

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.010.795-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página 1 de 22

RESOLUCIÓN No. 1225 DE 2023

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, dentro del cual se designan sus funciones de las diversas áreas y el trabajador y se emite el alcance dentro de la empresa"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE - ESP,

En uso de sus facultades legales y atribuciones estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la constitución determina que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación laboral y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Que el artículo 25 de la Constitución Nacional establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 125 de la Ley 9ª de 1979, determina que todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores, tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Que el artículo 7º del Decreto 2177 de 1989, determina que el Ministerio de Trabajo, fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente.

De igual manera, realizará campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.

Que el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2177 de 1989, faculta al Ministerio de Trabajo, para establecer acuerdos o convenios con instituciones debidamente reconocidas públicas y privadas que realicen actividades de rehabilitación profesional, con el objeto de adelantar programas especializados de información, orientación y promoción.

Que la resolución 3050 del 2022 adopta el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P. NIT: 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
				Versión 06

845.43.01.1225.23

Página **2** de **22**

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, el cual hace parte íntegra de la presente resolución.

1. OBJETO

Promover la adaptación del colaborador en labores acordes a sus habilidades y patologías de origen común y/o profesional, que generen o no secuelas con recomendaciones definidas por su EPS o ARL, permitiendo su productividad y potencializando su recuperación, con el fin de contribuir a su bienestar y calidad de vida integral, siendo responsables socialmente y cumplidores de la Legislación Colombiana.

1.1 Objetivos específicos

- Realizar seguimiento oportuno, a las condiciones de salud del trabajador teniendo en cuenta las recomendaciones o restricciones dadas por el medico ocupacional.
- Identificar casos y definir conductas en la reincorporación laboral posterior a un evento, por accidente de trabajo, enfermedad laboral o general.
- Generar unidad de criterio frente al manejo de casos y coordinación externa e interna con áreas que apliquen en la toma de decisiones frente al proceso de reincorporación, rehabilitación o reconversión laboral (para casos de origen laboral AT- EL y eventos de origen común).
- Generar actividades de promoción de la salud y la prevención de limitaciones físicas y/o mentales junto con la articulación en los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Desarrollar de forma articulada acciones que conlleven a la recuperación y mantenimiento funcional para la reincorporación laboral y ocupacional.
- Desarrollar acciones para la integración social y laboral del trabajador.

2. ALCANCE

- El programa está dirigido a todo el personal tanto administrativo como operativo de la empresa. Involucra a todo el personal vinculado, temporal, practicantes, aprendices y demás que laboran en la empresa.
- Este documento aplicará para todos los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, accidentes y enfermedades de origen común que generen restricciones laborales emitidas por los médicos tratantes.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página 3 de 22

- Las restricciones médicas deben ser emitidas por el médico tratante, equipo multidisciplinario, médico ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo, acogido dentro del sistema de seguridad social y riesgos laborales.
- Casos que presenten restricciones como resultado de evaluaciones médicas ocupacionales y de los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Casos remitidos por autoridad legal (ministerio, juzgado, etc.)
- Para los trabajadores temporales en misión será la empresa contratante quien notifique las recomendaciones a la EAAAY y será la empresa temporal la encargada de realizar el seguimiento laboral requerido.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL.

El manual de procedimientos de programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la población objeto cuenta con las siguientes características:

- a) Tener duración limitada (analizada según el caso en específico).
- b) Objetivos claramente definidos (según el tipo de lesión y cargo).
- c) Contar con la activa participación y compromiso del trabajador objeto del Programa (socialización y mesa de trabajo).
- d) Contar con la activa participación y compromiso del empleador, sus distintas dependencias y contratante en las acciones del programa. (Ejecución del presente procedimiento)
- e) Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa (mes de trabajo).
- f) Contar con un equipo interdisciplinario de Rehabilitación Integral.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.

ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO: procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional 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 las condiciones del puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

DESEMPEÑO OCUPACIONAL: estado dinámico e integrativo donde la persona está inmersa en un conjunto de actividades y procesos que la hace capaz de participar en su ocupación, la incluye como agente cambiante, tiene en cuenta su contexto o medio

Handwritten signature

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.060.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.29	
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página 4 de 22

ambiente y, finalmente, entiende la potencialidad para dar significado, salud, bienestar y calidad de vida (law mc, baptiste s. Carswell a, mccoll ma).

DISCAPACIDAD: La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Convención de la onu, 2006.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL FUNCIONAL: proceso llevado a cabo por un profesional con competencia técnica y científica con licencia en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional en el domicilio o en el lugar de trabajo, que en el marco de sus competencias identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.

FUNCIONAMIENTO: término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción, entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (ambientales y personales).

INCLUSIÓN SOCIAL: 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 en condición de discapacidad.

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.

ORIENTACIÓN AL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD NO LABORAL DE MANTENIMIENTO FUNCIONAL Y CALIDAD DE VIDA: en los casos en que el trabajador a raíz de su condición de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral o un gran deterioro en su funcionamiento, deben definirse acciones para su autocuidado o cuidados por su red de apoyo para el disfrute de la vida.

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.

PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (convención de la ONU, 2006, y clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud, OMS, 2002).

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 842.010.795-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página **5** de **22**

PRODUCTOS Y TECNOLOGÍAS DE APOYO: dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software fabricados especialmente para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, según la norma del plan de beneficio de salud correspondiente.

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 LA 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.

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 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: actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral establecido por la empresa, que incluye

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT: 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2021-11-04	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.29	
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página **6** de **22**

aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación, funciones procesos y procedimientos de la organización, entre otros.

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.

VISITA DOMICILIARIA: parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica.

5. RESPONSABILIDADES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL

5.1. Por La Empresa De Acueducto Alcantarillado Y Aseo De Yopal EICE ESP

a) Empleador:

- Cumplimiento de requisitos legales.
- Reportar cualquier tipo de incidente laboral.
- Establecer y promover el programa de reintegro oportuno.
- Gestionar los recursos para el programa de reintegro oportuno.
- Socializar el programa de reintegro oportuno a sus trabajadores

b) Profesional de seguridad y salud en el trabajo y apoyo medico laboral:

- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el jefe inmediato y el trabajador. Documentar esta reunión y recomendaciones o restricciones en el formato de recomendaciones en salud.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral del caso.
- Solicitar valoración por parte del médico ocupacional de la IPS que tiene convenio con la EAAAY en caso de ser necesario al momento del reintegro y al finalizar las recomendaciones.

c) Jefe inmediato:

- Notificar de manera oportuna al responsable de Salud en el trabajo si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro. De igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página **7** de **22**

- Cumplir las recomendaciones médicas o restricciones que tiene el trabajador en seguimiento y no exponerlo a riesgos que puedan poner en riesgo su recuperación.
- Hacer apoyo en todas las actividades enunciadas para el trabajador que tiene a cargo.
- Asistir a las reuniones que se le requieran y que vayan encaminadas a los objetivos del presente protocolo.
- Cumplir a cabalidad las restricciones y las recomendaciones dadas por los profesionales a cargo de la salud del trabajador.

d) Área de talento humano:

- Propender por el apoyo en las reubicaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos del procedimiento.
- Asistir a las reuniones que se le requieran y que vayan encaminadas a los objetivos del presente protocolo.
- Apoyar el contacto con los familiares y las actividades de reincorporación y reconvención de mano de obra.

e) Área de jurídica:

- Apoyar las actividades del presente protocolo, desde el punto de vista de seguimiento y procedimientos disciplinarios ante cualquier desviación de las obligaciones de los acá enunciado.
- Iniciar los procedimientos disciplinarios a los que hubiese lugar dentro del procedimiento.
- Suministrar información necesaria para los procesos de reintegro judicial o vía tutela.
- Asistir a las reuniones que se le requieran y que vayan encaminadas a los objetivos del presente protocolo.

5.2. Por Las Administradoras De Riesgos Laborales (ARL).

- Garantizar el desarrollo del manual de procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.
- Asesorar a la empresa para el desarrollo e implementación del Programa de Rehabilitación Integral, para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
				Versión 06

845.43.01.1225.23

Página **8** de **22**

- Asesorar a la empresa en las acciones de reconversión de mano de Obra al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Disponer de una estructura física, propia o contratada; los recursos técnicos, financieros y humanos que garanticen las actividades y procedimientos establecidos en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.
- Promover el desarrollo y adaptación, en las Instituciones Prestadoras del Servicio de Salud de su red o contratadas de las guías, protocolos o los procedimientos de atención de las condiciones de salud relacionadas con el desempeño laboral de las personas del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.
- Promover el uso de las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual, estarán sujetas a los lineamientos técnicos y de ética que expidan las autoridades competentes en el marco de la legislación vigente.
- Suministrar y adaptar oportunamente los productos de apoyo (dispositivos médicos), relacionados con: equipos, instrumentos, tecnologías, ayudas ópticas y auditivas, prótesis y órtesis requeridas para facilitar el funcionamiento e independencia del trabajador, durante el proceso de rehabilitación integral, de conformidad a la norma vigente." Lo anterior para garantizar que sea una responsabilidad de la ARL la entrega de los equipos dentro de los tiempos requeridos.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del proceso de reincorporación por parte del empleador y el trabajador, en los casos que se encuentren barreras completas se debe notificar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, quien según un análisis del caso determinará las acciones a tomar.
- Establecer los mecanismos de coordinación conjunta con las Entidades Promotoras de Salud y Entidades que Administran los Regímenes Especiales o de Excepción relacionadas en la presente resolución, para los casos que presentan patologías mixtas (comunes y laborales) con la finalidad de minimizar la posibilidad de generar secuelas o agravar la condición en la salud del trabajador.
- Emitir el informe de reincorporación laboral desde los equipos de interdisciplinarios de rehabilitación relacionados con los eventos de origen laboral, teniendo en cuenta: la condición de salud de cada trabajador, el contexto laboral, familiar y social.
- Emitir el concepto de finalización de la intervención de la rehabilitación integral por parte del equipo interdisciplinario al cumplimiento de los objetivos y metas definidos en el Programa, el concepto debe contener la valoración sobre la funcionalidad en las esferas física y mental (comunicación, traslados, actividades de la vida diaria y actividades instrumentales de la vida diaria, etc.).
- Notificar al empleador los casos de deserción, inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador al plan definido en el Programa de Rehabilitación Integral,

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página **9** de **22**

manteniendo los términos de confidencialidad de la información de la historia clínica establecido en la legislación vigente.

- Garantizar el servicio de transporte (aéreo, marítimo, fluvial o terrestre) al trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y que se encuentren en situación de vulnerabilidad o limitación funcional, y que se incluyan en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional; el tipo de transporte, así como la necesidad del acompañamiento será determinado según la autonomía del médico tratante, la cual deberá ser justificada en la historia clínica. El desplazamiento desde el lugar de residencia de la persona objeto a recibir los servicios de salud, hasta la institución donde se dará la atención y de igual forma el retorno nuevamente a su residencia.
- Implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores el uso de las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial, telemedicina y realidad virtual con el fin de realizar los procesos de capacitación, asesoría, entrenamiento y asistencia técnica en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- Velar que los procesos de rehabilitación integral tengan tiempos definidos para cada caso en particular y que así mismo se garantice que se cumplan los mismos asegurando oportunidad y calidad en cada uno de los procesos.
- Garantizar la integralidad en el sistema de información entre las Administradoras de Riesgos Laborales y las Instituciones Prestadoras de Servicios adscritas a ellas.

5.3. Por Los Trabajadores

- 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.
- 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.
- Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
- 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.
- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT: 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2021-11-04	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.29	
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página **10** de **22**

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.

- Reportar a su jefe inmediato y/o Responsable de Salud en el trabajo cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó gestión de Reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

6. MARCO LEGAL

La empresa se adhiere a la legislación colombiana y hace cumplimiento al sistema general de seguridad y salud en el trabajo – SGSST

- Constitución de 1991, Arts. 47 y 54
- Ley 100 de 1993, Art. 1, Art. 2 y Art. 153, numeral 3.
- Código Sustantivo del Trabajo
- Decreto- Ley 1295 de 1994.
- Ley 776 de 2002, Parágrafo 2 del Art.1, Art. 4 y Art. 8.
- Ley 1346 de 2009, Art. 26 y 27.
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 2351/65
- Decreto 1507 de 2014
- Decreto 2644 de 1994
- Ley 9 de 1979, Art. 125 (promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores).
- Ley 361 de 1997 (establece mecanismos de integración de las personas con limitaciones).
- Circular informativa 230042 de 2008 del Ministerio de Protección Social (competencia, vigilancia y control de los casos de incapacidad temporal).
- Ley 1145 de 2007 (organiza el Sistema general de discapacidad y se dictan otras disposiciones).
- Convenio 159/83
- Ley 82/88
- Resolución 1016 de 1989
- Resolución 2346 de 2007
- Resolución 1111 de 2017
- Decreto 2177/89
- Decreto 1477 de 2014 Listado de Enfermedades Profesionales.
- Manual Guía sobre procedimientos para la Rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores en el sistema general de riesgos laborales.
- Ley 1562 de 2012 (modifica el sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional).
- Resolución 312 del 2019
- Resolución 3050 del 2022

Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.A.A.Y. - E.S.P.
NIT 844.000.7954

RESOLUCIONES

2 AÑOS
EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALcantarillado y Aseo de Yopal E.A.A.Y.

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

845.43.01.1225.23

7. METODOLOGÍA

FASES	RESPONSABLES	ACCIONES	DECISIONES	INSTRUMENTOS DE ENTRADA	PUNTOS DE CONTROL
ETAPA 1. Identificación de los casos a ingresar en el programa de Reintegro oportuno	Área de HSEQ, Profesional en seguridad y salud en el trabajo.	Diligenciar el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral (FURAT O FUREL), con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible para rehabilitación integral.	Llevar registro y seguimiento de incapacidades.	FURAT, FUREL, Incapacidades médicas de eventos en salud de origen común, valoraciones medicas ocupacionales	Ingreso al programa o cierre del caso
		Ausentismo ATEL y AC/EC (Realizar seguimiento a la información sobre las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común; incluyendo días iniciales, prórrogas, diagnóstico y fecha finales de la incapacidad.	Identificar y notificar los casos oportunos.		
		Garantizar el acceso oportuno al programa de reintegro oportuno.	Seguimiento con jefe directo y colaborador de condición funcional.		
	EPS/IPS	La inclusión del caso es INMEDIATA o máximo 1 semana después de su identificación. Es responsabilidad de la persona de SST informarlo, realizar la inclusión y direccionamiento. ESP/IPS: reportará a la ARL los casos ATEL, los certificados de incapacidad temporal y sistemas de auditoría de la prestación de servicios de salud de los afiliados (diagnóstico y evolución), entre otros, aportan el diagnóstico y pronóstico inicial. Como las incapacidades generadas por evento de origen común	Revisión de documentación como: Exámenes ocupacionales, SVE, dx de las condiciones de Salud.		
	ARL	La ARL; define la necesidad de vincular nuevos casos a su programa de rehabilitación, siempre asumirá el liderazgo la coordinación del proceso de rehabilitación integral de todos los casos.			

86

RESOLUCIONES

Fecha de Elaboración
 2011-04-07

Fecha Última Modificación
 2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO
 Código: 51.29.06.29
 Versión 06



845.43.01.1225.23

Página 12 de 22

FASES	RESPONSABLE	ACCIONES	DECISIONES	INSTRUMENTOS DE ENTRADA	PUNTOS DE CONTROL
ETAPA 2. A Evaluación inicial del caso	EPS - IPS	EPS - IPS: A través de los tratantes determinar el diagnóstico, funcional y pronóstico inicial. La IPS deberá suministrar oportunamente la información necesaria para la definición del diagnóstico y pronóstico funcional.	La evaluación médica en sus diferentes momentos muestra el estado de la persona al ingreso al programa de rehabilitación, el progreso realizado durante todo el programa y el estado que presenta al ser dado de alta.	Oficio recomendaciones médicas, diagnóstico funcional pronóstico inicial emitido por la IPS y la ARL	perfil función sus roles ocupacional es
	(Equipo tratante y de RHB Integral)	Equipo interdisciplinario: Establece el grado de alteraciones funcionales, pronóstico e intervenciones, notifica al paciente, la empresa, la ARL, sus opciones laborales para lograr la integralidad de las intervenciones. ARL: Coordinación permanente con IPS preferenciales o fidelizadas, trabajador, familia y empresa y deberá coordinar la fase evaluación del programa de rehabilitación, a través de los manuales de procedimientos y funciones de los profesionales que participen en el programa de rehabilitación. Seguimiento a las investigaciones y asesoría a los planes de acción para los casos AT y Enfermedad Laboral.	La ARL, garantizar la prestación requerida en el proceso de RHB integral con IPS propias o contratadas.		
	Empresa	Empresa: Investigación del accidente de trabajo y definición plan de acción. Caracterización del riesgo y plan de intervención en fuente medio y persona para los casos EL Realiza la descripción del cargo del trabajador, para identificar las tareas y responsabilidades del trabajador y las habilidades que se requieren para la ejecución de la labor.	La Empresa, intervención en los riesgos identificados que generan ATEL planes de acción. La descripción detallada del cargo con las demandas exigidas para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros		



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Asso de Yopal
E.A.A.Y. - E.S.P.
NIT 844.600.724-4

RESOLUCIONES



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO
Código: 51.29.06.29
Versión 06

845.43.01.1225.23

FASES	RESPONSABLES	ACCIONES	DECISIONES	INSTRUMENTOS DE ENTRADA	PUNTOS DE CONTROL
ETAPA 2. B Formulación de del plan de rehabilitación para la reincorporación laboral y ocupacional	EPS – IPS	EPS – IPS: Determinar el diagnóstico, pronóstico y plan de Reincorporación laboral u ocupacional, por los médicos tratantes y el equipo de rehabilitación. La IPS; generaran información del pronóstico de la intervención en el programa (tiempo de rehabilitación, esquema de seguimiento propuesto, si es candidato a reintegro temprano), al empleador y a la ARL.	Se llevarán los registros necesarios en la historia clínica, permite los criterios de cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas al inicio, teniendo en cuenta que el tratamiento es susceptible de cambios a corto, mediano y largo plazo		
	(Equipo tratante y de RHB Integral)	Se establecerán 5 grupos poblacional para la intervención con el fin de lograr la rehabilitación: Reintegro laboral sin modificaciones. Reintegro laboral con modificaciones. Reubicación laboral temporal. Reubicación laboral definitiva. Reconversión de mano de obra; no debe superar los 6 meses de formación, liderada por el empleador y articulada con la ARL, el SENA. En cada grupo se establecerá las acciones acordes a las recomendaciones, modificaciones, capacitaciones emitidas por el grupo evaluador, que estarán sujetas de forma dinámica al progreso de la rehabilitación.	Es necesaria la decisión concertada del equipo participante en la definición del pronóstico funcional y ocupacional. El plan debe ser aprobado por la Administradora de Riesgos Laborales, el equipo interdisciplinario propondrá las modificaciones que diera lugar atendiendo las necesidades de la empresa y el trabajador.	Oficio de recomendaciones médicas, diagnóstico funcional y pronóstico inicial emitido por la IPS y la ARL	Perfil de función en sus roles ocupacionales



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Asco de Topal
E.A.A.B. - E.S.P.
NIT 84.600.732-4

RESOLUCIONES

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Fecha de Elaboración
2011-04-07

845.43.01.1225.23

Página 14 de 22

ARL -	La ARL; asesora al empleador para la reincorporación del trabajador, en caso de no ser posible el reintegro laboral, plantea otras alternativas ocupacionales e informa al trabajador, la familia y a la empresa: los objetivos y alcances del plan de rehabilitación, deberes y derechos de los responsables.	La ARL, garantizar la prestación requerida en el proceso de RHB integral con IPS propias o contratada con el trabajador y en caso necesario incluyendo la familia, construirán y concertarán el plan de rehabilitación que dará respuesta a las necesidades de integración social y ocupacional del trabajador. El empleador; es responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral y en el caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos. Los procesos de reconversión laboral deberán ser liderados por el empleador y ejecutados de manera articulada con la Administradora de Riesgos Laborales y el SENA, para lo cual el empleador deberá contactar a las instituciones mediante los canales de comunicación establecidos para tal fin. La empresa entrega todas las posibles opciones existentes para facilitar los procesos de reincorporación laboral y verifica que el trabajador participe y se comprometa como miembro activo de todo el proceso del plan de rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional
Empresa	El Empleador; es responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral y en el caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos	

845.43.01.1225.23

Página 15 de 22

FASES	RESPONSABLES	ACCIONES	DECISIONES	INSTRUMENTOS DE ENTRADA	PUNTOS DE CONTROL
ETAPA 3 Desarrollo del Plan de Rehabilitación.	EPS – IPS ARL – Empresa	IPS: realizará las actividades de rehabilitación funcional, con la orientación y coordinación del equipo de rehabilitación de la ARL y el médico tratante. El Empleador: permitirá y facilitará al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional. 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. El trabajador y Familia: Participaran en los programas terapéuticos necesarios para lograr su recuperación funcional.	Plantear el programa terapéutico específico para cada caso. Acompañar a la empresa y trabajador en la definición del proceso de reincorporación laboral y ocupacional. Empresa: Identificar los requerimientos con respecto a modificaciones del ambiente de trabajo. Implementar las indicaciones de desempeño laboral indicadas por el médico tratante y dejarlas documentadas en el formato de recomendaciones en salud firmada por el trabajador y jefe directo.	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral.	Informe del cumplimiento de metas Propuesto que establezca la ARL para tal fin.
	ARL – Empresa. Equipo de rehabilitación Trabajador y familia cuidador SENA	En esta etapa la empresa facilita la readaptación laboral del trabajador, que consiste en acciones concretas que buscan recuperar las habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en el ambiente laboral de acuerdo con las recomendaciones y orientaciones de rehabilitación e intervención emitido por la ARL. Grupo de rehabilitador integral: Incluye las siguientes actividades que se desarrollan de acuerdo con las necesidades particulares de cada caso:	Adaptar el ambiente laboral Realizar procesos de reintroducción requeridos en caso de ser necesario 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. Trabajador: Acatar las recomendaciones médicas, funcionales y de desempeño	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral.	Informe del cumplimiento de metas Propuesto que establezca la ARL para tal fin.

845.43.01.1225.23

Página 16 de 22

III B. Readaptación Sociolaboral	Equipo de rehabilitación ARL – Empresa.	a. Plan de Rehabilitación laboral; para los trabajadores con pronóstico de reincorporación laboral a la misma empresa. 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. 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 empresa y se deben explorar alternativas de trabajo no presencial. Estas intervenciones se harán con el seguimiento del equipo de interdisciplinario y según su evolución, se realizará el ajuste al plan, para la finalización del caso. El trabajador: participa y se compromete como miembro activo del plan de rehabilitación	ocupacional y/o laboral indicadas por los especialistas tanto a nivel laboral como extralaboral. Familia o cuidador: Acompañar y apoyar el proceso de Rehabilitación integral establecido como facilitadoras		Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral	Informe del cumplimiento de metas de Propuesto que establezca la ARL para tal fin.
		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 clasifica al paciente y proyecta el proceso terapéutico y de conformidad al estudio social y del hogar identifica las actividades que facilitan o	Realizará acciones terapéuticas concretas con el trabajador y la familia. 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			



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.A.A.A.Y. - E.S.P.
NIT 944.000.784

RESOLUCIONES

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Fecha de Elaboración
2011-04-07

845.43.01.1225.23

Página 17 de 22

Trabajador y/o familia cuidador	informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad. Participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. Una vez se han realizado las actividades y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo. Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL.	informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad. Participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. Una vez se han realizado las actividades y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo. Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL.	informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad. Participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. Una vez se han realizado las actividades y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo. Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL.	informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad. Participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. Una vez se han realizado las actividades y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo. Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL.
III C. Reincorporación Laboral.	ARL - Empresa. EPS - IPS Trabajador y/o familia cuidador	En esta etapa se busca lograr la continuidad del trabajador en su labor productiva con las garantías de poder desempeñarse en un ambiente seguro y con el control de los riesgos para su actual condición funcional. 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.	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.	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral Informe del cumplimiento de metas de presupuesto que establezca la ARL para tal fin.

62

Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04	Tipo de Documento: FORMATO
		Código: 51.29.06.29
		Versión 06

845.43.01.1225.23

Página 18 de 22

Empleador: por medio del profesional responsable del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 al equipo de Rehabilitación de la ARL. 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. Se realizarán como parte de las acciones tendientes a la prevención del deterioro de la salud de los colaboradores por causa de enfermedades laborales accidentes laborales o enfermedades comunes que ocasionen un alto índice de ausentismo en el trabajador: Examen de control post – incapacidad por accidentes laborales. Examen de control post – incapacidad por enfermedad laboral. Valoración médica para apoyar o descartar la necesidad de una reubicación laboral de causa médica.	Relaciones sociales dentro de la empresa. Jefe inmediato: Adecuación del estándar de productividad. Realizar la valoración post incapacidad. Registros clínicos conocer y registrar como parte de un sistema de información y de seguimiento al sistema los procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral. Familia: se comprometen como facilitadores para el desarrollo del plan de rehabilitación concertado con el equipo de la ARL.		



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.A.A.Y. - E.S.P
NIT 844.000.756-4

RESOLUCIONES

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2021-11-04



845.43.01.1225.23

Página 19 de 22

III D. Reconversión de Mano de Obra	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia Sena	Generar las competencias en el trabajador necesarias para desarrollar un desempeño ocupacional alternativo que le permita conservar sus condiciones de calidad de vida. El cierre de caso implica haber agotado todas las Salidas actividades pertinentes de reconversión de mano de obra, y el seguimiento de las actividades de reincorporación laboral, requeridas por cada caso en particular. Esta etapa se inicia con la sistematización de la información de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador que se ha reincorporado y se realizan los ajustes necesarios sobre el desarrollo de sus sistemas de rehabilitación definidos por cada uno de los actores. En esta etapa el jefe inmediato, harán seguimiento al trabajador en el periodo de tiempo recomendado por la ARL, después de la inserción para verificar el desempeño del trabajador y conocer su adaptación, en términos de seguridad, confort, reincorporación laboral y comprobar el rendimiento del trabajador en términos de productividad. La A.R.L realizaría seguimiento a las condiciones del trabajador al inicio y al término del programa según el instrumento de evaluación aplicado por el equipo rehabilitador.	Cierre de caso: Validar cumplimiento del plan de rehabilitación integral establecido desde cada uno de los actores.	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral	Informe del cumplimiento de metas de Propuesto que establezca la ARL para tal fin.
--	--	---	--	---	---

ed
o

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.A.A.Y.A. E.S.P. NIT 84.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

845.43.01.1225.23

Página 20 de 22

		Una vez cumplido el tiempo de seguimiento se presentan tres alternativas; la identificación de la necesidad de retornar al programa de rehabilitación integral o generar un seguimiento de forma diferida con periodicidad más larga para casos crónicos o con pronóstico de deterioro de la condición de base, o finalmente, la terminación definitiva de la intervención		
--	--	--	--	--

FASES	RESPONSABLES	ACCIONES	DECISIONES
ETAPA 4 Seguimiento del Sistema.	EPS – ARL EMPRESA - TRABAJADOR	Para cada una de las situaciones enunciadas se generará el certificado definitivo de rehabilitación. Se realiza cierre de caso o reorientación del proceso de reincorporación laboral u ocupacional.	Realizar análisis de la información para caracterizar las condiciones relacionadas con accidentes y enfermedades laborales de alta severidad y el impacto de los procesos de rehabilitación aquí planteados en un contexto nacional. Para orientar las acciones, no solamente de los procesos de rehabilitación, sino del sistema en general.

8. PLAN DE DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA

- Sensibilizar y divulgar el programa de reintegro laboral con la gerencia, líderes de áreas productivas y con los trabajadores.
- Dar a conocer el programa de reintegro laboral a los trabajadores desde el proceso de contratación del personal y divulgarlo con el personal ya contratado.
- El programa de reintegro laboral se publicará, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

9. INDICADORES

Se deben discriminar los eventos de origen común de los de laborales para facilitar el análisis. (PR= PROGRAMA DE REINTEGRO PREC)

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P. NIT: 944.001.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
		Versión 06		

845.43.01.1225.23

Página **21** de **22**

9.1. Indicadores Por Cobertura

- a. #de casos AT ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión X 100
de AT reportados
- b. #de casos EL ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión X 100
de EL reportados
- c. #de casos AT ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión X 100
de AT remitidos a rehabilitación
- d. #de casos EL ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión X 100
de EL remitidos a rehabilitación

9.2. Indicadores De Resultados (Impacto)

- a. #de casos reintegrados X 100
de casos ingresados a rehabilitación
- b. #de casos reubicados X 100
de casos ingresados a rehabilitación
- c. #de casos con orientación ocupacional X 100
de casos ingresados a rehabilitación
- d. #de pensionados X 100
de casos ingresados a rehabilitación
- e. #de indemnizados X 100
de casos ingresados a rehabilitación

10. ACTAS O ANEXOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA

- Formato recomendaciones en salud
- Alternativas asignación de tareas
- Formato Seguimiento Reincorporación Socio Laboral
- Consentimiento informado

11. DOCUMENTOS Y REGISTROS ASOCIADOS:

- Informe de investigación de accidente y/o enfermedad laboral.
- Epicrisis y/o recomendaciones de medico ocupacional (Externo).

12. GENERALIDADES:

- Toda sospecha de enfermedad laboral debe ser informada por el trabajador al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo para que desde allí se proceda a gestionar los trámites pertinentes ante la EPS y ARL.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 944.090.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

845.43.01.1225.23

Página 22 de 22

- Ante cualquier sospecha de enfermedad laboral, el trabajador debe acudir a la EPS a la cual se encuentre afiliado para que le realicen los exámenes médicos a que haya lugar.
- La existencia del diagnóstico médico y la relación causa-efecto son condiciones necesarias para que una enfermedad se considere laboral.
- Todo diagnóstico de enfermedad laboral emitido por la IPS, EPS debe ser reportado a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes a la calificación de este. De no proceder así el reporte será considerado como extemporáneo, situación que es sancionada por el Ministerio de la Protección Social.
- La ARL debe suministrar los formatos únicos de reporte de presunta enfermedad laboral.
- Toda situación laboral que requiera proceso de rehabilitación integral debe dar cumplimiento a lo establecido en el presente procedimiento.
- Toda situación de abuso del derecho por parte del trabajador estará inmersa dentro del procedimiento disciplinario de la empresa.

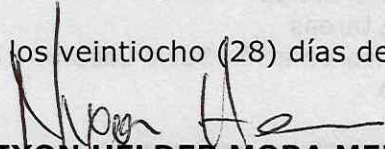
ARTÍCULO SEGUNDO: Las disposiciones contenidas en el programa, serán aplicadas a los casos de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, accidentes de origen no laborales y enfermedades de origen común, que afecten las labores de los trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: Ordenar a las áreas respectivas el cumplimiento de las obligaciones descritas en este documento.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los veintiocho (28) días del mes de julio de 2023


NIXON HELDER MORA MENDOZA
 GERENTE (E R 1175.23) EAAAY EICE ESP

Proyectó: Grupo Empresarial M&L Colombia SAS contrato 092.23
 Revisó: Carmen Cecilia Macias Sarmiento/ Profesional Oficina de Seguridad Industrial
 Revisó: Zuly Benjumea Martinez // Profesional Recursos Humanos
 Revisó: Rafael Antonio Rodríguez López // Asesor Jurídico
 Aprobó: Carlos Andrés Corregidor Benavides / Secretario General – Jefe Departamento Administrativo

GESTIÓN DOCUMENTAL
Original: Serie Documental