGRO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TIPO DE REINTEGRO | DESCRIPCION/ACTIVIDAD | QUIEN LO HACE | CUANDO LO HACE | OBSERVACIONES |
| Reintegro laboral sin recomendaciones  | Se considera al colaborador que retorna a su cargo habitual sin modificaciones en el desempeño de su roll ocupacional ni en el diseño de su puesto de trabajo | Coordinadora Relación con las Personas Trabajador | De forma inmediata al reingreso laboral  | No requiere de ejecución ni análisis de APT  |
| Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales temporales:  | Fase de retorno en la cual el colaborador se reincorpora a trabajar en su cargo habitual adaptando su lugar de trabajo o incluyendo modificación en la rutina de trabajo propia de su cargo de manera temporal. | Coordinadora Relación con las Personas Trabajador | De forma inmediata al ser notificados de las recomendaciones medico laborales. | Una vez terminadas las recomendaciones la entidad regresara al trabajador a las tareas propias de su cargo. |
| Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales permanentes. | Fase de retorno en la cual el colaborador se reincorpora a trabajar en su cargo habitual, requiriendo modificación de las tareas propias de su cargo y/o la realización de medidas de control administrativo, tales como capacitación y rotación o alternancia de tareas de forma permanente; para estos casos la entidad debe definir los criterios de productividad y la metodología de evaluación del desempeño. | Coordinadora Relación con las Personas Coordinador generalTrabajador. | De forma inmediata al ser notificados de las recomendaciones medico laborales. | Se deberá realizar seguimiento por lo menos de forma trimestralSe debe hacer evaluación de desempaño por lo menos de forma anual. |
| Reintegro con reasignación de tareas temporales: | El perfil de las tareas del cargo para el cual fue contratado el colaborador no favorece el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales de forma temporal. Se deberá definir una reasignación de tareas y una adaptación del puesto de trabajo de forma temporal. | Coordinadora Relación con las Personas Trabajador | Una vez se documente por medio de un APT el o los puestos de trabajo donde el colaborador pueda cumplir con las restricciones medico laborales. | Se deberá realizar seguimiento al puesto de trabajo por parte de la ARL si el caso es de origen laboral, y por la misma ARL mediante el programa de vigilancia epidemiológica si la patología es de origen común.Se debe hacer seguimiento de forma trimestral hasta levantar las restricciones medico laborales y el trabajador pueda regresar a su puesto de trabajo con o sin recomendaciones. |
| Reasignación de tareas permanentes: | Si el perfil de las tareas del cargo para el cual fue contratado el colaborador no favorece el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales, se realizará la reasignación de tareas de forma permanente, en un puesto donde se garantice el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones médicas de acuerdo a la(s) patología (s) identificadas por médicos tratantes de la EPS y/o ARL. Para estos casos la entidad debe definir los criterios de productividad y la metodología de evaluación del desempeño. | Coordinadora Relación con las Personas Coordinador generalTrabajador | Una vez se documente por medio de un APT el o los puestos de trabajo donde el colaborador pueda cumplir con las restricciones medico laborales. | Se deberá realizar seguimiento al puesto de trabajo por parte de la ARL si el caso es de origen laboral, y por la misma ARL mediante el programa de vigilancia epidemiológica si la patología es de origen común.Se debe hacer seguimiento de forma semestral.Se debe hacer evaluación de desempaño por lo menos de forma anual.  |

* 1. **SEGUIMIENTO AL COLABORADOR Y/O CASO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tipo de seguimiento | DESCRIPCION/ACTIVIDAD | QUIEN LO HACE | CUANDO LO HACE | OBSERVACIONES |
| Visita al puesto de trabajo | Seguimiento por el área coordinación de las personas, donde se verifique el cumplimiento de las recomendaciones médicas y la adaptación del trabajador en su entorno laboral.  | Coordinadora Relación con las PersonasTrabajador | Por lo menos de forma trimestral | Se debe dejar registros de acuerdo a formatos |
| Prueba de trabajo  | Realizar seguimiento a puesto de trabajo, con el fin de evaluar el desempeño del colaborador en el puesto seleccionado, mediante la observación directa, verificando los estándares propios del puesto y la precepción del colaborador en términos de productividad, seguridad y confort.  | Coordinadora Relación con las PersonasARLTrabajador | La Coordinadora Relación con las Personas lo solicitara al grupo medicina laboral de la ARL dentro del mes siguiente al reintegro efectivo | La ARL debe enviar documento del proceso realizado de acuerdo a sus procedimientos y sus formatos  |

* 1. **CIERRE DEL CASO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TIPO DE REINTEGRO | DESCRIPCION/ACTIVIDAD | QUIEN LO HACE | CUANDO LO HACE | OBSERVACIONES |
| Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales temporales:  | El caso se cerrará al cumplir el tiempo de vigencia de las recomendaciones médicas. | Coordinadora Relación con las PersonasTrabajador | Una vez quede en firme el levantamiento de las recomendaciones medico laborales | Se debe dejar registros de acuerdo a formatos |
| Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales permanentes:  | El caso se cerrará una vez se garanticé la adaptación del colaborador a su entorno laboral en forma satisfactoria de acuerdo al concepto de la ARL.  | Coordinadora Relación con las PersonasARLTrabajador | Una vez la ARL del concepto de cumplimiento del retorno laboral  | Se debe dejar registros de acuerdo a formatos |
| Reintegro con reasignación de tareas temporales:  | El caso se cerrará al cumplir el tiempo de vigencia de las recomendaciones y/o restricciones médicas. | Coordinadora Relación con las PersonasARLTrabajador | Una vez quede en firme el levantamiento de las recomendaciones medico laborales y el trabajador se reintegre a las labores propias de su cargo | Se debe dejar registros de acuerdo a formatos |
| Reasignación de tareas permanentes: | El caso se cerrará una vez se garanticé la adaptación del colaborador a su nuevo entorno laboral en forma satisfactoria de acuerdo al concepto de la ARL.  | Coordinadora Relación con las PersonasARLTrabajador | Una vez la ARL de el concepto de cumplimiento del retorno laboral  | Se debe dejar registros de acuerdo a formatos |

Nueva valoración por Medicina Laboral para suprimir o modificar recomendaciones médicas

**TRABAJADOR CON AT, EP o EC**

**SÍ**

Recepción del documento en Salud Ocupacional de la empresa

Aplicar procedimiento de Reintegro Laboral y el cumplimiento de las recomendaciones

Tiene RML?

**NO**

Elaborar Documento de Recomendaciones Laborales de la empresa que especifica labores, tiempos, rotación, pausas, capacitación, etc. Firma del trabajador

Documentar según formato, el seguimiento periódico en puesto de trabajo, verificar horario, cumplimiento, rendimiento, EPP, comportamiento.

Seguimiento a través de inspección de puesto de trabajo con apoyo de ARP, para ajustes en recomendaciones realizadas.

Seguimiento médico, controles, paraclínicos.

INICIO

**PROCEDIMIENTO EN REINTEGRO LABORAL**

Solicitarlas a Medicina laboral de la entidad del afiliado (EPS, ARL).

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Versión | Fecha | Descripción del cambio  |
| 0 | 10 febrero de 2020 | Creación del documento |