

# Comunidad Nacional de Conocimiento:

En normatividad y actualizaciones  
legales en riesgos laborales

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

# Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Normatividad y Actualizaciones  
Legales en Riesgos Laborales**

---



# Evaluaciones médicas ocupacionales

---



# Experto Líder

*de la comunidad, normatividad y  
actualizaciones legales en riesgos laborales*

**Jesús Palomino Cervantes**

Correo: [jesus.palomino@hotmail.com](mailto:jesus.palomino@hotmail.com)

Contacto: 3106403928



# Ruta de conocimiento

**01**

SISTEMA GENERAL DE  
RIESGOS LABORALES

**05**

DOCUMENTACIÓN  
DEL SG-SST

**02**

PRESTACIONES  
ECONÓMICAS EN  
RIESGOS LABORALES

**06**

IMPORTANCIA DEL  
COPASST EN EL SG-  
SST

**03**

DECRETO 1072:  
IMPACTO EN EL SG-  
SST

**07**

EVALUACIONES  
MÉDICAS  
OCUPACIONALES

**04**

OBLIGACIONES DEL  
EMPLEADOR EN EL  
SG-SST

**08**

REPORTE E  
INVESTIGACIÓN DEL  
ACCIDENTE DE  
TRABAJO

# Ruta de conocimiento

**09**

MATRIZ LEGAL EN SST

**13**

COPASSTY  
ESTÁNDARES  
MÍNIMOS DEL SG-SST

**10**

OBLIGACIONES DEL  
TRABAJADOR EN SST

**14**

RESPONSABILIDAD  
LEGAL DEL  
EMPLEADOR EN  
RIESGOS LABORALES

**11**

PENSIÓN ESPECIAL  
DE VEJEZ POR  
ACTIVIDADES DE  
ALTO RIESGO

**15**

ACTUALIZACIÓN  
LEGAL EN SST

**12**

PROGRAMA DE  
PREVENCIÓN DE  
ACCIDENTES  
MAYORES (PPAM)

“ La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo. ”

*Nelson Mandela*



# Evaluaciones médicas ocupacionales

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





# Tabla de contenidos



Estudio de la Resolución  
2346 de 2007

**Momento 1**



Reincorporación y  
reubicación

**Momento 2**



Programa  
Rehabilitación Integral

**Momento 3**

# Objetivo general

Sensibilizar a los participantes en el cumplimiento de sus obligaciones  
para con el SG-SST

---



# Objetivos específicos



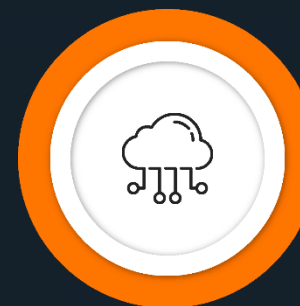
## Objetivo 1

Identificar las evaluaciones médicas a que deben practicarse a los trabajadores



## Objetivo 2

Armonizar dichas evaluaciones con la legislación aplicable



## Objetivo 3

Preparar al empleador frente al Programa de Rehabilitación Integral

## RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

**Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales.** Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

**Parágrafo.** Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.



## **Evaluaciones médicas ocupacionales**

Resolución 2346 de 2007. art. 3°

Pre-ocupacional o de pre-ingreso.

Periódicas

Por cambio de ocupación

Post-incapacidad o por reintegro.

Post-ocupacionales o de egreso.

## RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

**Artículo 4º. Evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de pre- ingreso.** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional.

**Parágrafo.** El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

## RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

**Artículo 5°. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.** Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

### **A. Evaluaciones médicas periódicas programadas**

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

### **B. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación**

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

## RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

**Artículo 6°. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.** Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

**Parágrafo.** Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales - no diagnosticados -, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

## CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

### ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Son obligaciones especiales del empleador:

( . . . )

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, **si el trabajador lo solicita**, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. . . . .

( . . . )

---

Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

Resolución 2346 de 2007. parágrafo del artículo 7°



### **INFORMACIÓN BÁSICA REQUERIDA PARA REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.**

Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:

1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.
3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

**Resolución 2346 de 2007. art. 7°**

### CONTENIDO DE LA EVALUACION MEDICA:

1. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Persona que realiza la evaluación médica.
3. Datos de identificación del empleador – (y empresa usuaria si es trabajador en misión).
4. Actividad económica del empleador.
5. Nombre de las correspondientes AFP, EPS, ARL.
6. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales.
8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales..
10. Datos resultantes del examen físico.
11. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

**Resolución 2346 de 2007. art. 8**

## **RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES**

Tanto en las evaluaciones médicas pre – ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre

- restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y
- las recomendaciones que sean pertinentes.

**Resolución 2346 de 2007. art. 8**

## Documentos del SG-SST

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.12

**4**

- Informe condiciones de salud,
- Perfil sociodemográfico de la población trabajadora;



## Diagnóstico de salud.

Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, **deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore.**

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos étnicos, composición familiar, estrato socioeconómico).
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores.
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones.

**(Resolución 2346 de 2007, artículo 18)**

## Documentos del SG-SST

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.12



(mínimo 20 años a  
partir del retiro del  
trabajador)

Resultados perfiles epidemiológicos salud

Conceptos exámenes ingreso, periódicos y de retiro (\*)

Resultados mediciones y monitoreo ambientes de trabajo

Registros actividades capacitación, entrenamiento

Registro suministro EPP

---

(\*) Reserva y custodia de resultados exámenes, a cargo del médico de la empresa, cuando ésta lo tenga.



## Costo de las evaluaciones médicas

| <b>TRABAJADOR DEPENDIENTE</b><br>Resolución 2346 de 2007. art 11                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>TRABAJADOR INDEPENDIENTE</b><br>Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.2.2.18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• A cargo del empleador en su totalidad.</li><li>• En ningún caso pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.</li><li>• El empleador debe contratar las evaluaciones médicas ocupacionales con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Seguridad y Salud Ocupacional con licencia vigente, so pena de incurrir en sanciones.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Costo de los exámenes <b>pre ocupacionales</b> lo asume el contratista.</li><li>• Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años. Válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos.</li><li>• De perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.</li><li>• Los <b>exámenes periódicos</b> serán asumidos por el contratante</li></ul> |

## RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

**Artículo 12. Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional.** Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran.

Así mismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presuma la existencia de una enfermedad profesional, el empleador procederá a reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente.

Recibido el reporte, las entidades administradoras deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento.

## REPORTE A MINTRABAJO

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.7.



Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, **dentro de los dos (2) días hábiles siguientes** al evento o **recibo del diagnóstico de la enfermedad . . .**

## Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, **se consideran de origen común.**

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la Institución Prestadora de Servicios de Salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las Juntas de Calificación de invalidez definidos en los artículos 41 y siguientes de la Ley 100 de 1.993 y sus reglamentos.

(Decreto 1295 de 1994, art. 12 )



**DIAGNOSTICO**



**CALIFICACION**



## **Certificado de Incapacidad**

El médico u odontólogo tratante, según sea el caso, deberá expedir el documento en el que certifique la incapacidad del afiliado, el cual debe contener como mínimo:

( . . . )

11. Presunto origen de la incapacidad (común o laboral)

( . . . )

**Decreto 780 de 2016, art 2.2.3.3.2.**

## Reserva de la historia clínica ocupacional.

### Resolución 2346 de 2007, artículo 16:

La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

**Parágrafo.** En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.

### Resolución 2346 de 2007, artículo 17:

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.



# Reincorporación y reubicación

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



### **REINCORPORACION AL TRABAJO**

Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

(Ley 776 de 2002, art. 4º. )

### **REUBICACION DEL TRABAJADOR**

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

(Ley 776 de 2002, art. 8º. )

**Artículo 6°. Responsabilidades de los empleadores y contratantes.** Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme al presente manual son las siguientes:

- a) Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- c) Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.
- d) Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.
- e) Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g) Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional.
- h) Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- j) Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- k) Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

**Parágrafo.** Los empleadores y contratantes que no puedan cumplir las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud tienen la obligación de informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales, con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador

# Programa de Rehabilitación Integral

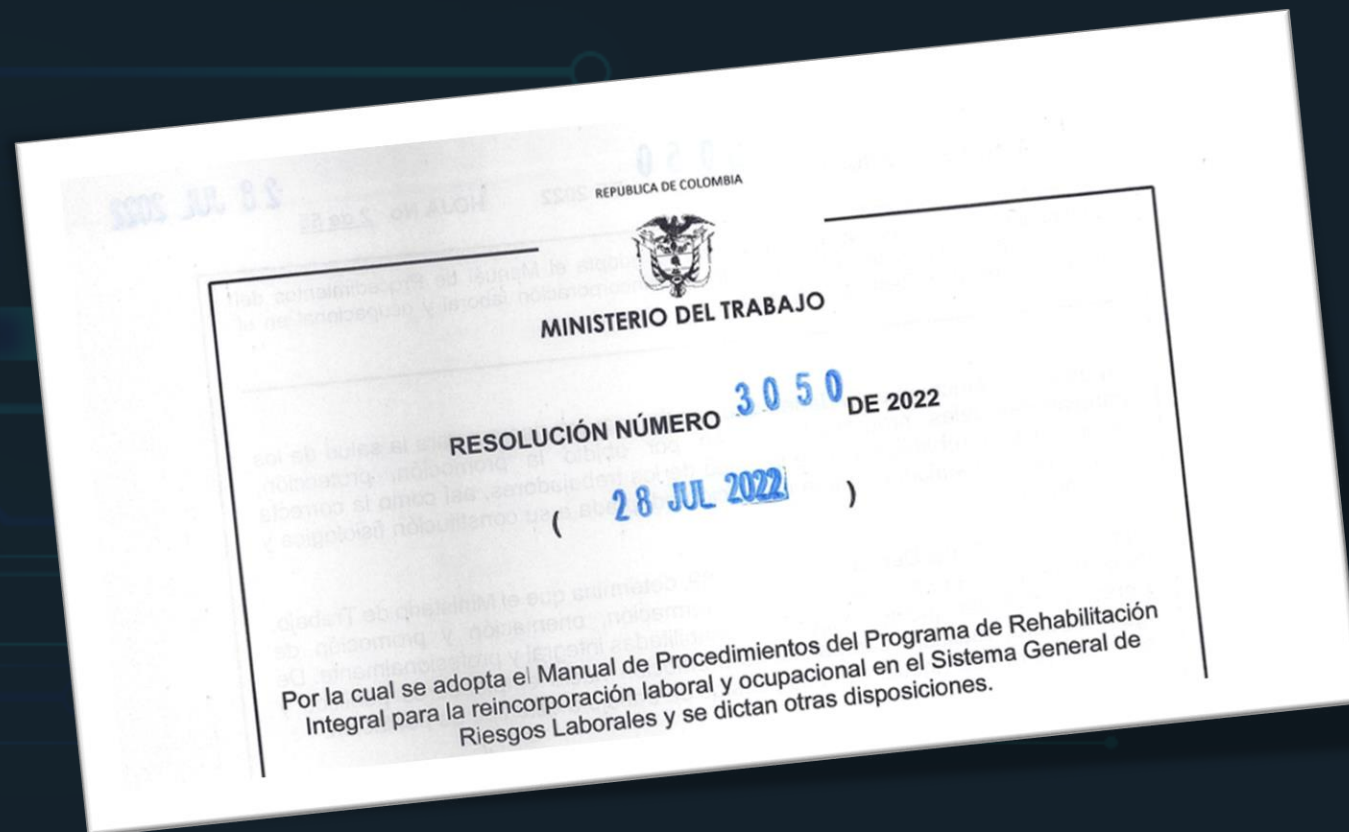
PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



## Ministerio del Trabajo

### Resolución 3050 de Julio 28 de 2022

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





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

**Artículo 2°. Ámbito de aplicación.** La presente resolución aplica a los casos de Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral (ATEL), a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, **empleadores, contratantes, contratistas** y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

El presente manual describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional.

( . . . )

**Artículo 6°. Responsabilidades de los empleadores y contratantes.** Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme al presente manual son las siguientes:

- a) Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- c) Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.
- d) Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.
- e) Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g) Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional.
- h) Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- j) Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- k) Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

**Parágrafo.** Los empleadores y contratantes que no puedan cumplir las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud tienen la obligación de informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales, con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador



**Artículo 7°. Responsabilidades de los trabajadores.** Las responsabilidades de los trabajadores conforme al presente manual son las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional 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**

**Artículo 14. Sanciones.** El incumplimiento de esta resolución acarreará las sanciones al trabajador, empleador, contratante, Administradoras de Riesgos Laborales y actores del programa de rehabilitación conforme lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones legales vigentes y aplicables, o aquellas que las modifiquen, sustituyan o complementen.

## ANEXO TECNICO

### 2. PROCEDIMIENTO PARA LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

- 2.1. ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional.
- 2.2. ETAPA II A: Evaluación inicial del caso.
- 2.3. ETAPA II B: Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.
- 2.4. ETAPA III: Desarrollo del Plan de Rehabilitación.
  - 2.4.1. ETAPA III A: Rehabilitación Funcional.
  - 2.4.2. ETAPA III B: Readaptación Laboral.
  - 2.4.3. ETAPA III C: Readaptación Sociolaboral.
  - 2.4.4. ETAPA III D: Reincorporación Laboral.
  - 2.4.5. ETAPA III E: Reconversión de mano de obra
- 2.5. ETAPA IV: Seguimiento del Sistema

# BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://www.presidencia.gov.co>
- 2 <https://www.mintrabajo.gov.co>
- 3 <https://www.minsalud.gov.co>
- 4 <https://www.imprenta.gov.co>
- 5 <https://www.funcionpublica.gov.co>

# PREGUNTAS

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los  
canales de atención del:

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



**Educación virtual**  
+1.000 cursos virtuales y  
Curso obligatorio cumplimiento

[educavirtual@positiva.gov.co](mailto:educavirtual@positiva.gov.co)



**Educación presencial y  
talleres web**  
Congresos Nacionales

[Positiva.educa@positiva.gov.co](mailto:Positiva.educa@positiva.gov.co)



# Todo lo tienes con Positiva

*Entra aquí, y descubre lo*

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones  
Técnicas



Juegos  
Digitales



Ludo  
Prevención



# Positiva siempre contigo

*La magia comienza aquí*

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

