



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

REINCORPORACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL



OPERADORA COLOMBIANA DE CINES S.A.S

ABRIL 2018

ELABORÓ	REVISO	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

1. Objetivo

Orientar el procedimiento de adaptación, reincorporación post-incapacidad y/o reubicación laboral que incluya etapas acordes con el Manual Guía de Rehabilitación del Ministerio Protección Social de manera que **Operadora Colombiana de Cines SAS** garantice la atención de trabajadores que hayan sufrido de una deficiencia, discapacidad, minusvalía definitiva o temporal que afecte su desempeño ocupacional y facilite niveles óptimos de productividad.

2. Definiciones

Readaptación: Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño laboral.

Actividad: Es la ejecución de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva individual del funcionamiento (OMS 2001).

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

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 917 1999).

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 917 1999).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

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 las mismas y alteran su entorno. (Decreto 917 de 1999).

Limitación en la actividad: Son dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades (OMS 2001).

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 funcional: Juicio respecto a los cambios, duración, curso y secuelas de una enfermedad, en los aspectos de las capacidades de desempeño del individuo.

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

Reubicación laboral: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

Reconversión laboral: Entrenamiento o capacitación que se le brinda a un trabajador en un arte laboral de obra diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la actividad misma.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

3. Legislación

- Constitución Política de Colombia. Artículos 13, 47, 54,68. Explícitamente establecen la participación obligatoria del Estado en procesos tendientes a la equiparación de oportunidades de personas con discapacidad.
- Decreto 2177 /1989 Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- Ley 82/ 1988 (diciembre 23) Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra 1983
- Ley 10 de 1990 Art.4. Contempla el proceso de rehabilitación profesional dentro del Sistema de Salud
- Ley 776/02, Artículos 4 y 8. Congreso de la República. “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Convenio OIT 159 de 1983 “Readaptación profesional y empleo de personas inválidas”
- Ley 2351/65 “Por el cual hacen unas reformas al Código sustantivo del trabajo”
- Ley 100/93 artículo 254 Congreso de la República. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral”
- Ley 361/1997 Congreso de la República “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1295/94 Artículos 39 y 45. Presidencia de la República. “Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales”
- Circular unificada de 2004 Dirección general de riesgos profesionales Ministerio de Protección Social “Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales”
- Manual Guía de Procedimientos de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, Min. Protección Social, 2004
- Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Versión 1

Código
SG-PG-4

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Abril 2018

ocupacionales”

- Convenios OIT: Rec. 099 de 1955 Adaptación y readaptación profesional de las personas inválidas. Conv. 159 de 1983 Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Rec. 168 de 1983 Readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

4. Responsabilidades

El responsable de la aplicación del protocolo es el Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Recursos Humanos de **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, siendo los responsables de garantizar el mejoramiento continuo del procedimiento y de autorizar cualquier cambio que se realice sobre éste.

5. Pautas para la Implementación

Todo trabajador debe tener cobertura del sistema de salud definido en el país para garantizar que al sufrir una contingencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad de alto riesgo, accidente común, accidente de tránsito o enfermedad general, tenga las coberturas necesarias.

Una vez el trabajador se encuentra en tratamiento de su deficiencia y se prevé la terminación de la incapacidad temporal, se inicia el proceso de reincorporación en la empresa cuyo objetivo debe ser la integración ocupacional. **Como todo proceso debe tener una duración limitada y objetivos claramente definidos.**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

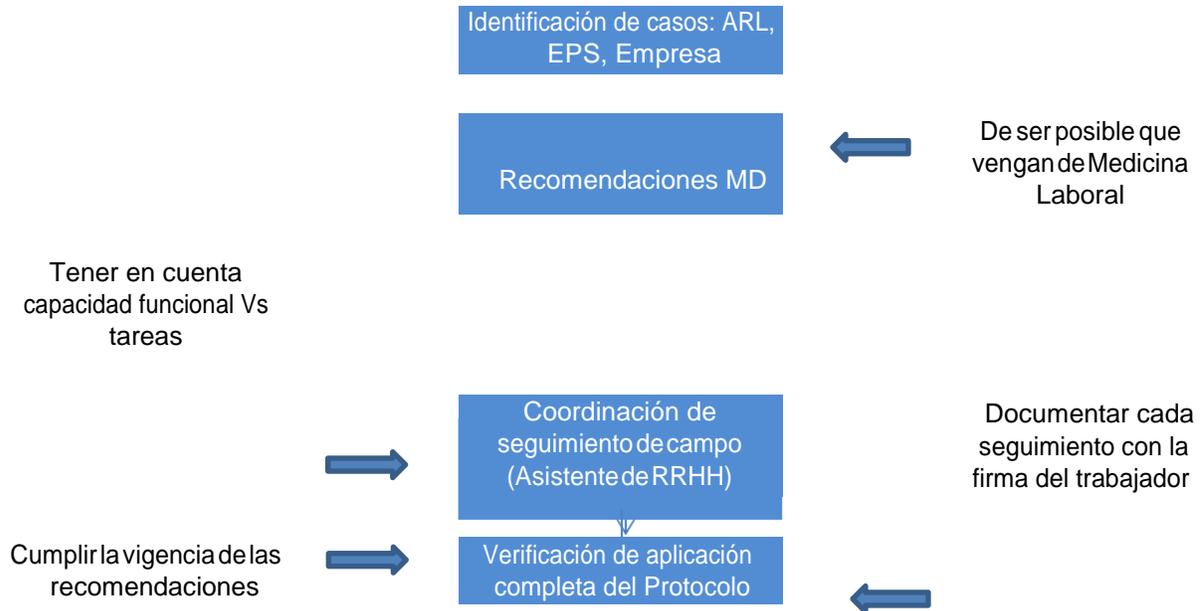
**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

a). Identificación de los casos para ingreso al Protocolo de reincorporación y readaptación laboral



De acuerdo con su origen, el equipo médico de la IPS SO (Institución prestadora de Salud de Salud Ocupacional), EPS o ARL debe hacer la definición de los trabajadores que están afectados en su capacidad de ejecución de actividades ocupacionales, dando como resultado la emisión de una recomendación de adaptación laboral para ser implementada por **Operadora Colombiana de Cines SAS**.

Operadora Colombiana de Cines SAS, a través del Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Recursos Humanos podrá identificar casos que ameriten incluir en este

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

protocolo, para tal efecto debe solicitar por escrito a la IPS SO, EPS o ARL su correspondiente estudio y valoración (ejemplo un trabajador con incapacidad mayor a 30 días o con incapacidades recurrentes).

En conclusión es considerado **como caso del Protocolo de Reincorporación y Readaptación Laboral** para **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, aquel que de acuerdo con su origen: enfermedad común, accidente común, maternidad de alto riesgo, accidente de trabajo, accidente de tránsito o enfermedad profesional, tenga un diagnóstico, este definida la limitación, presente incapacidades recurrentes y/o halla una recomendación escrita por parte de la entidad correspondiente (EPS, IPS, o ARL) y sea enviada a Operadora Colombiana de Cines SAS., por escrito.

Si la recomendación emitida no es suficientemente clara, Recursos Humanos de **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, podrá enviar una carta a la IPS, dejando la copia respectiva; solicitando la ampliación de la información relacionada con la recomendación de adaptación laboral o solicitando valoración por medicina laboral.

Se recomienda incluir todas aquellas lesiones que comprometan la función mental, física o sensorial del individuo, que puedan limitar su capacidad integral en la ejecución de actividades.

En general trabajadores con secuelas por lesiones graves que interfieran con su desempeño laboral deben incluirse en el Protocolo de Reincorporación y Readaptación laboral de **Operadora Colombiana de Cines SAS.**

b). Ingreso al sistema de información de Operadora Colombiana de Cines SAS. Y retroalimentación de Programas de prevención

Recursos Humanos, debe obtener la información pertinente de los casos a quienes se debe aplicar el Protocolo con el propósito de asegurar el seguimiento y control de los mismos.

Las principales variables a documentar son: nombre, cedula, edad, género, antigüedad en **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, puesto de trabajo o cargo

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

actual, área, recomendación médica, origen de la patología o secuelas (enfermedad general, accidente común, maternidad e alto riesgo, accidente de trabajo o enfermedad laboral), diagnóstico, pronóstico, limitaciones funcionales, clasificación de la readaptación (temporal o definitiva) y días de incapacidad generados, fecha de inicio y fin de las recomendaciones.

c). Retroalimentación de los Programas de Prevención

Se debe realizar retroalimentación a los sistemas de vigilancia o Programas preventivos correspondientes de acuerdo con los diagnósticos que aparecen como las principales causas de adaptación laboral, y teniendo en cuenta la historia natural de la enfermedad o los riesgos identificados en la Matriz de IPEVAR.

d). Evaluación del caso

Recursos Humanos, debe valorar cada caso y la información disponible de manera que se tenga un diagnóstico y pronóstico lo más claro posible.

Lo ideal es que la evaluación del caso incluya además un diagnóstico funcional y análisis de los requerimientos o exigencias del puesto de trabajo

e). Diagnostico Funcional

La evaluación funcional muestra el estado del trabajador al momento del ingreso al Protocolo de readaptación laboral, así como el progreso del tratamiento que está recibiendo actualmente por parte de su EPS o ARL. Recursos Humanos, puede entrever si se están cumpliendo los objetivos y las metas de tratamiento trazados por la entidad correspondiente, teniendo en cuenta que el tratamiento es susceptible de cambios a corto, mediano o largo plazo, por el médico tratante, siempre y cuando sea en beneficio de la salud del trabajador.

El diagnóstico funcional, de acuerdo con el diagnóstico debe ser realizado por personal médico asignado, según sea el diagnóstico

El diagnóstico funcional se establece con base en el análisis de los siguientes aspectos, según se encuentren comprometidos según la deficiencia:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

- Capacidad mental
- Capacidades senso-perceptuales
- Capacidades de motricidad fina incluyendo la funcionalidad de los diferentes agarres y patrones de movimiento.
- Capacidades de motricidad gruesa.
- Capacidad de esfuerzo físico: cardiorrespiratoria, biomecánica.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de responder a exigencias del ambiente laboral y social.
- Aspectos emocionales, autoestima y proyectos de vida.

f). Análisis de requerimientos de puesto de trabajo

Se trata del proceso metodológico que permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo y su entorno. Para este caso en específico es recomendable establecer el perfil del puesto de trabajo que incluya el análisis y la descripción del ambiente de trabajo, enfatizando en los requerimientos físicos, mentales y senso-perceptuales que requiere cualquier trabajador para el buen desempeño de la labor o cargo.

Los requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano (conocimientos, habilidades, etc.).

El análisis de los requerimientos del puesto de trabajo puede abarcar entre otros:

- Descripción de las condiciones de trabajo
- Aspectos organizacionales (jornada, descansos, rotaciones, turno, EPP).
- Objetivo del cargo o labor (resultados esperados en términos de calidad y productividad)
- Relaciones con otros procesos productivos.
- Características jerárquicas (a quien reporta y/o quien le reporta)

Descripción del puesto de trabajo

- Descomposición de la actividad laboral que se realiza en el puesto de trabajo o labor. Y están relacionadas con las funciones del trabajador.
- Características del diseño del puesto de trabajo.
- Herramientas, equipos y materiales.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

- Aspectos ambientales relevantes (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, otros riesgos ocupacionales)

Evaluación de requerimientos entre ellos:

- Demandas postulares.
- Demandas de fuerza.
- Demandas de movimiento.
- Demandas de destreza y coordinación
- Demandas Psicológicas de atención, concentración, memoria
- Requerimientos senso-perceptuales y de comunicación.

g). Pronostico funcional

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 determina 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 incluso valorar la necesidad de una reubicación, así mismo permite definir el tiempo, clasificándola en: temporal o definitiva.

Con base en esta actividad, se establece un plan con metas a alcanzar asegurando el compromiso del trabajador en su proceso de rehabilitación.

Es necesario contar con la participación del jefe inmediato, y de Recursos Humanos de **Operadora Colombiana de Cines SAS**. Se vinculará a la ARL en los casos que aplique complementar con un análisis del entorno laboral. Se recomienda que la valoración sea integral incluyendo aspectos actitudinales y sociales que puedan entorpecer o apoyar el proceso de la readaptación y/o reubicación laboral

h). Plan de adaptación y/o reubicación laboral dentro de Operadora Colombiana de Cines SAS.

A fin de lograr la mayor eficiencia del proceso de adaptación y/o reubicación laboral, es necesario establecer un plan organizado que indique las metas, las actividades,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

los tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso.

Este plan debe contener las metas de reinserción laboral y las actividades necesarias para asegurar la adaptación y/o reubicación laboral con metas de rendimiento definidas de acuerdo a su condición de adaptación, tales como reinducción al nuevo puesto de trabajo. De la misma forma es importante establecer los posibles riesgos ocupacionales a los que se puede ver expuesto el trabajador reincorporado vigilando que no desmejore su condición de salud.

Este no es un proceso rígido, pues las condiciones del individuo, del ambiente laboral y social son cambiantes; por lo tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios. El plan debe ser concertado con el individuo de manera que proporcione una verdadera curva de la evolución y permita ir haciendo los ajustes necesarios al plan de trabajo establecido incluyendo entre otros, el seguimiento a las acciones de rehabilitación funcional, ocupacional y social que se deben dar con la participación de las entidades de la seguridad social correspondientes como EPS y ARL.

i). Reincorporación laboral

Una vez que la EPS y/o ARL suspenda la incapacidad temporal y considere que el trabajador está preparado para ingresar al medio laboral se inicia su proceso de reincorporación.

El equipo de trabajo de **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, debe considerar las alternativas de adaptación y reubicación laboral y seleccionar una de ellas; según el caso, puede adelantarse una prueba de trabajo que se hace a través de observación directa del desempeño del trabajador frente a las labores que venía realizando con el propósito de identificar las principales dificultades de desempeño. Esta prueba de trabajo también se puede realizar frente a las nuevas alternativas ocupacionales o la misma que venía ejerciendo.

De acuerdo con el análisis de puesto de trabajo, la evaluación funcional del trabajador, el pronóstico, y la prueba de trabajo se puede establecer la reincorporación laboral en las siguientes condiciones:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Versión 1

Código
SG-PG-4

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Abril 2018

- Reintegro laboral sin modificaciones: 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.
- Adaptación laboral: 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 adaptación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico.
- Reubicación laboral: cuando la valoración funcional y los requerimientos del puesto de trabajo están tan distantes que es muy difícil regresarlo a las labores que venía desempeñando. En caso de continuar con ese puesto de trabajo su productividad o su estado de salud se podrían ver seriamente comprometida, por lo tanto se deben considerar otras labores como opción en la reinserción laboral en las cuales pueda cumplir con el rendimiento estándar o estar muy aproximado. Esta reubicación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico. **Se recomienda valorar con el área jurídica la necesidad de hacer un “otro si” al contrato de trabajo.**

Resulta muy importante hacer partícipes de este proceso a los jefes directos.

6. Seguimiento

Implica la verificación de las metas propuestas y el seguimiento al desempeño del trabajador en su proceso de reincorporación laboral.

Esta etapa se inicia en el momento en que se tomó la conducta definitiva de reincorporación laboral y debe retroalimentar el protocolo en términos de seguridad y confort del trabajador, hacer seguimiento a casos temporales para regresarlos a su situación habitual de trabajo y comprobar el rendimiento del trabajador en términos de productividad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

Entre otras actividades a desarrollar, Recursos Humanos, en el plan de adaptación y/o reubicación laboral deben contemplar, el seguimiento a:

- Prorroga de incapacidad por parte de la EPS o ARL. Es importante que la EPS y/o ARL garanticen el tiempo necesario para permitir la recuperación de la estructura o función alterada por la patología actual.
- Plan de tratamiento y rehabilitación definido por la ARL en caso de que el origen sea un ATEL o por la EPS en caso de patologías de origen común. La ARL o EPS, según corresponda, debe garantizar el desarrollo de un plan de rehabilitación tendiente a la recuperación de la función perdida y potenciación de las capacidades remanentes necesarias para el desempeño funcional y ocupacional del trabajador
- Periodos de seguimiento del desempeño del trabajador dentro de **Operadora Colombiana de Cines SAS.**, para realizar los ajustes necesarios en la adaptación o reubicación; y en caso de ser necesario identificar los casos que ameriten plantear otras alternativas como la reconversión laboral. Este periodo puede ser variable de acuerdo a lo crítico de cada caso (*esta etapa de seguimiento no aplica necesariamente para todos los casos).

7. Metodología

1. El Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Recursos Humanos y/o el Médico especialista orienta al trabajador que presente pérdida de capacidad laboral, para que consulte la EPS o ARL según el caso.
2. El Médico especialista tratante y de preferencia el Médico Laboral de la EPS o ARL, determinan basados en las actividades laborales que desempeña el empleado, si es necesaria la readaptación o reubicación laboral y si esta es temporal o permanente.
3. Para la readaptación o reubicación laboral, la EPS o ARL detalla las condiciones bajo las cuales el trabajador puede desarrollar la labor, el tipo de trabajo que puede realizar o el tipo de trabajo a los cuales está restringido (recomendaciones laborales).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN Y
READAPTACIÓN LABORAL**

Versión 1

Código
SG-PG-4

Abril 2018

4. De preferencia el área de medicina laboral de la EPS o ARL según el caso, debe avalar el concepto y enviar por los canales oficiales a Recursos Humanos a quien corresponda.
5. Para el caso de reincorporación, readaptación o reubicación, Recursos Humanos, analiza el concepto y las recomendaciones enviadas por la EPS o ARL.
 - Para el caso de la readaptación laboral, Recursos Humanos se debe reunir con el Jefe directo. Se debe definir la necesidad de asesora profesional (medico, terapeuta física, etc., según sea el caso), con el fin de determinar la forma más conveniente para realizar la readaptación del trabajador.
 - Recursos Humanos, informa por escrito al Director del Área o al jefe inmediato sobre las actividades de readaptación que se realizarán.
 - De acuerdo al análisis realizado, Recursos Humanos, realiza la readaptación del trabajador que lo requiere con el fin de posibilitar las condiciones requeridas para ejercer actividades laborales.

8. Control de cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	CARGO RESPONSABLE	FECHA
1	Elaboración inicial de documento.	ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG	Abril 2018

ELABORÓ	REVISO	APROBO
ADRIANA CAMACHO Medico ocupacional asesor AJG		