

Rehabilitación Integral

JESUS MARIA DIAZ
Coordinador coiso
Abril 2024



La mesa de salud del coiso se centra en la orientación para que las y los trabajadores compartan sus experiencias y conocimiento y así proteger sus derechos con relación a la salud y seguridad en el trabajo.



Resolución 3050 de 2022

- La Resolución 3050 de 2022 fue emitida por el Ministerio del Trabajo con el objetivo de adoptar el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional. Esta resolución se aplica a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.
- La resolución establece varios artículos que definen el objeto, ámbito de aplicación, características del programa, responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales, Prestadores de Servicios de Salud, empleadores, trabajadores y del Ministerio del Trabajo¹. También proporciona definiciones, concepto de rehabilitación, situaciones de abuso del derecho, anexo técnico y su actualización, inspección vigilancia y control, sanciones, vigencia y derogatorias.
- El anexo técnico de la resolución detalla el procedimiento para la rehabilitación y reincorporación ocupacional en el sistema general de riesgos laborales, que incluye varias etapas como la identificación de los casos, evaluación inicial del caso, formulación del plan de rehabilitación integral, desarrollo del plan de rehabilitación, y seguimiento del sistema.



Readaptación Laboral

- La readaptación laboral es una etapa crucial en el proceso de rehabilitación integral para la reincorporación laboral. Este proceso se lleva a cabo siguiendo el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional.
- La readaptación laboral se refiere a las acciones que se toman para adaptar el entorno de trabajo y las tareas laborales a las capacidades del trabajador después de una enfermedad o accidente laboral. El objetivo es permitir que el trabajador retome sus actividades laborales de manera segura y productiva.
- Este proceso puede incluir cambios en el entorno de trabajo, modificaciones en las tareas laborales, ajustes en los horarios de trabajo, y la provisión de equipos o tecnologías asistivas. También puede implicar la formación y habilitación laboral y técnica para aquellos que lo requieran.
- Es importante mencionar que la readaptación laboral debe ser un proceso colaborativo que involucre al trabajador, al empleador, a los profesionales de la salud, y a las Administradoras de Riesgos Laborales. Todos estos actores tienen un papel importante en garantizar que el proceso de readaptación laboral sea exitoso y conduzca a una reincorporación laboral segura y efectiva.



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

Acción para el desarrollo

FGTB
Central General
Juntos más fuertes

Etapas del
Programa de
Rehabilitación
Integral para la
reincorporación
laboral.



- Identificación de los casos
- Evaluación inicial del caso.
- Formulación del Plan de Rehabilitación Integral
- **Desarrollo del Plan de Rehabilitación**, que incluye:
 - Rehabilitación Funcional.
 - Readaptación Laboral.
 - Readaptación Sociolaboral.
 - Reincorporación Laboral.
 - Reconversión de Mano de Obra.
- Seguimiento del Sistema.



Etapas de la rehabilitación Laboral del trabajador

- Detección de los pacientes que deben ingresar al programa.
- Establecimiento de diagnósticos funcionales.
- Determinación del tipo de incapacidad.
- Formulación del plan de rehabilitación integral
- Reintegro laboral: modificaciones, reubicación, reconversión de mano de obra.
- Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo¹.
- Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional.
- Readaptación del individuo al trabajo.
- Cambio contextuales: Modificaciones del ambiente de trabajo, adaptación al ambiente extra laboral.
- Evaluación laboral: Reinducción, prueba de trabajo, integración laboral.
- Seguimiento al trabajador¹.



Fases de las y los trabajadores para reincorporarse al trabajo después de un período de rehabilitación

- **Identificación de casos:** La empresa identifica los casos a partir del análisis del ausentismo y los reportes de accidentalidad y enfermedad laboral.
- **Evaluación de casos:** Incluye diagnóstico clínico y funcional, pronóstico funcional y ocupacional, propuesta del plan de rehabilitación integral, y análisis de alternativas para realizar tareas frente a una patología frecuente.
- **Manejo de rehabilitación integral:** En esta etapa se lleva a cabo el plan de rehabilitación integral. Se determina un concepto favorable de rehabilitación funcional y reincorporación sociolaboral en donde el trabajador cuenta con cualidades funcionales residuales para realizar tareas de forma controlada, sin afectar su integridad.
- **Seguimiento y retroalimentación al sistema:** En este punto, se debe evaluar la integralidad del proceso.



Pasos para la reincorporación laboral, estos pueden variar dependiendo de la situación específica del trabajador:

- Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo y al líder del proceso las recomendaciones de medicina laboral de EPS o ARL.
- Participar en la elaboración de Acta de Reintegro y estabilización del caso.
- Participar del seguimiento laboral.



Derechos de las y los trabajadores

- **Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.**
- **Servicios de hospitalización.**
- **Servicio odontológico.**
- **Suministro de medicamentos.**
- **Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.**
- **Prótesis y órtesis**
- **Rehabilitaciones física y profesional.**
- **Derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.**
- **Protección contra la discriminación**
- **Confidencialidad sobre la información médica.**
- **Cambio de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.**
- **Recibir un trato justo y respetuoso**



Si el empleador no cumple con los derechos de un trabajador durante el proceso de rehabilitación, puede enfrentar varias consecuencias:

- **Sanciones legales y financieras:** Los empleadores que no cumplen con las obligaciones tributarias y de seguridad social pueden enfrentar multas y sanciones adicionales.
- **Pérdida de reputación:** No cumplir con los derechos legales de los empleados puede dañar la reputación de la empresa.
- **Investigación por parte de la Fiscalía General de la Nación:** Si se presentan conductas tendientes a defraudar al Sistema de Seguridad Social y al empleador, el caso puede ser estudiado por la Fiscalía General de la Nación.
- **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador:** Si el empleador realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, se entienden vulnerados o lesionados.



