



PROGRAMA DE REINCORPORACIÓN LABORAL

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



uts

Unidades
Tecnológicas
de Santander

iLo hacemos posible!





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE	4
MARCO NORMATIVO.....	4
RESPONSABLES	6
Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo:.....	6
Jefe inmediato:	6
El trabajador:	6
Comité Técnico de Reincorporación CTR:	6
GENERALIDADES.....	7
Proceso de Reintegro:	7
Proceso de seguimiento:	8
Proceso de cierre:	8
DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN	8
CONTROL DE CAMBIOS.....	10



INTRODUCCIÓN

En el marco de la promoción de entornos laborales seguros, las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), reconoce que el bienestar, la salud, la seguridad y la inclusión de sus servidores públicos, son pilares fundamentales para un entorno académico y administrativo seguro y saludable.

Por lo anterior y en cumplimiento de la **Resolución 3050 de 2022**, desde la coordinación de Talento humano y el grupo de seguridad y salud en el trabajo de la institución, se adopta el Programa de **Reincorporación Integral**, el cual establece una hoja de ruta clara y funcional, que, facilitará un retorno progresivo y seguro para aquellos servidores públicos que hayan estado ausentes por un periodo igual o superior a treinta días (30) por condiciones de salud y que tras un proceso de recuperación por causas de origen común o laboral, se reintegran a sus funciones.

Este programa responde al compromiso institucional, garantizando una reincorporación progresiva, digna, segura y ajustada a las necesidades individuales de cada colaborador, por lo cual, se articula con las ARL, EPS, IPS, Médico especialista tratante y demás actores involucrados en el proceso de rehabilitación y reintegro laboral. Con este enfoque, buscamos fomentar una **cultura del cuidado**, la empatía, la corresponsabilidad y la inclusión como pilares de nuestro grupo de Seguridad y Salud en el trabajo.



OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar los casos que requieren reincorporación laboral por ausencias igual o superiores a 30 días por condiciones de salud de acuerdo con la Resolución 3050 del 2022 y

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las etapas y responsabilidades para un reintegro seguro.
- Diseñar e implementar planes individuales ajustados a cada trabajador.
- Promover la participación del trabajador, su jefe inmediato y los actores del sistema de salud.
- Asegurar el seguimiento y la mejora continua del proceso.

ALCANCE

Aplica para todos los trabajadores con vinculación laboral a la Institución, cuya incapacidad médica haya superado 30 días y que presenten recomendaciones clínicas o restricciones funcionales.

Se definen los siguientes criterios para determinar el Protocolo de Reintegro Laboral:

- La identificación de los casos se realizará desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente de Trabajo con un número de incapacidad igual o superior a 30 días, denominados SEVEROS y/ o casos que por su diagnóstico (estipulado en la Resolución 1401 de 2.007) sean objeto de participar en el programa de reintegro.
- Para casos que se encuentren en estudio por la EPS para definición de origen y/o casos calificados por la ARL como de origen profesional y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas).
- Para casos de Enfermedad Común que presenten:
 - Incapacidades temporales iguales o superiores a 30 días.
 - Incapacidades con recomendaciones de la EPS
 - Incapacidades recurrentes (más de 2 en seis meses por la misma patología)

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia, Artículos 13, 25 y 53**
- **Resolución 1016 de 1989. Ministerio del Trabajo.** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- **Ley 361 de 1.997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.



- **Ley 776 del 2002.** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.** Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002.
- **Resolución 2346 de 2007. Ministerio de la Protección Social.** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se Dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley 1616 de 2013.** Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 de 2015.** Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6
- **Resolución 0312 de 2019. Ministerio del Trabajo.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Resolución 3050 de 2022 Ministerio del Trabajo.** Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1843 de 2025. Ministerio del Trabajo.** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.
- **Sentencias Corte Constitucional (C-531/00, C-038/04).** Sobre protección al trabajador con discapacidad.

DEFINICIONES

- **Análisis de puesto de trabajo:** Estudio sistemático que identifica riesgos y condiciones del entorno laboral para garantizar un reintegro seguro.
- **Equipo de Reintegro:** Equipo interdisciplinario que evalúa el caso y define el plan de retorno.
- **Evaluación del desempeño ocupacional funcional:** Proceso técnico que determina la capacidad del trabajador para ejecutar tareas laborales, considerando su autonomía y contexto.
- **Reconversión de mano de obra:** Se capacita al trabajador para desempeñar una nueva labor, cuando no puede continuar en su oficio original.
- **Reintegro con modificaciones:** Se requiere adaptar tareas, tiempos o condiciones del entorno laboral para que el trabajador pueda desempeñarse sin riesgo.



- **Reintegro sin modificaciones:** El trabajador retorna a su puesto habitual sin necesidad de ajustes, ya que ha recuperado completamente su capacidad funcional.
- **Retorno laboral alternativo:** En casos donde no es viable el reintegro a la empresa, se orienta al trabajador hacia actividades como teletrabajo, emprendimiento o mantenimiento funcional.
- **Reubicación laboral definitiva:** Cuando las secuelas son permanentes y no compatibles con el cargo anterior, se asigna un nuevo rol acorde a sus capacidades.
- **Reubicación laboral temporal:** El trabajador es asignado a un puesto de menor exigencia mientras continúa su recuperación, sin que esto implique una incapacidad médica vigente.
- **Ruta diferenciada:** Procedimiento específico según si la incapacidad tiene origen común (EPS) o laboral (ARL).

RESPONSABLES

Serán responsables del programa diferentes actores de la institución, así como actores externos que garanticen y contribuyan al buen desarrollo de la reincorporación integral de los servidores públicos, por lo cual se definen roles y responsabilidades de la siguiente manera:

Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo:

- Participar en la investigación de los accidentes laborales y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado, para esto debe diligenciar el Plan Individual de Reincorporación Laboral y Ocupacional.
- Solicitar la valoración del médico ocupacional contratado por la Institución, en caso de ser necesario, tanto en el momento del reintegro como al finalizar las recomendaciones.

Jefe inmediato:

- Notificar de manera oportuna a la Dirección Administrativa de Talento Humano y el Grupo de Seguridad y 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.

El trabajador:

- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- Reportar a su jefe inmediato y/o Coordinador del Grupo de Seguridad y 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.

Comité Técnico de Reincorporación CTR:

El comité debe estar conformado por el líder del grupo de seguridad y salud en el trabajo, el(a) Director(a) Administrativo(a) de Talento Humano, el líder o jefe inmediato del servidor público a reincorporar, un representante del COPASST, el profesional médico laboral especialista de la ARL (Si Aplica).

Las responsabilidades son:

- Analizar cada caso de reincorporación desde lo médico, técnico, legal y operativo.
- Evaluar si el cargo actual es compatible con las condiciones de salud del trabajador.
- Proponer ajustes razonables para el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones.
- Diseñar o revisar el Plan Individual de Reincorporación Laboral y Ocupacional
- Garantizar que se cumplan los principios de inclusión, equidad y no discriminación.
- Realizar seguimiento conjunto a la implementación del Plan Individual de Reincorporación Laboral y Ocupacional.
- Recomendar cierre del proceso o ampliación de fases si hay novedades

GENERALIDADES

Cuando el trabajador retome sus actividades laborales después de una ausencia por incapacidad prolongada por más de 30 días, generalmente demanda una adaptación médico laboral, por tal razón se debe tener presente las recomendaciones emitidas por parte de la ARL, EPS y/o Médico tratante, en la cual sea informado la fecha de alta de incapacidad, las recomendaciones ocupacionales para los ajustes razonables y la temporalidad de los mismos.

Es responsabilidad del trabajador, remitir a la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Institución la información correspondiente a recomendaciones Ocupacionales determinando la temporalidad de las mismas.

Es responsabilidad del Director(a) Administrativo(a) de Talento Humano y el Coordinador(a) del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de la Institución recibir la información correspondiente a recomendaciones, seguimientos y procedimientos médicos, por parte de la ARL y EPS.

Proceso de Reintegro:

- **Reintegro laboral sin recomendaciones:** Se considera al trabajador que retorna a su cargo habitual sin modificaciones en el desempeño de su roll ocupacional ni en el diseño de su puesto de trabajo.
- **Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales temporales:** Fase de retorno en la cual el trabajador se reincorpora a trabajar en su cargo habitual adaptando su lugar de trabajo o incluyendo modificación en la rutina de trabajo propia de su cargo de manera temporal.
- **Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales permanentes:** Fase de retorno en la cual el trabajador se reincorpora a trabajar en su cargo habitual, requiriendo modificación de las tareas propias de su cargo y/o la realización de medidas de control administrativo, tales como capacitación y rotación o alternancia de tareas de

forma permanente; para estos casos la Institución debe definir los criterios de productividad y la metodología de evaluación del desempeño.

- **Reintegro con reasignación de tareas temporales:** El perfil de las tareas del cargo para el cual fue contratado el trabajador no favorece el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales de forma temporal. Se deberá definir una reasignación de tareas y una adaptación del puesto de trabajo de forma temporal.
- **Reasignación de tareas permanentes:** Si el perfil de las tareas del cargo para el cual fue contratado el trabajador no favorece el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales, se realizará la reasignación de tareas de forma permanente, en un puesto donde se garantice el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones médicas de acuerdo a la(s) patología (s) identificadas por médicos tratantes de la EPS y/o ARL. Para estos casos la Institución debe definir los criterios de productividad y la metodología de evaluación del desempeño.

Proceso de seguimiento:

- Se realizará dentro del primer mes de reincorporación laboral, donde se verificará el cumplimiento de las recomendaciones médicas por las partes interesadas.

En caso de evidenciar nuevas recomendaciones, falencias en la adaptación laboral y/o cambios en el estado de salud que determine el médico laboral, se realizarán nuevas valoraciones ocupacionales con sus respectivos seguimientos adicionales.

Proceso de cierre:

Los planes individuales se cerrarán una vez se evidencia que el cumplimiento total de las recomendaciones emitidas por la EPS, por las partes interesadas, para ello se generará una verificación de cada caso donde se evidencie que se efectuaron los respectivos ajustes razonables para el goce pleno de los derechos laborales, garantizando la normalización del trabajador en el oficio habitual.

DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

No. Actividad	ACTIVIDAD	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar e informar los casos para reintegro laboral	La Dirección Administrativa de Talento Humano debe verificar en el archivo "Incapacidades" los casos de los trabajadores con incapacidad igual o superior a treinta (30) días. En estos casos, debe programar con el médico ocupacional y demás profesionales (sí aplica) la valoración post incapacidad del trabajador y notificar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo:	Dirección Administrativa de Talento Humano	Correo electrónico Archivo Incapacidades

No. Actividad	ACTIVIDAD	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
		<ul style="list-style-type: none"> Nombre del trabajador. Lugar, fecha y hora del examen postincapacidad. <p>Nota: El trabajador debe presentar en el examen postincapacidad los documentos entregados por el médico tratante, con el fin de facilitar una valoración más completa.</p>		
2	Remitir resultados del examen postincapacidad	Enviar a la Dirección Administrativa de Talento Humano, los resultados del examen post incapacidad realizado al trabajador, incluyendo las recomendaciones emitidas en el historial médico laboral de la EPS y/o ARL.	Médico ocupacional	Correo electrónico y/o archivo físico
3	Recibir la información por parte del médico ocupacional	<p>La Dirección Administrativa de Talento Humano recibe la información del médico ocupacional con las recomendaciones de acuerdo con el historial médico laboral emitido por la EPS y/o ARL.</p> <p>Si el trabajador presenta recomendaciones, la Dirección Administrativa de Talento Humano debe solicitar al Grupo de Seguridad y Salud, realizar la solicitud de inclusión del caso al programa de Reincorporación Laboral.</p> <p>Si el trabajador no presenta recomendaciones, debe reintegrarse a sus labores normalmente.</p>	Dirección Administrativa de Talento Humano	Correo electrónico
4	Programar y realizar reunión con el equipo de reintegro laboral	<p>Programar y realizar la reunión con el equipo de reincorporación laboral para analizar las recomendaciones emitidas de acuerdo con el historial médico laboral emitido por la EPS y/o ARL.</p> <p>Al finalizar, se debe definir el proceso y forma de reincorporación teniendo en cuenta las siguientes opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reintegro laboral sin recomendaciones. Reintegro laboral con recomendaciones o modificaciones laborales temporales. Reintegro laboral con recomendaciones o 	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Correo electrónico</p> <p>F-SIG-08 Acta de reunión</p>

No. Actividad	ACTIVIDAD	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
		modificaciones laborales permanentes. - Reintegro con reasignación de tareas temporales. - Reasignación de tareas permanentes.		
5	Elaborar Plan Individual de Reincorporación Laboral	Elaborar el Plan Individual de Reincorporación Laboral teniendo en cuenta las actividades registradas en las generalidades del proceso de reintegro.	Dirección Administrativa de Talento Humano	F-SIG-08 Acta de reunión
6	Realizar seguimiento	Realizar seguimiento, donde se verifique el cumplimiento de las recomendaciones médicas y la adaptación del trabajador en su entorno laboral. En caso de evidenciar nuevas recomendaciones, falencias en la adaptación laboral y/o cambios en el estado de salud que determine el médico laboral, se realizarán nuevas valoraciones ocupacionales con sus respectivos seguimientos adicionales.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	F-SIG-08 Acta de reunión
7	Realizar el cierre del caso	Los planes individuales se cerrarán una vez se evidencia que el cumplimiento total de las recomendaciones emitidas por la EPS, por las partes interesadas, para ello se generará una verificación de cada caso donde se evidencie que se efectuaron los respectivos ajustes razonables para el goce pleno de los derechos laborales, garantizando la normalización del trabajador en el oficio habitual.	Dirección Administrativa de Talento Humano Coordinador(a) del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	F-SIG-08 Acta de reunión

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS	FECHA
1.0	Emisión inicial	Septiembre de 2025
2.0	Se modificaron los registros de las actividades	Febrero de 2026