

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

## 1. Objeto

Establecer, implementar y mantener mecanismos estandarizados, que permitan lograr una adecuada reincorporación y reubicación laboral en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, mediante la implementación del plan de reincorporación laboral y las recomendaciones médicas laborales respectivas según corresponda.

## 2. Alcance

El procedimiento aplica a los servidores/as que han presentado o presentan una enfermedad laboral y/o común que puedan verse agravadas por el trabajo, secuelas de accidentes laborales y comunes y/o incapacidades superiores a 30 días, desde la notificación de los casos a ingresar, hasta el seguimiento de las recomendaciones médicas emitidas.

## 3. Definiciones

**Accidente de trabajo:** Es 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.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**Discapacidad:** Término genérico que incluye deficiencias, limitación en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción del individuo con una "condición de salud" y sus factores ambientales y personales.

**Enfermedad Laboral:** Es la 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. El Gobierno Nacional, determinara, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en 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, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

**Incapacidad permanente parcial:** Disminución parcial, pero definitiva en alguna de las funciones que afecte la capacidad laboral en un porcentaje entre el 5% y menos del 50%.

**Incapacidad Temporal:** Cuando las consecuencias de un accidente o una enfermedad afectan la capacidad laboral de un empleado por un periodo de tiempo limitado.

**Invalidez:** Cuando la pérdida de capacidad laboral, por cualquier causa u origen, es mayor o igual al 50%.

**Rehabilitación:** Conjunto acciones terapéuticas, sociales, educativas y de formación, de tiempo limitado y articuladas por un equipo inter-disciplinario, que involucran al usuario, su familia y sus comunidades laboral y social, para lograr cambios que permitan la reincorporación ocupacional y a una experiencia de vida con calidad.

**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.

**Reincorporación:** 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.

**Reubicación:** 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.

**Restricción médica laboral:** Cuando a pesar de tener unas patologías pueden desarrollar su labor habitual, teniendo precaución de no realizar algunas tareas para no poner en riesgo su seguridad, disminuir su rendimiento o que las patologías puedan empeorar.

**Reintegro laboral sin modificaciones:** El trabajador se reintegra al mismo puesto de trabajo previa verificación de que las condiciones del trabajo no representen riesgo para él.

**Reintegro laboral con modificaciones:** El trabajador se reintegra al mismo puesto de trabajo, pero se deben hacer recomendaciones como límites de tiempos, de cargas, asignación de turnos entre otros.

**Reubicación laboral definitiva:** Las capacidades del trabajador no corresponden a la complejidad del cargo y debe ser reubicado de manera definitiva en otro.

**Reconversión de mano de obra:** La capacidad del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para la que estaba capacitado y requiere un nuevo aprendizaje.

**DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

#### 4 GENERALIDADES

**Decreto Ley 1295/94 en su artículo 5° :** «todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a: "asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y ortesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional".

Por lo tanto, de acuerdo con lo anterior la rehabilitación física y profesional debe ser cubierta por la ARL y son de responsabilidad de la ARL.

Es importante entonces comprender que la Rehabilitación Profesional, busca la ubicación o reubicación del trabajador en una actividad productiva que se adapte a su estado de evolución en Salud de manera Integral.

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, numeral 7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

**Ley 776 de 2002, artículo 4°:** « el empleador está en la obligación, 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; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, 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....

**Ley 361 de 1997, Art 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.

**Decreto 1333 de 2018, Artículo 2.2.3.2.1:** Revisión periódica de la incapacidad. La revisión periódica de la incapacidad por enfermedad general de origen común será adelantada por las EPS y demás EOC y **artículo 2.2.3.4.1:** Situaciones de abuso del derecho.

**Decreto 1443 de Julio de 2014:** «Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)» Es así como el desarrollo del SGSST, incluye el manejo de ausentismo por toda causa, el desarrollo de los SVE para la conservación de la salud de los trabajadores y la prevención de factores de riesgo que la puedan alterar, además incluye el programa de reintegro laboral.

**Decreto 1507 de agosto de 2014:** Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

**Decreto 1072 de 2015** artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, numeral 7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

#### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

**Resolución 1016/89. Artículo 10º:** (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: "Las subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

**Resolución 1843 de 2025** del Ministerio del Trabajo de Colombia regula los exámenes médicos ocupacionales y el manejo de la historia clínica laboral, reemplazando a la Resolución 2346 de 2007. Establece lineamientos para la práctica de estas evaluaciones, incluyendo los tipos de exámenes (pre-ingreso, periódicos, etc.), las obligaciones de empleadores y contratantes, y los derechos de los trabajadores, con el fin de fortalecer la prevención, la confidencialidad y la trazabilidad de la salud laboral.

**Resolución 3050 DE 2022:** Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

#### **4.1. Actividades del programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral**

Cuando un servidor público o contratista ha presentado una alteración en el estado de salud generada por cualquiera de las siguientes causas E.G, A.T o E.L., y debido a este evento ha recibido atención y tratamiento médico, e incluso ha generado alguna incapacidad, es importante tener en cuenta el estado de salud en el cual el empleado se reintegra a sus labores habituales, ya que se pueden presentar recomendaciones o restricciones para el normal desarrollo de estas.

#### **4.2 Condiciones Generales**

De acuerdo con la normatividad relacionada con el proceso de reincorporación ocupacional, se ha de tener en cuenta la limitación en la actividad del trabajador para la emisión de las recomendaciones médico-laborales y promover la reincorporación laboral exitoso; entendida ésta como dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades.

##### Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión para aplicar este procedimiento, teniendo en cuenta lo sugerido en el manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional del Ministerio de Trabajo.

Para los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad laboral (ATEL), ingresaran al programa reincorporación laboral y ocupacional, los que cumplan al menos uno de los siguientes criterios:

- Todos los casos que sean remitidos para reincorporación laboral por el programa de rehabilitación integral de la ARL.
- Casos de trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral que interfieran con su desempeño laboral
- Casos de servidores con Accidentes de Trabajo Graves, según resolución 1401 de 2027.

##### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

•Casos de servidores con evento ATEL a quien se le otorguen incapacidades temporales en forma continua por más de 30 días.

Para los casos de origen común, ingresaran al programa los que cumplan al menos uno de los siguientes criterios:

- Casos de trabajadores con evento de origen común por enfermedad o por accidente, a quien se le otorguen incapacidades temporales en forma continua por más de 30 días.
- Casos de trabajadores a los cuales se le haya indicado recomendaciones o restricciones laborales por la EPS o alguna IPS o proveedor de evaluaciones medicas ocupacionales

El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad será el encargado de validar el cumplimiento de criterios de ingreso al programa.

### **4.3 Responsabilidades:**

#### **Responsabilidades de los trabajadores el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional:**

Las responsabilidades de los trabajadores conforme al presente manual son las siguientes:

a) Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.

b) Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.

c) Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan d rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.

d) Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente.

e) Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.

**Responsabilidades de los empleadores** Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme al presente manual son las siguientes:

a) Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.

#### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

- c) Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.
- d) Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la resolución.
- e) Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g) Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional.
- h) Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- j) Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- k) Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

**Responsabilidades de los Prestadores de Servicios de Salud a las Administradoras de Riesgos Laborales.** Las responsabilidades de los prestadores de servicio de salud a las Administradoras de Riesgos Laborales son las siguientes:

- a) Garantizar las condiciones de prestación de los servicios de rehabilitación integral de conformidad con la norma, según sus competencias.
- b) Implementar en sus programas los lineamientos de rehabilitación integral definidos en el manual de procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, involucrando al cuidador o la familia como red de apoyo.
- c) Prestar servicios con calidad, continuidad, integralidad, oportunidad y sin barreras a la población beneficiaria del manual de procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, con un equipo interdisciplinario articulado desde el prestador de salud de conformidad a su competencia.
- d) Garantizar la prestación de los servicios en la modalidad de atención de telemedicina y tele salud en el marco de la legislación vigente.

**DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

e) Proporcionar la información necesaria para el cumplimiento del programa, así como su monitoreo y seguimiento, aportando la epicrisis de cada caso donde se especifique los requerimientos técnicos o médicos para favorecer la rehabilitación o reincorporación de manera oportuna o inmediata.

f) Buscar que se promuevan la reincorporación laboral temprana y el manejo articulado de la rehabilitación integral.

g) Articular la atención brindada y el plan terapéutico, así como las incapacidades temporales, expedidas por el médico tratante y los conceptos del Programa de Rehabilitación Integral adelantado con el asegurador correspondiente.

h) Establecer las recomendaciones o restricciones laborales a partir de las evaluaciones y hasta que se logre la reincorporación laboral del trabajador, una vez termina el proceso de rehabilitación, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

i) Capacitar al talento humano de la entidad, sobre los procesos de rehabilitación integral llevados por los aseguradores y los definidos en la presente norma.

j) Notificar al asegurador los casos de deserción, inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador al plan definido en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, la notificación debe hacerla una vez se identifiquen los casos de deserción, inasistencia o incumplimiento en los términos del numeral 1 del artículo 11 de la resolución correspondiente.

k) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.

De acuerdo con el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional<sup>1</sup> se deben cumplir con un mínimo de etapas para garantizar que los recursos se empleen de manera coordinada y suficiente en cada uno de los casos. Además, este procedimiento se adapta para todos los casos, independientemente del origen de la enfermedad o accidente. El procedimiento se desarrollará en cuatro etapas a saber:

- a. Primera etapa: identificación y clasificación de los casos.
- b. Segunda etapa: evaluación del caso y formulación del plan.
- c. Tercera etapa: desarrollo del plan.
- d. Cuarta etapa: seguimiento del sistema

## 4.4 Etapas

### 4.4.1 Etapa No 1. Notificación e identificación de los casos a ingresar

Los casos pueden ser notificados por:

<sup>1</sup> MinTrabajo (2022). Resolución 3050 de 2022. Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional. Bogotá.

#### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

- Jefes de dependencia o servidor/a.
- Profesional encargado en el equipo de Talento Humano debe notificar mensualmente a equipo SST todos aquellos casos de servidores/as con incapacidades mayores o iguales a 30 días.
- Profesionales del SG-SST que evidencien servidores que cumplen con los criterios de inclusión del presente procedimiento.

Todo funcionario que haya sufrido un ATEL o eventos de origen común y presente alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente, deberá ingresar al programa de rehabilitación integral.

Para la valoración inicial el servidor público o contratista que ingrese al programa por AT o EL debe ser valorado por Médico Especialista SO o SST, se debe realizar un APT Análisis de puesto de trabajo con énfasis ergonómico o psicosocial según sea el caso, inspecciones de puesto de trabajo u valoraciones periódicas.

#### 4.4.2 Etapa No 2. Clasificación del caso

De acuerdo con el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, los casos se clasificarán de la siguiente manera:

Tabla 1. Clasificación de casos para reincorporación laboral

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS	ACCIÓN
Grupo 1	Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador.		Reintegro laboral sin modificaciones
Grupo 2	Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reasignación de tareas.</li> <li>• Límites de tiempos.</li> <li>• Asignación de turnos u horarios específicos.</li> </ul>	Reintegro laboral con modificaciones
Grupo 3	Cuando el trabajador se encuentra en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar un puesto de menor complejidad mientras se establece la capacidad individual.</li> </ul>	Reubicación laboral temporal
Grupo 4	Cuando la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.</li> </ul>	Reubicación laboral definitiva

Como condición especial se encuentran los servidores/as con incapacidades mayores e iguales a 30 días, para estos casos se programará el examen médico ocupacional post-incapacidad, con el fin de

#### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

establecer la situación médica y determinar las necesidades del servidor/a en cuanto a trámites de calificación de origen, emisión de concepto de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laboral, etc. Una vez el médico tratante dé alta para reintegro laboral, se realizará el examen médico ocupacional posterior a incapacidad y derivado de este se establecerán las recomendaciones laborales para el caso.

**Reintegro laboral:** cuando ocurre un evento de salud que requiere incapacidad y/o posteriormente rehabilitación; de acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

*Reintegro laboral sin modificaciones:* el servidor/a es reintegrado a su labor sin necesidad de generar recomendaciones ni restricciones médico-laborales y se hace un seguimiento por el médico laboral de la entidad entre los 30 a 45 días posteriores para evaluar su adecuado desempeño en relación con el diagnóstico que lo incapacitó. En ese momento procede la revisión del caso y si aplica, se emite el concepto con el que se declare el cierre del caso. Si no se puede cerrar el caso, el médico laboral lo evaluará nuevamente en el tiempo que considere necesario.

*Reintegro laboral con modificaciones:* el servidor/a podrá seguir realizando su labor con recomendaciones o restricciones médico-laborales; para ello, se tendrá en cuenta el concepto dado por el médico tratante, la calificación de pérdida de capacidad laboral y/o las recomendaciones o restricciones dadas por su entidad promotora de salud o por la administradora de riesgos laborales.

*Reubicación laboral:* en aquellos casos en los que se identifica que el servidor/a no puede seguir realizando su labor habitual en la misma ubicación, se procederá a una reubicación laboral, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones y las necesidades del servicio, tal como está estipulado en el Decreto 1083 de 2015.

#### **4.4.3 Etapa No. 3 Desarrollo del plan de rehabilitación**

Una vez realizada la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional y laboral, se inician las intervenciones técnicas y científicas que permitan la reincorporación ocupacional del trabajador acorde con sus capacidades funcionales residuales.

##### **a. Fase Rehabilitación Funcional**

Corresponde a las acciones que buscan recuperar la máxima función o compensar las habilidades pérdidas basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada, neuropsicología, etc., partiendo del diagnóstico de requerimientos individuales, laborales y/o ocupacionales del trabajador y la autonomía médica. La Fase de rehabilitación funcional es responsabilidad de las entidades prestadoras de servicios o ARL, la entidad hará seguimiento al proceso de rehabilitación a los servidores a través de los diferentes programas del sistema.

La rehabilitación funcional se centrará en:

1. Programa terapéutico específico (terapia física, ocupacional, del lenguaje, psicología, trabajo social, tiflogía, psicopedagogía, enfermería), que define las metas y estrategias a partir de la evaluación, el diagnóstico y el pronóstico funcional y ocupacional.
2. Servicios médicos especializados requeridos de acuerdo con las necesidades del caso, que permitan optimizar el desempeño funcional de la persona.

#### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

3. Prescripción y adaptación de prótesis, audífonos, implantes cocleares, férulas y cualquier otro producto de apoyo necesario para facilitar el desempeño funcional, ocupacional y social.

Estas intervenciones se harán con el seguimiento del equipo interdisciplinario y según su evolución que se dé el ajuste al plan y la definición de la finalización del caso.

**Responsables:**

El trabajador y Familia: la participación en los programas terapéuticos necesarios para lograr su recuperación funcional

El empleador: permitirá y facilitará al colaborador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional

IPS: realizará las actividades de rehabilitación funcional, con la orientación y coordinación del equipo de rehabilitación de la ARL y el médico tratante.

A.R.L: lidera y coordina el proceso de rehabilitación funcional de los casos que estén siendo atendidos en las IPS propias o contratadas, con el fin de garantizar la oportunidad y calidad de la Rehabilitación funcional

**b. Fase Readaptación Laboral**

El proceso de rehabilitación laboral puede requerir uno o más procedimientos, que correspondan a las acciones concretas sobre el trabajador, el ambiente laboral y extralaboral o del contexto en el que interactúa el mismo. Estas buscan equiparar las capacidades de la persona con las exigencias de desempeño laboral y del ambiente.

Incluye las siguientes actividades que se desarrollan de acuerdo con las necesidades particulares de cada caso, de acuerdo con el criterio del grupo de rehabilitación integral y con el pronóstico ocupacional:

- a. Plan de Rehabilitación laboral para los trabajadores con pronóstico de reincorporación laboral a la misma entidad.
- b. Plan de Reincorporación temprana para los trabajadores que se pueden reincorporar a la misma empresa y su evento de salud no limita el desarrollo de sus actividades, necesitando o no algunos aditamentos para el cumplimiento de sus responsabilidades.
- c. Plan de readaptación laboral, para todos los trabajadores y se inicia una vez el equipo interdisciplinario conoce las exigencias del puesto de trabajo, el equipo interdisciplinario clasifica al paciente y proyecta el proceso terapéutico. Esta alternativa debe ser concertada con el trabajador y la entidad y se deben explorar alternativas de trabajo no presencial.

Este proceso comprende las siguientes acciones terapéuticas concretas con el trabajador y el equipo interdisciplinario, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en la entidad: Técnicas especiales de tratamiento psicológico, cognitivo o físico orientadas a desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral de forma eficiente y segura, entre las cuales se incluyen:

- Manejo del duelo por profesional con competencia técnica y científica en el marco Resolución 1151 de 2022 o la norma que modifique. adicione o sustituya.
- Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo.
- Recuperación de hábitos laborales perdidos (manejos de jornadas, horarios, etc.).
- Manejo de hábitos y rutinas de trabajo seguros.

**DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

Manejo de relaciones interpersonales con autoridad y con compañeros de trabajo.

- Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño laboral.
- Entrenamiento en destrezas físicas especiales.
- Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios del puesto de trabajo
- Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos propios del puesto de trabajo y de los que puedan aumentar el grado de discapacidad.
- Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización del trabajo.

Una vez se han realizado las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo.

Estas intervenciones se harán con el seguimiento del equipo de interdisciplinario y será según su evolución que se dé el ajuste al plan y la finalización del caso.

### **c. Fase Readaptación Sociolaboral:**

La readaptación social, es el complemento de la rehabilitación funcional y laboral, se inicia una vez el equipo interdisciplinario conoce las exigencias del puesto de trabajo.

El equipo interdisciplinario (El trabajador, el empleador, IPS, A.R.L, Familia) clasifica al paciente y proyecta el proceso terapéutico y de conformidad al estudio social y del hogar identifica las actividades que facilitan o dificultan el éxito de la reincorporación laboral.

El registro de la información estará determinado en los formatos que establezca la ARL para tal fin.

La ARL orientará y asesorará al trabajador y a las familias en las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad.

Este proceso comprende las siguientes acciones terapéuticas concretas con el trabajador y la familia:

- Manejo del duelo.
- Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo y de las actividades sociales y del hogar.
- Recuperación de hábitos sociales y del hogar positivos para el desempeño laboral
- Manejo de hábitos y rutinas sociales seguras que respalden la reincorporación laboral
- Manejo de relaciones interpersonales sociales y familiares.
- Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño social y familiar.
- Entrenamiento en destrezas físicas especiales.
- Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios para su vínculo social
- Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos que puedan aumentar el grado de discapacidad.
- Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización de acciones sociales seguras.
- Entrenamiento en la correcta utilización de órtesis o prótesis dentro del ambiente social y familiar.

Este proceso debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su situación discapacidad.

#### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

Una vez se han realizado las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo.

### **Responsables:**

ARL: con su equipo de rehabilitación, la empresa y el trabajador proponen las modificaciones necesarias, Estableciendo su viabilidad, necesidades de formación y entrenamiento a desarrollar, de acuerdo con la evolución y seguimientos del caso,

Empleador: el responsable del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de lo establecido en la Resolución 1151 del 2022 Ministerio de Salud y Protección Salud y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo o la norma que modifique, sustituya o adicione, facilitan el proceso de reincorporación laboral; además coordina, realiza y supervisa las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la A.R.L

IPS: debe brindar información clara y oportuna sobre los procesos de rehabilitación.

El trabajador: participa y se compromete como miembro activo del plan de rehabilitación.

Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL

### **d. Fase de Reincorporación Laboral:**

La entidad por medio del profesional responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el grupo de talento, facilitan el proceso de reincorporación laboral; además coordina, realiza y supervisa las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la ARL.

Cuando el proceso de reincorporación laboral obedece a una EL o AT la ARL es responsable de todo el acompañamiento en conjunto con la entidad. Cuando el caso es de origen común la entidad es responsable de realizar el examen post incapacidad, validar recomendaciones a través del proveedor, realizar si se requiere APT o IPT

Esta etapa será delimitada por el equipo interdisciplinario, la ARL y la empresa que definirán un periodo inicial de monitoreo en aras de poder redefinir las conductas a fortalecer con las actividades de rehabilitación y readaptación. Este monitoreo se hará tanto al trabajador, así como a su jefe inmediato, el cual contempla los siguientes aspectos:

#### Trabajador

- Percepción de confort.
- Percepción de seguridad.
- Percepción de competencia.
- Relaciones sociales dentro de la empresa.

#### Jefe inmediato

- Adecuación del estándar de productividad.
- Cumplimiento de normas de seguridad.
- Relaciones sociales dentro de la empresa

Como resultado se debe establecer si se requieren nuevas adaptaciones al individuo, al puesto de trabajo o al ambiente laboral, y redefinir o confirmar las metas a cumplir en el programa.

#### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

#### **e. Fase de Reconversión de Mano de Obra**

Busca generar las competencias en el trabajador necesarias para desarrollar un desempeño ocupacional alternativo que le permita conservar sus condiciones de calidad de vida. Reconversión de mano de obra y adaptación al entorno.

Responsables: El trabajador, El empleador, IPS, ARL, Familia, Sena

#### **4.4.4 Etapa No. 4 Notificar las recomendaciones médicas laborales a cada servidor/a**

Socializar con jefe inmediato para establecer compromisos que garanticen el cumplimiento de las recomendaciones. En el caso de reubicaciones laborales, el servidor/a deberá aportar el concepto del médico laboral al correo de sgsst@mincit.gov.co.

#### **4.4.5 Etapa No.5 Seguimiento a las recomendaciones médicas emitidas, verificando su cumplimiento**

Se realizará seguimiento de acuerdo con lo establecido en el Formato adecuado para el seguimiento al caso al mes de haber sido reintegrado o desde que se inicia el cumplimiento de las recomendaciones médicas y verificar vigencia de las recomendaciones. Los seguimientos se sugieren acorde con el tipo de reincorporación. Los seguimientos se realizarán periódicamente así: Al mes para los casos de Reintegro laboral sin modificaciones, dependiendo del caso se podrán indicar recomendaciones o restricciones laborales en este seguimiento:

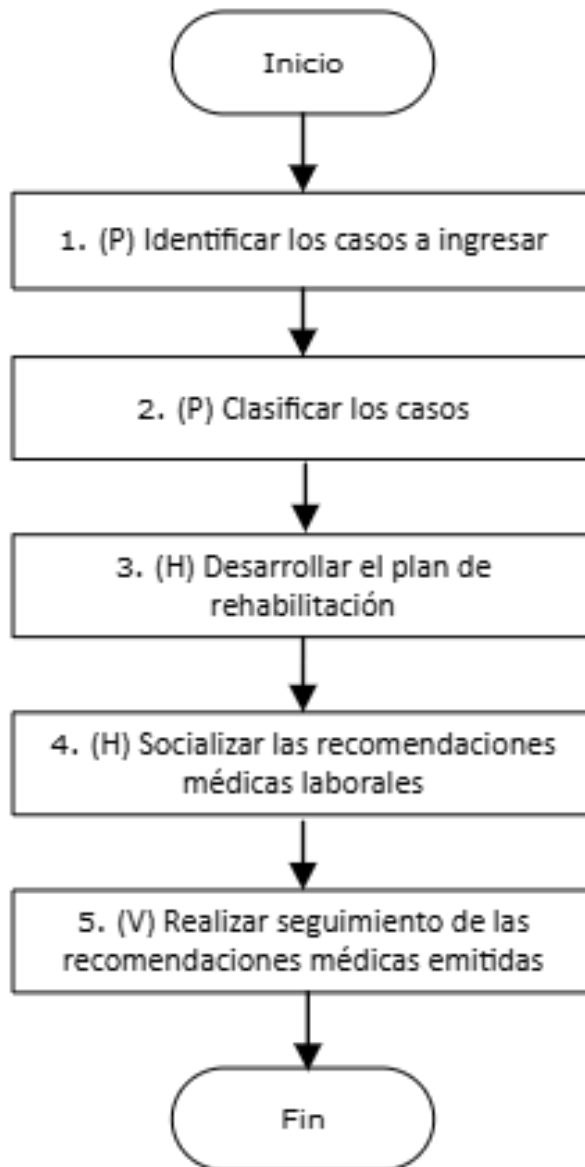
- Cada mes si las recomendaciones o restricciones laborales son por 1 a 3 meses
- Cada 2 meses si las recomendaciones o restricciones laborales son por 3 a 6 meses
- Cada 3 meses si las recomendaciones o restricciones laborales son por más de 6 meses.

### **5. DIAGRAMA DE FLUJO**

(A continuación, se visualiza de manera gráfica y secuencial las actividades descritas en el numeral 6)

#### **DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso



**DOCUMENTO CONTROLADO**

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

## 6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

(A continuación, se detallan las actividades graficadas en el numeral 5).

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE (S)	OBSERVACIONES	EVIDENCIAS
1	(P) Identificar los casos a ingresar	Equipo SST Líder Nómina Jefe inmediato servidor	Realizar seguimiento a las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad o accidente común incluyendo días iniciales, prórrogas, diagnóstico y fecha finales de la incapacidad y remitir a medicina laboral al servidor con el objetivo de ser valorado.  <b>Tiempo:</b> Mensualmente	FC-FM-023 Matriz de control de incapacidades  FC-FM-050 Seguimiento a recomendaciones medico laborales Correo electrónico
2	(P) Clasificar los casos	Equipo SST	Clasificar los casos según la tabla de clasificación para reincorporación laboral anexa.  <b>Tiempo:</b> Mensualmente	FC-FM-048 Clasificación de casos
3	(H) Desarrollar el plan de rehabilitación	Equipo SST	Desarrollar el plan de rehabilitación bajo las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar seguimiento durante el período de incapacidad y durante el proceso de reincorporación laboral.</li> <li>▪ Identificar los requerimientos con respecto a modificaciones del ambiente de trabajo.</li> <li>▪ Remitir para valoración post incapacidad los casos por enfermedad común, laboral y accidente de trabajo.</li> <li>▪ Se identificarán las áreas críticas de ausentismo para definir los planes de acción y realizar seguimiento a los mismos.</li> <li>▪ Citar al equipo interdisciplinario de la entidad que asegurará la reincorporación del servidor, compuesto por el Proceso de Talento Humano (SST), Jefe y Servidor.</li> </ul> <p>Acordar con el equipo interdisciplinario de la entidad, la implementación de las indicaciones de desempeño laboral teniendo en cuenta las acciones administrativas en cuanto al cargo a desempeñar, funciones, actividades, tareas y en caso de requerirse modificación de las mismas. <b>Tiempo:</b> No hay un tiempo específico toda vez que es una actividad que se realiza por etapas puede tomar meses o más tiempo.</p>	FC-FM-050 Seguimiento a recomendaciones medico laborales

### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso

	<b>Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas</b>				
	<b>REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL</b>				
	<b>Código:</b>	FC-PR-026	<b>Versión:</b>	00	<b>Fecha:</b>

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE (S)	OBSERVACIONES	EVIDENCIAS
4.	(H) Socializar las recomendaciones médicas laborales	Equipo SST	Comunicar recomendaciones médicas laborales al servidor/a con copia a talento humano, jefe inmediato. <b>Tiempo:</b> 1 día	Correos comunicación de recomendaciones médico-laboral.
5.	(V) Realizar seguimiento de las recomendaciones médicas emitidas	Equipo SST	Realizar el primer seguimiento al caso al mes de haber sido reintegrado o desde que se inicia el cumplimiento de las recomendaciones médicas, será realizado por un(a) profesional del equipo de seguridad y salud en el trabajo.  Los seguimientos se sugieren acorde con el tipo de reincorporación. <b>Tiempo:</b> 1 día	FC-FM-050 Seguimiento a recomendaciones medico laborales

## 7. FORMATOS DEL PROCEDIMIENTO

No.	CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
1	FC-FM-048	Clasificación de casos
2	FC-FM-050	Seguimiento a recomendaciones medico laborales
3	FC-FM-023	Matriz de control de incapacidades

## 8. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-PR-043. V0  Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

## 9. FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Edna Bayona Gámez	Nombre:	Zulma Garzón Novoa	Nombre:	Claudia Patricia Reyes	Nombre:	Janeth Rodríguez Guerrero Pilar
Cargo:	Contratista	Cargo:	Contratista	Cargo:	Contratista	Cargo:	Coordinadora (E) de Talento Humano

### DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no se hace responsable por su uso