

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 1/11

1. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

Garantizar la atención de trabajadores que hayan sufrido de una deficiencia, discapacidad o minusvalía definitiva o temporal que afecte su desempeño ocupacional y facilite niveles óptimos de productividad.

2. ALCANCE

Establecer los lineamientos a seguir en el manejo de recomendaciones, restricciones, rehabilitación, reintegro o reubicación laboral temporal o definitiva, como resultado de enfermedad o condición de origen común, enfermedad laboral o accidente. Aplica a empleados directos y en misión de METROLINEA 1. Los contratistas y subcontratistas manejarán su procedimiento interno de acuerdo con su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y evidenciarán las realizaciones de exámenes post-incapacidad, y todos los soportes de gestión y seguimiento de casos que se mencionan en este procedimiento.

3. PROCESO O SUBPROCESO

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

4. DEFINICIONES

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
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.
Adaptación	Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 2/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
Adaptación laboral	Es cuando el trabajador no requiere cambio de puesto de trabajo, y se puede desempeñar en las labores que venía trabajando con alguna adaptación en la tarea, el entorno o la herramienta. Y con compromisos claros de desempeño representado en metas de rendimiento. Esta reubicación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico.
Análisis de puesto de trabajo	Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con la configuración y el desarrollo progresivo de la presunta enfermedad profesional objeto del estudio.”
Capacidad funcional	Conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.
Certificado de incapacidad	Documento único oficial que expiden las EPS o IPS a través de los profesionales de la salud autorizados.
Condición de salud	Término genérico que incluye enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una “condición de salud” puede incluir también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se codifican utilizando la CIE-10
Deficiencia	Se entiende por deficiencia, toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo humano, así como también los sistemas propios de la función mental. Representa la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano (Decreto 1507/ 2014).

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 3/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
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 la persona cuando se involucra en las áreas de autocuidado, trabajo y esparcimiento.
Diagnóstico funcional	La evaluación funcional muestra el estado del trabajador al momento del ingreso al programa de readaptación laboral, el progreso del tratamiento que está recibiendo actualmente por parte de su EPS o ARL.
Discapacidad	Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y, por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona (Decreto 1507/ 2014).
Enfermedad laboral	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, determina, 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.
Evaluación del desempeño ocupacional funcional	Parte del proceso de terapia ocupacional llevado a cabo en el domicilio en el lugar de trabajo, con el fin de identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.
Funcionamiento	Es un término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción, entre un individuo (con una

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 4/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
	“condición de salud”) y sus factores contextuales (ambientales y personales).
Incapacidad	Estado de inhabilidad física o mental que impide desempeñar en forma temporal o permanente, la profesión u oficio del trabajador.
Inclusión social	Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
Limitación en la actividad	Son dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades (OMS 2001).
Mejoría Médica Máxima ‘MMM’	Punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar en el próximo año con o sin tratamiento; en este caso, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.
Minusvalía	Se entiende por Minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que lo limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de estas y alteran su entorno. (Decreto 1507/2014).
Orientación ocupacional	Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al trabajador en condición de discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva.

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 5/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
Perfil del puesto de trabajo	Descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros.
Pronóstico funciona	Juicio respecto a los cambios, duración, curso y secuelas de una enfermedad, en los aspectos de las capacidades de desempeño del individuo. El conocimiento de la deficiencia, discapacidad y minusvalía, sumado al análisis de la evaluación funcional del trabajador Vs. El perfil de exigencias del puesto trabajo que determino cuales son las exigencias de las labores que venía desempeñando da los elementos indispensables para definir si se hace una adaptación al puesto de trabajo o una reubicación, así mismo permite definir el tiempo, clasificándola en: temporal o definitiva.
Prorroga de incapacidad	Tiempo de incapacidad posterior a la inicial por la misma enfermedad o diagnóstico igual o parecido, cuando entre uno y otro no haya interrupción mayor de 30 días calendario.
Readaptación laboral	Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas, que permitan el ajuste de las características del trabajo, que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, acorde a las habilidades presentes del individuo, independiente si hay o no una incapacidad temporal. Esto incluye la adaptación bidireccional entre el individuo y el entorno.
Reconversión de mano de obra	Entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad, en un periodo máximo de seis meses, según Decreto 4904 de 2009 o normas que lo modifiquen o complementen.
Redes de apoyo	En general, se usa el término red para designar estructuras o dinámicas de vínculos o interacciones entre diferentes actores o miembros de un territorio, que pueden ser instituciones (públicas y privadas), organizaciones y grupos de diferentes tipos, comunidades, familias o personas, que coordinan acciones conjuntas a través de las cuales comparten e intercambian conocimientos, experiencias y recursos (económicos, físicos, personales, sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 6/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
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 de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales óptimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.
Rehabilitación ocupacional	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	Mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.
Rehabilitación Laboral	Conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo
Rehabilitación social	Proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona, con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.
Reincorporación laboral	Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.
Reinducción	Es una actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 7/11

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
	establecido por la empresa, que incluye aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación funciones procesos y procedimientos de la organización, entre otros.
Reintegro laboral sin modificaciones	Es cuando el trabajador puede regresar a desempeñar las labores propias de su puesto de trabajo sin ninguna modificación, puede incluir un proceso paulatino de cumplimiento de metas de rendimiento.
Reubicación del Trabajador	Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas que disponga la empresa.

5. GENERALIDADES

El proceso de intervención del Programa de Seguimiento y reintegro laboral del Concesionario Metro línea 1, debe cumplir una serie de etapas mínimas orientadas a la recuperación y desarrollo de la capacidad funcional productiva del funcionario, garantizando que los recursos de las partes, se utilicen de manera coordinada y suficiente de acuerdo a la complejidad de cada caso, se toma como base fundamental el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales, expedido por el Ministerio de Trabajo en el año 2022, se decide por parte de Metro línea 1 integrar en este programa no solamente los Accidentes laborales y/o Enfermedad laboral sino también los de origen común susceptibles a inclusión en el programa por etapas que se describen a continuación:

Todo trabajador que haya sufrido un Accidente de trabajo, enfermedad laboral, accidente de origen común y/o una enfermedad general, que le genere una incapacidad temporal y/o permanente, y que a consecuencia de esto su capacidad laboral puede verse disminuida como en el caso de las siguientes patologías:

- Amputación de cualquier segmento corporal, independientemente de su extensión.
- Cualquier tipo de fracturas, especialmente de huesos largos; Fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito).
- Quemaduras de segundo y tercer grado.
- Lesión del sistema nervioso central y periférico
- Trauma craneoencefálico

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 METRO LÍNEA 1	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0
	SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL	Page: 8/11

- Trauma raquimedular
- Polineuropatías
- Lesiones severas de plexos, raíces nerviosas.
- Lesiones severas de manos entre otras; aplastamiento, quemaduras, avulsiones, rupturas tendinosas o de nervios.
- Lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual.
- Lesiones que comprometan la capacidad auditiva. Lesiones que comprometan la función física, mental, sensorial que limiten la capacidad de ejecución de actividades.
- Trabajadores lesionados por incapacidades que superen los términos de tiempos de recuperación previstos para la patología y por ende requieren prorrogas de incapacidad.
- Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves o consecuencias de un accidente o enfermedad que interfiera con su desempeño laboral.
- Los identificados a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica, para tal efecto solicitar por escrito a la IPS, EPS o ARL su correspondiente estudio y valoración. Y los remitidos por el equipo médico de la IPS, EPS o ARL con la emisión de una recomendación de adaptación o restricción laborales.
- Es considerado como caso del programa de adaptación laboral para la empresa, aquel que de acuerdo con su origen: enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad laboral, tenga un diagnóstico, este definida la limitación y haya una recomendación escrita por parte de la entidad correspondiente (EPS, IPS, o ARL) y sea enviada a la empresa por escrito.

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

 <p>METRO LÍNEA 1</p>	<p>PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: OHS-OE-PR-04 DEPARTAMENTO: SSTA VERSIÓN: 2.0</p>
	<p>SEGUIMIENTO, REHABILITACIÓN, REINCORPORACIÓN, REINTEGRO Y/O REUBICACIÓN LABORAL</p>	<p>Page: 9/11</p>

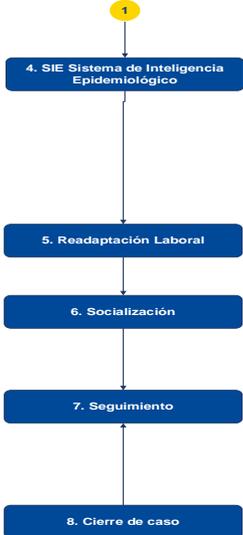
6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
<p style="text-align: center;">Inicio</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">1. Criterios de Inclusión y Exclusión</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">2. Ingreso de caso y diagnóstico funcional</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">3. Análisis del puesto de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">1</p>	<p>1. Criterios de Inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> Casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el médico tratante de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad promotora de salud (EPS), así no se tenga incapacidad. Casos con incapacidades por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común; incluyendo días iniciales, prórrogas, diagnóstico final y fecha final de la incapacidad. Casos que se encuentren en estudio para definición de origen por la Entidad promotora de salud (EPS) o administradora de riesgos laborales (ARL) y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas), así no se tenga incapacidad. Casos de enfermedad o accidentes, tanto de origen común como laboral, que presenten incapacidades temporales mayores o iguales a 30 días consecutivos o prórrogas del mismo diagnóstico y ojalá que cuenten con recomendaciones médicas escritas y firmadas, por parte del médico tratante de la Entidad prestadora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el Servidor o de la ARL. Casos en los que se haya cumplido el plan de rehabilitación funcional y no se haya logrado la meta propuesta Casos en los que la base de datos de exámenes médicos ocupacionales se identifiquen recomendaciones como resultado de estas. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores que presenten recomendaciones por médico particular, medicina prepagada o por servicio de ambulancia. El Servidor debe validar con la EPS o ARL según el caso las recomendaciones dadas. Trabajadores cuyas recomendaciones médicas han sido dadas en sus exámenes médicos ocupacionales y no hayan sido validadas por los médicos de la EPS o ARL Al recibir la incapacidad médica por parte del trabajador y se defina por parte del médico el reintegro del Trabajador, se emitirá por parte de este las recomendaciones y/o restricciones necesarias a tener en cuenta y la duración de dichas recomendaciones, dando lugar a la definición de si es un caso a considerar en este procedimiento por los criterios incluidos en las generalidades. Si las restricciones y/o recomendaciones no son suficientemente claras, se podrá solicitar la ampliación de la información relacionada con la recomendación de adaptación laboral por escrito. Si el trabajador se identifica como caso aplicable a este proceso, no podrá desarrollar las funciones regulares hasta que se cumpla lo descrito en este procedimiento. <p>2. Para el ingreso del caso obtenga la siguiente información: Recomendaciones médicas, restricciones médicas, valoraciones de calificación de invalidez e incapacidades. Esta información está contenida en el diagnóstico determinado por el médico tratante a través de los diferentes exámenes clínicos y paraclínicos y valoración médica Programa y realice examen médico ocupacional de reintegro postincapacidad, readaptación o reubicación laboral. Nota: Si el resultado del examen médico ocupacional postincapacidad es apto sin restricciones, no será necesario continuar con el procedimiento de readaptación y el trabajador tendrá un reintegro laboral sin modificaciones. En caso de que como resultado del examen se generen recomendaciones o restricciones laborales se procederá con los siguientes pasos de este procedimiento. La evaluación de la información se realizará liderada por SST, junto con el área de recursos humanos y el jefe inmediato para determinar cómo aplican las recomendaciones y/o restricciones a que haya lugar en el proceso de reincorporación. Luego se sigue al inclusión de caso en los PVEs aplicables y Planes de acción. En caso de que no coincidan las capacidades con las funciones con el cargo o no cuente con tiempo de vigencia, o no sean específicas, se solicitara apoyo a la ARL o la intervención de un equipo interdisciplinario que determinará los niveles de funcionalidad, secuelas y discapacidad mediante la aplicación, de pruebas, maniobras, instrumentos de valoración.</p> <p>3. • Reintegro laboral sin modificaciones. Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, éste podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Reintegro laboral con modificaciones. Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros. En los casos en los que se necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se precisa la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo. Reubicación laboral temporal. Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador. Reubicación laboral definitiva. En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva Reconversión de mano de obra. Ésta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa. <p>El empleador es el responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión participar activamente en estos.</p> <p>La A.R.L. asesora al empleador para la reincorporación laboral del trabajador, orientándolo en la selección de los posibles puestos de trabajo. En caso de no ser posible el reintegro laboral, plantea otras alternativas ocupacionales.</p> <p>Los procesos de reconversión laboral y orientación deberán coordinarse en conjunto el asegurador con el Ministerio del Trabajo, quienes en forma articulada con el SENA y otras entidades generarán la respuesta al proceso del trabajador, la familia y la comunidad. El plan debe ser aprobado por el asegurador y el empleador, en caso de ajuste, la Administradora de Riesgos Laborales 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 seguimiento del caso.</p>	<p style="text-align: center;">RRHH</p> <p style="text-align: center;">SST</p> <p style="text-align: center;">Equipo interdisciplinario o profesional especialista en SST.</p>	<p style="text-align: center;">ContraConcepto médico remitido por IPS, EPS o ARL.</p> <p style="text-align: center;">Certificado de incapacitado</p> <p style="text-align: center;">OHS-OE-FR-53 Recomendaciones y restricciones médicas</p> <p style="text-align: center;">Análisis del puesto de trabajo (formato profesional externo)</p>

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

	PROCEDIMIENTO	CODE: SIG-EI-PR-04 DEPARTMENT: SSTA VERSION: 2.0
	REHABILITACIÓN REINTEGRO O REUBICACIÓN A RESTRICCIONES Y/O RECOMENDACIONES	Page: 10/11

PROCEDIMIENTO REHABILITACION REINTEGRO O REUBICACION Y SEGUIMIENTO A RESTRICCIONES Y/O RECOMENDACIONES			
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
	<p>4. Definición de los casos sospechosos, probables y confirmados candidatos al Programa de rehabilitación integral, de la siguiente forma:</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior se integrará en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el seguimiento a los casos, inclusive los que están inmersos en el programa hasta su cierre definitivo según los grupos responsables de este.</p> <p>El sistema contendrá información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Población para vigilar y su caracterización - Datos de riesgo en el trabajo y su clasificación - Datos de conceptos de salud ocupacional y de ausentismo - Intervenciones realizadas en su prevención, mitigación, gestión o eliminación de los riesgos para discapacidad - Análisis de costo efectividad y costo utilidad de las intervenciones implementadas - Registros de seguimiento y de mejoramiento de las condiciones laborales con relación a los riesgos de discapacidad. <p>5. 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.</p> <p>6. Se realizara socializacion de las recomendaciones medico laborales al trabajador y al jefe inmediato segun corresponda al caso de reintegro laboral, reintegro laboral con modificaciones</p> <p>7. Se considera que esta etapa se inicia a partir del momento en que se toma la reincorporación laboral o de orientación hacia el desarrollo de una actividad ocupacional no laboral.</p> <p>Realice seguimiento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prorroga de incapacidad <input type="checkbox"/> Plan de tratamiento y rehabilitación <input type="checkbox"/> Periodos de seguimiento del desempeño <p>Se realiza seguimiento a traves de OHS-OE-FR-09 Seguimiento a caso de salud</p> <p>8. Una vez definida el alta de las recomendaciones se procederá al cierre del caso con su respectivo registro en la base de datos de seguimiento del programa.</p>	SST.	<p>OHS-OE-FR-53 Recomendaciones y restricciones médicas</p> <p>OHS-OE-FR-09 Seguimiento a caso de salud</p>

7. INFORMACIÓN DOCUMENTADA QUE SE DEBE CONSERVAR

- **OHS-OE-FR-13** Consolidado de condiciones de salud de los colaboradores
- **OHS-OE-FR-53** Restricciones y recomendaciones médicas.
- **DCC-DM-FR-14** Control de Asistencia

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Políticas
- Marco Legal Colombiano del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NTC/ISO 45001:2018
- Apéndice Técnico 15 – Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo CONTRATO DE CONCESIÓN No 163

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito

	PROCEDIMIENTO	CODE: SIG-EI-PR-04 DEPARTMENT: SSTA VERSION: 2.0
	REHABILITACIÓN REINTEGRO O REUBICACIÓN A RESTRICCIONES Y/O RECOMENDACIONES	Page: 11/11

9. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIONES

CONTROL DE EMISIONES		
REV	FECHA	EMITIDO PARA
1	28/02/2022	Para divulgación e implementación.
2	28/07/2022	Para divulgación e implementación.

CONTROL DE CAMBIOS		
REV	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	28/07/2022	Cambio de códigos acorde en mapa de procesos, se actualiza procedimiento de acuerdo con la resolución 3050 de 2022

APROBACIÓN ML1			
	FIRMA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ		Ludwin Alberto Ruiz	SST Resident
REVISÓ		Liliana Isabel Molina	SST Coordinator
REVISÓ		Astrid Ortiz Forero	Environmental & SST General Manager
REVISÓ		Alejandro Tocaruncho	SIG- HSEQ Director
APROBÓ		Yi Liming	Environmental & SST VP

MUY IMPORTANTE: La validez de este documento, presentado a firma, debe ser comprobada antes de su uso consultando el repertorio "Documentos relevantes" de la biblioteca de documentos.

Este documento y la información que contiene son propiedad de ML1. No puede ser utilizado, reproducido o transmitido a terceros sin una autorización previa por escrito