



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

Capítulo Antioquia



Semana

de la **Salud**

Ocupacional

Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Evento Bimodalidad
Virtual / Presencial

AUSENTISMO Y REINTEGRO LABORAL

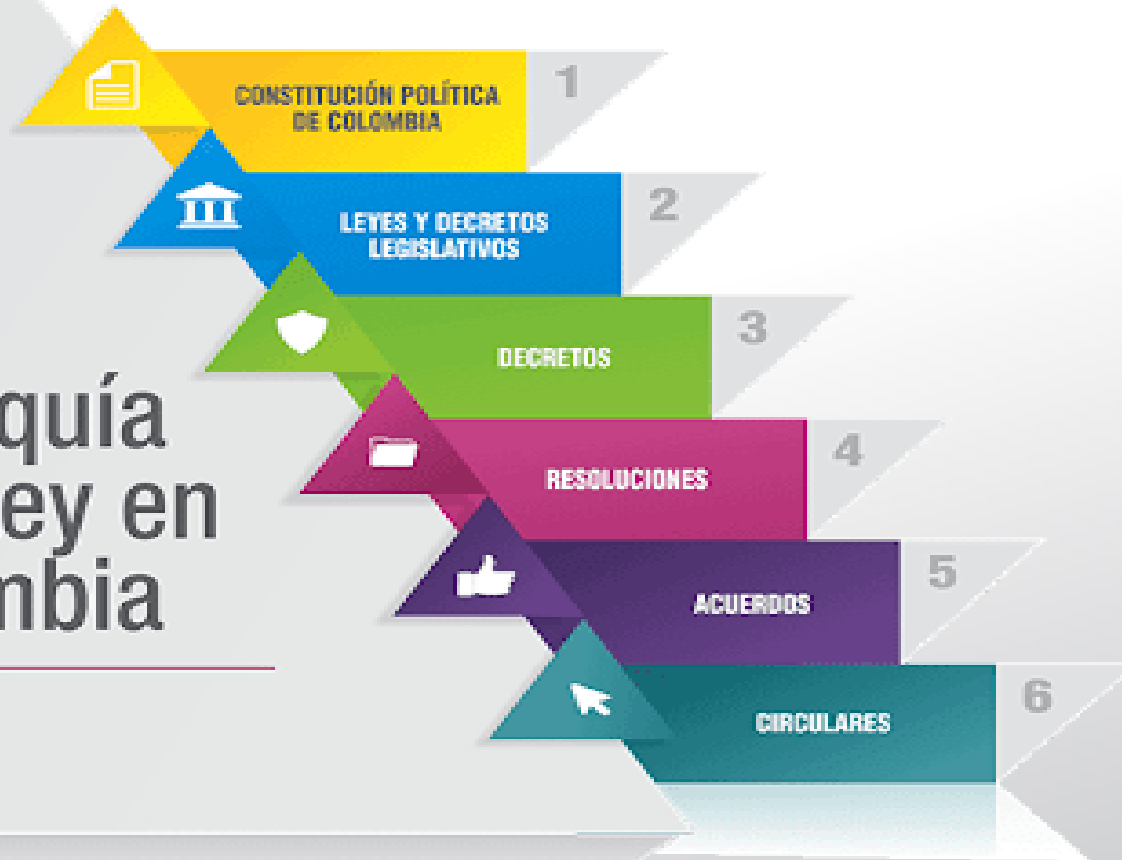
Dr. Manuel Fernando Pérez Vilorio

Medico Esp. Medicina Laboral y del Trabajo Universidad CES
MSc. en Gestión de Riesgos Laborales y SST Asturias - Madrid
Presidente Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental y
Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Antioquia



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo
Capítulo Antioquia

Jerarquía de la Ley en Colombia



- DECRETO 2351 DE 1965
 - Artículo 16. Al terminar el período de IT los empleadores están obligados a reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban o a un trabajo compatible con sus aptitudes
- CONVENIO 159 OIT de 1983 (Ley 82 de 1988)
 - Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Asegura que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas
 - Principio de igualdad de oportunidades



- DECRETO NUMERO 2177 DE 1989

- Desarrollo de la Ley 82.
- CCF tendrán programas de readaptación social y laboral
- La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación laboral, por tanto, Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a sus trabajadores

- LEY 361 DE 1997

- Mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones
- Accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas
- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral



- LEY 776 de 2002

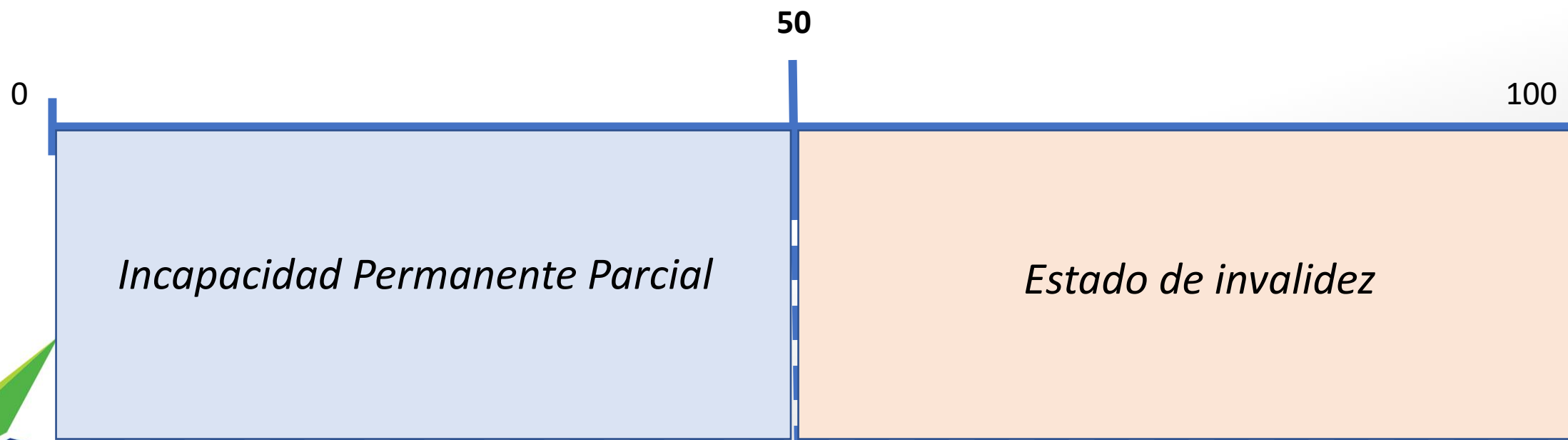
- Art 4°. Reincorporación al trabajo: Al terminar el período de IT, los empleadores están obligados a hacer los procesos de reintegro.
- Art 5. Define IPP
- Art 8. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador IPP en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades. Reubicación

- RESOLUCION 2346 2007

- Art 5. Evaluaciones médicas para cambio de ocupación, del ambiente laboral, las funciones o tareas.
- Se tratan de evaluaciones no programadas como consecuencia de alguna variación en el estado de salud del trabajador



Resultados de la calificación



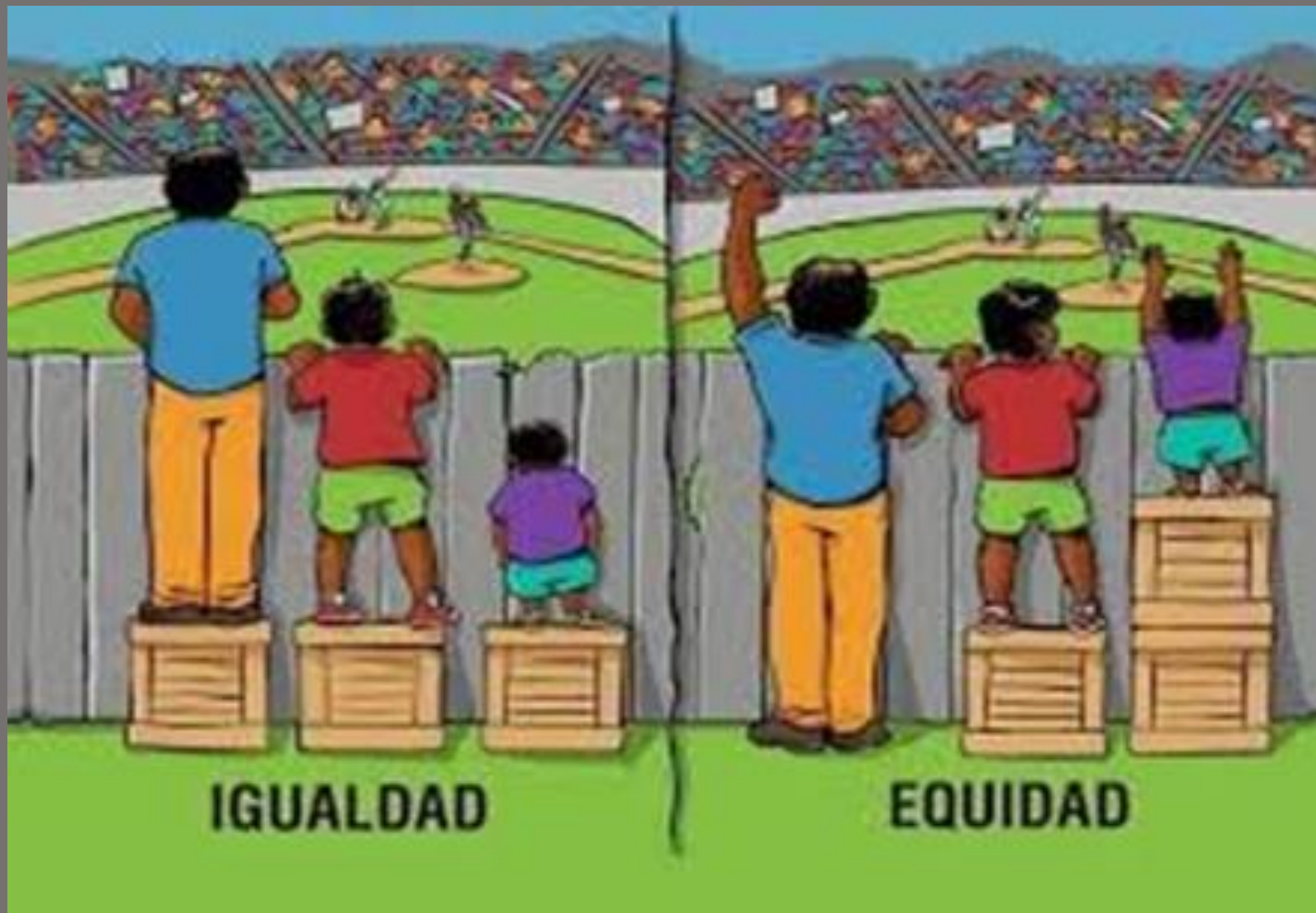
- Circular Informativa DNRP 2008

- El empleador tiene la obligación de reubicar a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo que empeoren su condición de salud, independientemente del origen de las mismas.

- DECRETO 1072 de 2015

- Art 2.2.4.6.8. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, a prevenir ATEL, promover y mantener la salud (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Art 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores





IGUALDAD

EQUIDAD

PASO A PASO



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

Capítulo Antioquía



de la **Salud**
Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



DEFINICIONES BASICAS





Reintegro Laboral

El trabajador se ubica en el mismo oficio con o sin modificaciones de sus tareas

- Siempre que se pueda será la primera opción en este proceso, es el termino IDEAL





Reubicación Laboral

El trabajador se ubica en un oficio o puesto de trabajo diferente al que fue contratado

- Reversión – Traslados - Reentrenamiento





DEFINICIONES

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Lo Define SG SST de La Empresa

EJEMPLO.... INGRESA A ESTE PROGRAMA TODO TRABAJADOR CON:

- ✓ RECOMENDACIONES EMITIDAS POR EPS O ARL
- ✓ IPP
- ✓ IT DE MAS DE 30 DÍAS
- ✓ MAS DE 3 IT EN 3 MESES
- ✓ 2 AT EN 3 MESES

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo
Capítulo Antioquía

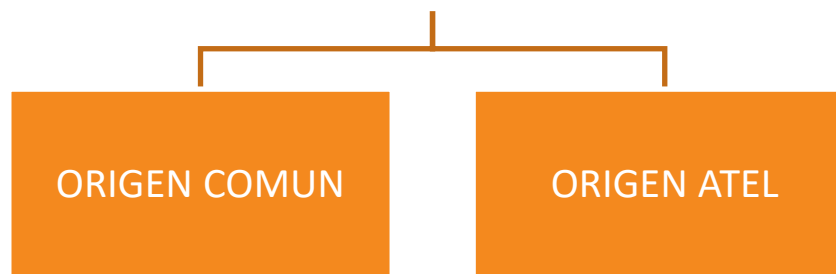
Semana
27
de la **Salud**
Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

2
METODOLOGIA

PASOS DE UN PROGRAMA DE REINTEGRO LABORAL



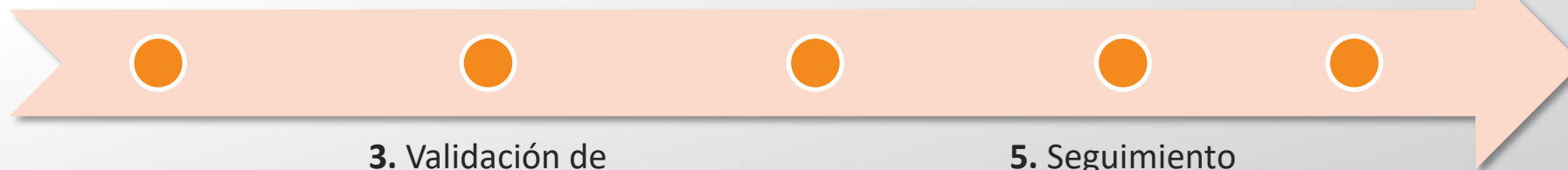
1. Identificación del caso por medio de los criterios de Inclusión



2. Evaluación componente Biológico y Ambiental

4. Jefe Líder: Documenta, Socializa y monitorea caso

6. Cierre



3. Validación de Recomendaciones y concepto medico

5. Seguimiento Medico del Caso

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo
Capítulo Antioquía



de la **Salud**
Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



ANEXOS

CONSIDERACIONES VARIOS





- El ausentismo puede entenderse como un criterio de inclusión y de éxito en un programa de reintegro laboral.
- Todas las empresas tienen registros de ausentismo
- La gestión del ausentismo va mucho mas allá de un reporte de datos.





- El programa de reintegro pretende facilitar la adaptación de un trabajador en labores acordes a sus habilidades y patologías de origen común y/o profesional.
- Considerar siempre las variables de competitividad, productividad, seguridad y confort,
- Cumplir la Legislación Colombiana.





Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

Capítulo Antioquia



Semana

de la **Salud**

Ocupacional

Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Evento Bimodalidad
Virtual / Presencial

AUSENTISMO Y REINTEGRO LABORAL

Dr. Manuel Fernando Pérez Vilorio

Medico Esp. Medicina Laboral y del Trabajo Universidad CES
MSc. en Gestión de Riesgos Laborales y SST Asturias - Madrid
Presidente Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental y
Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Antioquia



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo
Capítulo Antioquia