

PROGRAMA DE REINTEGRO LABORAL



1. OBJETIVO GENERAL

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

1. 1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar un modelo de reintegro laboral que permita al trabajador regresar a su entorno laboral de forma oportuna y en condiciones que favorezcan su estado funcional y emocional.
- Proteger la salud del trabajador en su ambiente laboral y extra laboral, de manera que continúe siendo productivo dentro de su entorno.
- Gestión oportuna de la incapacidad de acuerdo con el criterio del médico tratante.
- Mantener la dinámica y armonía familiar que pudo ser alterada por un proceso de incapacidad posterior a un AT o una EP

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica en forma obligatoria para todas las personas que trabajan por vinculación directa y/o temporal.

Cada empresa define los criterios para determinar el procedimiento de Reintegro Laboral, como son:

- 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 un numero de incapacidad determinados por la empresa (denominados SEVEROS) y/ o casos que por su diagnóstico (estipulado en la Resolución 1401 de 2.007) 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 profesional y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas).

- Para casos de Enfermedad General que presenten incapacidades temporales de acuerdo al número de días definido con la empresa 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. DEFINICION

- **REINTEGRO LABORAL.**

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

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

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

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

- **ley 776 del 2002. Artículo 4.** “REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

- **Ley 776 del 2002. Artículo 8.** “REUBICACION DEL TRABAJADOR “Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

- **Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.** Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002.

- El Ministerio de la Protección Social en su circular informativa 230042 del 8 de agosto del 2.008 refiere lo siguiente:

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

- **Ley 361 de 1.997 Artículo 26.** “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

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

4. RESPONSABILIDADES.

- Responsable de Seguridad y salud en el trabajo

- Informar a los Jefes de las áreas involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad general y que sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Participar en la investigación de los Accidentes y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.

- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el 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 reintegrado, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral del caso.
- Solicitar valoración por parte del médico ocupacional de la Compañía en caso de ser necesario al momento del reintegro y al finalizar las recomendaciones.

– Jefe del Área y/o supervisor inmediato:

- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado dentro de la primera semana y al finalizar las recomendaciones, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral.
- Notificar de manera oportuna al responsable de Salud Ocupacional si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro. De igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.

– El trabajador:

- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando a el responsable de Salud Ocupacional las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar a su jefe inmediato y/o Responsable de Salud ocupacional cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó gestión de Reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 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.
- Resolución 1016 de 1989 art. 10.
- Ley 776 del 2002. Artículo 4 y 8
- Ley 361 de 1.997 Artículo 26
- Resolución 2346 de 2007. Exámenes Médicos ocupacionales y contenido de Historia clínica ocupacional.
- Resolución 1918 de 2009. Manejo y custodia de la Historia Clínica ocupacional

6. PROCEDIMIENTO

Este procedimiento debe divulgarse para todo el personal que ingrese al INFIVALLE

Para los casos descritos dentro del alcance de este programa, la Metodología propuesta es la siguiente: (Es importante en este procedimiento definir el paso a paso, con roles y responsables desde el reporte del accidente hasta el cierre de caso)

	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	TIEMPO
1.	Reporte del evento de AT a la línea de atención.	Describir cuando ocurre un evento a quien se le debe informar y quien es el responsable de reportar a la línea de atención de la ARL SURA correspondiente para remitir a la atención médica al trabajador.		
2.	Elaboración del FURAT	Definir quién es la persona responsable de elaborar el FURAT y enviarlo a la ARL además teniendo en cuenta lineamientos básicos como: diligenciar toda la información solicitada, en las casillas de selección múltiple escoger la más cercana a la realidad y dar una descripción del evento muy completa.		2 días hábiles por ley
3.	Investigación del At y definición de necesidad de adaptación laboral	De acuerdo a los lineamientos legales es importante realizar las investigaciones de los eventos ocurridos en la empresa. Se debe definir quién es el responsable de hacer este proceso y que desde el momento de la investigación teniendo en cuenta la lesión del trabajador vs las exigencias del cargo se debe determinar si el trabajador cuando termine su incapacidad va a necesitar un proceso de adaptación laboral con actividades de forma	COPASST, ENCARGADO DEL SGSST, BRIGADA DE EMERGENICA.	HASTA 15 DIAS DESPUES DEL ACCIDENTE

		controlada. Por ejemplo si es un señor que trabaja en alturas y tuvo una fractura en la pierna derecha, se puede determinar que va a requerir algún tipo de adaptación cuando regrese.		
4.	Seguimiento Clínico	Definir quién será el responsable en la empresa de establecer contacto con el trabajador para conocer resultado de atención inicial en urgencias, cual fue el diagnostico, los días de incapacidad y el manejo. Además establecer cada cuanto se hará el seguimiento al trabajador. Importante resaltar que durante el seguimiento se recuerde al trabajador como acceder a los servicios de la ARL. Adicionalmente que desde el contacto inicial al conocer que puede ser un caso grave, con una lesión grave esto sea informado a la ARL.	JEFE INMEDIATO, ENCARGADO DEL SISTEMA, GESTION HUMANA.	
5.	Solicitar valoración por Medicina Laboral de la ARL.	Cuando haya pasado la fase aguda de manejo y el médico tratante manifieste al trabajador posibilidad de reintegro al término de la incapacidad, orientar para pedir cita de valoración con MEDICO DE SEGUIMIENTO INTEGRAL a través de la línea correspondiente a la ARL para conocer evolución e ir definiendo posibilidades de reintegro laboral.	ENCARGADO DEL SISTEMA DE GESTION, GESTION HUMANA.	
6.	Preparación del proceso de reintegro laboral	Cuando el caso sea valorado se definirán las recomendaciones a tener en cuenta para el desempeño del trabajador y el tiempo de duración de las mismas.		

		<p>Es importante que la empresa defina quien será el responsable que informará al área o sección correspondiente esas recomendaciones para que se coordine administrativamente cual será el cargo o tareas que se adaptan a las recomendaciones, y coordinar así el regreso del trabajador, turno, labores a realizar y se prepare si es del caso al equipo de trabajo o compañeros para que quede claro que apoyos se deben brindar.</p> <p>Además de definir si al regreso del trabajador debe realizar reentrenamiento en puesto de trabajo y capacitación en seguridad industrial y que actividades incluirá este programa.</p>		
	<p>Reintegro laboral</p>	<p>La empresa debe definir quien será el encargado de recibir al trabajador cuando llegue de la incapacidad, quien le explicara el proceso y documentara el acta de reintegro laboral.</p> <p>Cuando el trabajador regrese a la empresa una vez terminada la incapacidad, debe presentarse al responsable definido donde realizaran una reunión, se levantara el acta de reintegro, en donde quedara consignada la información de las nuevas tareas asignadas (y explicaran que son de manera temporal y /o definitiva de acuerdo con las recomendaciones médicas emitidas) y darán el visto bueno al reintegro.</p>		

		<p>La Compañía formalizará el reintegro del trabajador entregándole copia de las recomendaciones dadas por la ARL y copia del acta de reintegro en donde se especifican las funciones detalladas a realizar, el trabajador deberá firmar el recibido de dicha información.</p> <p>Si la empresa tiene establecido que el trabajador inicialmente realizara reentrenamiento en puesto y seguridad industrial, se debe tener definido duración de estas actividades y responsables a cargo, para explicárselo al trabajador. Además de considerar la participación del trabajador en el plan de mejoras basados en la investigación del evento y la divulgación con compañeros.</p>		
6.	Seguimiento a la adaptación	<p>El responsable de Salud ocupacional, el Jefe de Área y/o supervisor realizaran seguimiento del trabajador reintegrado, al llevar una semana de reintegrado y al finalizar las recomendaciones para conocer su adaptación al reintegro y se llevará registro escrito.</p> <p>Es importante tener presente que antes de terminar la vigencia de las recomendaciones, en el caso que sean temporales, debe solicitar cita con el medico de seguimiento integral de ARL para conocer su evolución.</p>		

		De acuerdo al seguimiento de la empresa informado a la ARL con respecto a la adaptación laboral y considerando los controles médicos y evolución se define modificación o prórroga de las recomendaciones laborales.		
--	--	--	--	--

7. INDICADORES

Para medir el impacto del programa dentro de la Compañía, se sugiere realizar la evaluación del mismo dos veces al año, dependiendo de la causa de los eventos con los siguientes indicadores:

1. Número de Casos Severos de AT (incapacidad igual o superior a 30 días) reintegrados / Total de accidentes presentados durante el año.
2. Número de Casos Severos de EG (incapacidad igual o superior a 30 días) reintegrados / Total de casos por EG durante el año.
3. Número de días perdidos AT/ EG / sobre total de días perdidos por ausentismo en el periodo.

8. REGISTROS

CODIGO	DESCRIPCION	RESPONSABLE	LUGAR DE ARCHIVO	TIEMPO DE CONSERVACION	DISPOSICION FINAL
	Acta de Reintegro Laboral				
	Formato de Seguimiento a la adaptación				
	Carta de recomendaciones				

Elaboró: Dra. Martha Isabel Gómez Delgado, Contratista

Revisó: Dr. Edgar Gutiérrez Velásquez, Representante SG SST