

1. OBJETIVO

Brindar a los trabajadores que han sufrido accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad de origen común, toda la orientación, acompañamiento y apoyo en el desarrollo de las capacidades necesarias para volver a involucrarse y desempeñar los roles laborales, sociales y familiares en los que se desenvolvía.

2. ALCANCE

El procedimiento va dirigido a todos los servidores públicos sin importar su modo de contratación de la Contraloría Municipal de Pereira, y quien cumpla con los siguientes criterios:

- 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 prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente de Trabajo con 30 días de incapacidad (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 mayores 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. RESPONSABILIDADES

El responsable de la ejecución del procedimiento, es el Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien tendrá la responsabilidad de

- Informar a los Directores de las áreas involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral 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 Contralor(a), Subcontralor, director de la

CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
PR 1.2 SST 08	30-07-2021	01	2 de 5

dependencia y el profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Documentar esta reunión en el formato de acta de reunión.

- Solicitar valoración por parte del médico ocupacional de la entidad para confirmar y adaptar las recomendaciones del reintegro laboral.
- Realizar el seguimiento al funcionario.

Responsabilidades del funcionario: Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante, entregar las recomendaciones médicas entregadas por el médico y/o especialista de EPS o ARL, dar continuidad al tratamiento y a la rehabilitación.

Director de la Dependencia: Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado durante dos semanas y por correo electrónico emitir un único concepto al responsable del SG-SST.

Notificar de manera oportuna al responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el la resolución adoptada, de igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.

4. DEFINICIONES

ADAPTACIÓN LABORAL: Consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador/a con discapacidad.

PUESTO DE TRABAJO: Es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad labor, también se le conoce como estación o lugar de trabajo

REHABILITACIÓN LABORAL: Proceso por el cual una personal logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas por una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración laboral y social en su sitio de trabajo.

REINTEGRO LABORAL: 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, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.

CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
PR 1.2 SST 08	30-07-2021	01	3 de 5

RECOMENDACIONES: Acción de recomendar; Consejo que se da a una persona por considerarse ventajoso o beneficioso.

REUBICACIÓN LABORAL: La reubicación laboral está relacionada con la estabilidad laboral reforzada, pues despliega la reincorporación y permanencia en el empleo del trabajador luego de padecer alguna limitación física, sensorial o psicológica

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. "REUBICACIÓN 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 2008** 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.

5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El proceso de reintegro laboral está enmarcado dentro de pilares normativos y filosóficos de la rehabilitación laboral, especificado en el sistema general de riesgos laborales, que le permitirá a la entidad implementar un proceso planificado para el abordaje del ausentismo laboral, impactos en la productividad y cumplimiento en materia de normatividad, por esta razón La Contraloría Municipal de Pereira debe 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 del médico laboral de la entidad, ARL o EPS, buscando opciones y posibilidades de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo habitual o en actividades acordes con las recomendaciones médicas.

5.1 Fases del Reintegro laboral

Una vez reportado el evento de alta de incapacidad por el médico y/o especialista para su reincorporación laboral, el funcionario será citado a medicina laboral de la entidad para convalidar todas las recomendaciones o restricciones dadas por el profesional de la salud adscrito a EPS, ARL o SOAT.

Después de que el medico laboral de la entidad realice la valoración médica ocupacional de reintegro, entregara un concepto de aptitud laboral al responsable o líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posterior a la lectura y análisis del concepto medico ocupacional, se convocara a reunión al grupo de reintegro o reincorporación laboral (Contralor(a), Subcontralor, Líder del SG-SST y Director de la dependencia donde pertenece el colaborador) para la notificación de las recomendaciones o restricciones dadas.

En caso de que el trabajador tenga recomendaciones o restricciones que alteren el normal funcionamiento de su puesto de trabajo, el grupo de reintegro tomara las decisiones que se adapten de manera sana y laboral a las competencias del trabajador, así como a la no afectación de los procesos misionales de la Contraloría Municipal de Pereira.

El reintegro laboral será adoptado mediante resolución o acto administrativo y notificado al funcionario que retomara las labores.

CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
PR 1.2 SST 08	30-07-2021	01	5 de 5

La Contraloría Municipal de Pereira facilitará al funcionario el proceso de readaptación al puesto de trabajo mediante reintroducción, construcción de plan de trabajo, concertación de propuestas frente a la rehabilitación.

Desde Seguridad y Salud en el Trabajo realizará el seguimiento de desempeño y cumplimiento de las nuevas funciones de acuerdo a lo pactado en el formato de seguimiento y en los tiempos estipulados, también se realizará verificación al tratamiento médico o recomendaciones dadas.

CIERRE DEL CASO: El seguimiento se finaliza cuando el trabajador sea dado de alta por EPS, ARL o SOAT una vez estabilizada la patología y no esté llevando ningún tratamiento o hasta la fecha asignada por el médico laboral de la entidad.

Al cerrar el caso se puede determinar la normalización del oficio habitual o el cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Se dejará contemplado en el acta de cierre de casos. Se realizará la encuesta de satisfacción del trabajador con relación al proceso y se tendrá en cuenta la percepción de los jefes de área con relación al objetivo y su cumplimiento.

Elaborado por:
GISSEL GÓMEZ ACEVEDO
ADMÓN. DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
LICENCIA. LPSST 1653 - 16