



Cartilla para el empleador

# Reincorporación laboral responsable durante el COVID-19.

Acá podrás encontrar las recomendaciones para la reincorporación laboral en el marco de la pandemia por COVID-19.



Colmena  
Seguros

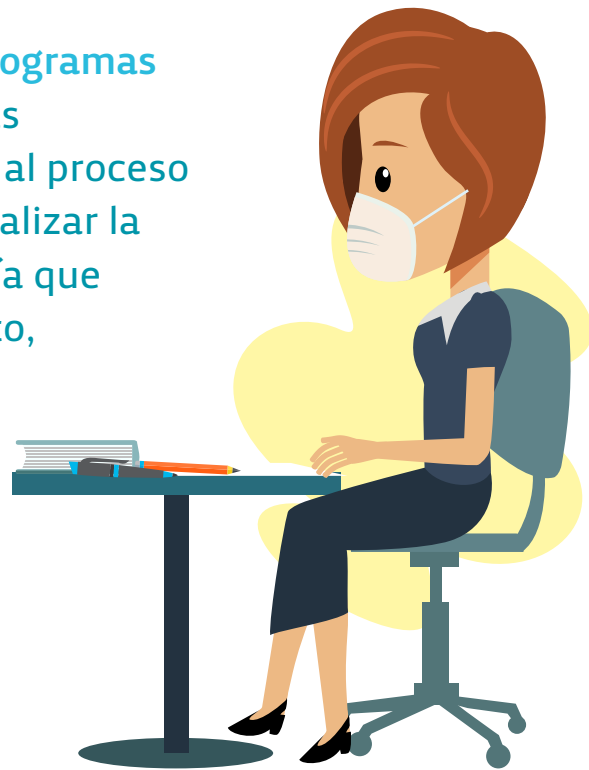


# Generalidades

De acuerdo con la Resolución 2346 de 2007, el reintegro laboral consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también consiste en actividades de reubicación laboral temporal o definitiva, o reconversión de mano de obra.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, como la post-incapacidad o el reintegro, para identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor, o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. Las evaluaciones médicas hacen parte del sistema 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.

**Con la implementación de los programas de rehabilitación empresarial, las organizaciones dan continuidad al proceso normal de reintegro que debe realizar la empresa para cualquier patología que genere incapacidad o aislamiento, y que requiera seguir las etapas para la rehabilitación y el reintegro exitoso.**



Para los eventos laborales de accidente y/o enfermedad laboral, puedes consultar la **“Guía para la reincorporación laboral”** del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual se encuentra vigente y determina los **pasos para el proceso**:

## Etapas



1

### Identificación de casos.

Ingreso al programa



2

### Evaluación inicial del caso.

Plan de rehabilitación personalizado.



3

### Desarrollo del plan de rehabilitación.

Funcional ocupacional y social.



4

### Reincorporación laboral.

Acompañamiento en el proceso de reintegro laboral.



5

### Alta por rehabilitación.

Alta médica. Calificación de pérdida de capacidad laboral cuando hay secuelas.

**Gestor de rehabilitación.**  
Equipo rehabilitador médico de seguimiento.

La identificación o captura de casos que ingresan al programa de rehabilitación, está relacionada con los efectos derivados de los eventos calificados de origen laboral como COVID-19, los cuales pueden tener relación con diferentes severidades.

La OMS ha publicado que, como parte del proceso fisiopatológico del COVID-19, se genera una respuesta inflamatoria intensa que tiene al tracto respiratorio y principalmente al pulmón como primer órgano afectado. Sin embargo, varios estudios apuntan a que las secuelas de esta infección no sólo se limitan al aparato respiratorio, habiéndose registrado consecuencias en el sistema cardiovascular, de tipo psiquiátricas y psicológicas, y en el sistema nervioso central y periférico, que requieren tratamiento dentro del proceso de rehabilitación.

### **Criterios de inclusión al Programa de Rehabilitación Integral de Colmena (PRIC) para casos que han tenido COVID-19:**

- Personas con secuelas respiratorias por COVID-19 (oxígeno-requirentes, medicación, inhaladores).
- Personas con secuelas en el sistema cardiovascular por COVID-19.
- Personas con secuelas en el sistema nervioso central y periférico por COVID-19.

Las secuelas pueden ser temporales o definitivas para cada individuo, según sus comorbilidades previas.

Para las tareas de alto riesgo es importante que, al detectar secuelas, se determinen las recomendaciones de la labor a desempeñar.

La fecha probable de reintegro debe ser otorgada por el médico tratante del trabajador, de acuerdo con sus condiciones funcionales y ocupacionales. Si el caso no corresponde a un evento de accidente o enfermedad laboral por COVID-19, la EPS debe emitir las recomendaciones a las que haya lugar.



**Ante la pandemia por COVID-19, el retorno seguro debe estar enmarcado en una reactivación económica y social, a través del aislamiento selectivo sostenible, cortando las cadenas de transmisión y adoptando medidas coordinadas de implementación de protocolos de bioseguridad que emitan las autoridades sanitarias del país.**

A partir de la evaluación periódica y sistemática del riesgo en ambientes laborales y comunitarios (transporte, vivienda, actividades vitales), la cual va cambiando junto con la evolución de la enfermedad y la situación epidemiológica, se debe dar prioridad a las actividades que retornan paulatinamente a través del cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

El proceso de rehabilitación de una persona enferma inicia desde que esta se contagia con el virus y, al presentar síntomas, empieza a tomar las medidas de prevención para no contagiar a otras personas, como el uso adecuado de tapabocas, mantener el distanciamiento físico, lavarse las manos frecuentemente y seguir el tratamiento médico formulado por el tratante. Además, la persona debe adoptar medidas individuales de nutrición balanceada, limpieza y desinfección de objetos personales, y de contacto, así como llevar su propio proceso de mejoría física y psicosocial.

El proceso de rehabilitación es limitado en el tiempo; según la severidad del cuadro clínico, las personas pueden presentar síntomas leves o no presentarlos, de modo que esta población puede seguir trabajando desde casa con los cuidados domiciliarios estipulados por las autoridades sanitarias. De esta manera, el trabajador continuará realizando su labor habitual. Si el trabajador no presenta secuelas, podrá retornar a su actividad presencial.

Si las secuelas son moderadas a graves, el trabajador debe acatar las recomendaciones de su médico tratante: uso de oxígeno, inhaladores, medicación, terapias respiratorias, terapias de fonoaudiología, terapia física, etc.

**En caso de que la labor del trabajador sea operativa,** la empresa puede diseñar actividades productivas temporales en casa que le permitan al trabajador y a la empresa seguir laborando durante su aislamiento de acuerdo con sus capacidades, competencias, perfil ocupacional, nivel de escolaridad e intereses personales; por ejemplo, el trabajador puede realizar actividades de seguimiento de casos COVID-19 en casa, llevar a cabo actividades de capacitación virtual sobre procesos productivos o medidas de prevención del COVID-19, documentación de procesos COVID-19 del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), supervisión de actividades logísticas empresariales, agendamiento o confirmación de citas telefónicas, atención telefónica de la empresa desde casa, seguimiento a indicadores de gestión de la empresa, fidelización de clientes, seguimiento a procesos de ventas, documentación de procesos de teletrabajo, seguimiento al cumplimiento de autoreporte de las condiciones de salud de los trabajadores, apoyo a la gestión de cercos epidemiológicos en la empresa, apoyo en medidas de intervención en ambiente y personas para la prevención del COVID-19, seguimiento a tiempos de aislamiento o incapacidades de personas, procesos de seguimiento a facturación u otras alternativas creativas que generen valor e incluso aporten a la operación normal de la empresa.



**Parte del proceso de rehabilitación implica la disminución del estigma social al reincorporarse a las labores en la empresa;** parte de este estigma surge del desconocimiento de la contagiosidad de la enfermedad.

A partir de las investigaciones científicas -y la medicina basada en la evidencia-, publicadas por el Ministerio de Salud y Protección Social (GIPS21-V7), el contagio se presenta hasta los diez primeros días desde el inicio de los síntomas y, a partir de este momento, la persona ya no es contagiosa.

Si a los diez días del aislamiento el trabajador continúa con síntomas, los últimos tres días del aislamiento deberás realizar una valoración médica en búsqueda de complicaciones asociadas al COVID-19.

**Con el fin de favorecer actividades de promoción de salud mental y prevención de problemas mentales, es muy importante que valides si el trabajador presenta desajustes emocionales y ocupacionales relacionados con el COVID-19. Por el hecho de haberlo padecido, la persona puede sentir vergüenza, ansiedad, miedo a contagiarse o contagiar a los demás, e incapacidad prolongada que pueda impactar la ejecución del trabajo.**

De esta manera, tu empresa puede ofrecer y orientar a los trabajadores que han tenido incapacidades o periodos de aislamiento a usar los servicios de apoyo psicológico de las EPS o ARL, según sea el caso, que permitan realizar un monitoreo preventivo de los trabajadores que han necesitado o hecho uso del servicio, así como identificar oportunamente cuándo remitir a una persona para atención psicológica y controlar a tiempo el riesgo psicosocial.

El reintegro laboral no está determinado por la aplicación de pruebas biológicas de COVID-19 (RT-PCR, pruebas de antígenos o pruebas rápidas), sino por los días de evolución de la enfermedad al terminar el aislamiento sin tener síntomas.

De acuerdo con el documento **LINEAMIENTOS PARA EL USO DE PRUEBAS MOLECULARES RT-PCR, Y PRUEBAS DE ANTÍGENO Y SEROLÓGICAS PARA SARS-CoV-2 (COVID-19) EN COLOMBIA (GIPS21, Versión 7, Literal g del numeral 19):**



**Las empresas No deben exigir una prueba de COVID-19 para ingresar al trabajo.**

**Las pruebas solo deben ser ordenadas por un médico tratante**, con base en criterios técnicos de sintomatología y el nexa epidemiológico positivo de un contacto confirmado.

No se debe realizar pruebas diagnósticas (RT-PCR o detección de anticuerpos IgM/IgG) en personas asintomáticas.

No se realizará toma de muestras a personas asintomáticas dentro del núcleo familiar, dado que se consideran casos probables por nexa epidemiológico. Sólo se tomarán pruebas diagnósticas en aquellas personas que el médico considere.

## Recomendaciones para el reintegro seguro

### El trabajador:

- 1 Conocimiento de sus condiciones de salud (autoreporte diario de la encuesta de síntomas relacionados con COVID-19).
- 2 Conocer e identificar las condiciones de vulnerabilidad para proteger a esta población, así como si llevan tratamiento médico y el estado actual del manejo médico (estable o deterioro).
- 3 Si el trabajador presenta alteraciones en las condiciones de salud y vulnerabilidad: realiza una evaluación médica ocupacional previa al inicio de las labores (teleconsulta).
- 4 En caso de que el trabajador manifieste síntomas o empeoramiento, define su aislamiento, remítelo a consulta en los centros médicos de atención local y realiza del cerco epidemiológico (estudio de contactos) para prevenir brotes empresariales. El aislamiento preventivo obligatorio debe iniciarse con la presunción diagnóstica. No es necesario que le realices una prueba diagnóstica positiva para el inicio del aislamiento.
- 5 Se considera caso recuperado cuando han pasado diez días desde el inicio de los síntomas y, al menos en las últimas 72 horas del aislamiento, la persona no tiene fiebre, no usa antipiréticos y presenta mejoría en los síntomas respiratorios (tos y disnea). Si cumple con esto, podrá reincorporarse al trabajo.



## La empresa:

- 1 Implementar los protocolos de bioseguridad (Resoluciones 666 de 2020 y 1155 de 2020, según corresponda), y verificar periódicamente el cumplimiento de cada una de las medidas de prevención en el marco del desarrollo de los controles y mejora continua del SVE para la prevención del COVID-19.
- 2 Implementar los protocolos de actuación, en caso de tener sospechosos o confirmados de COVID-19.
- 3 Haber identificado dentro de la matriz de riesgos y peligros IPERV las tareas críticas y áreas de exposición que desempeña cada cargo, clasificándolos según su riesgo de contagio de acuerdo con las tareas desempeñadas.
- 4 Haber priorizado los cargos (administrativos y operativos) y los trabajadores que pueden seguir bajo la modalidad de trabajo en casa.
- 5 Evaluar el desempeño de tareas críticas de riesgo de contagio para que estas sean llevadas a cabo por personas sin vulnerabilidades o antecedentes de salud.
- 6 Evaluar en aquellos cargos operativos que no pueden desempeñar su trabajo en casa; qué tipo de actividades o tareas pueden ser desarrolladas en el hogar, así como los trabajos que deben ser presenciales para determinar jornadas laborales flexibles que permitan alternar el trabajo presencial con el de casa y adoptar medidas de prevención. A menor exposición presencial, menor riesgo de contagio.
- 7 Si el trabajo debe ser exclusivamente presencial, debes fortalecer las medidas de bioseguridad que permitan cumplir con todos los protocolos legales (distanciamiento físico, uso de tapabocas u otros EPP, uso de ambientes compartidos, medidas de higiene como lavado de manos, limpieza y desinfección, y control de otros riesgos diferentes al riesgo biológico por COVID-19).

Gráfico 1.

## Proceso de análisis de reincorporación laboral.

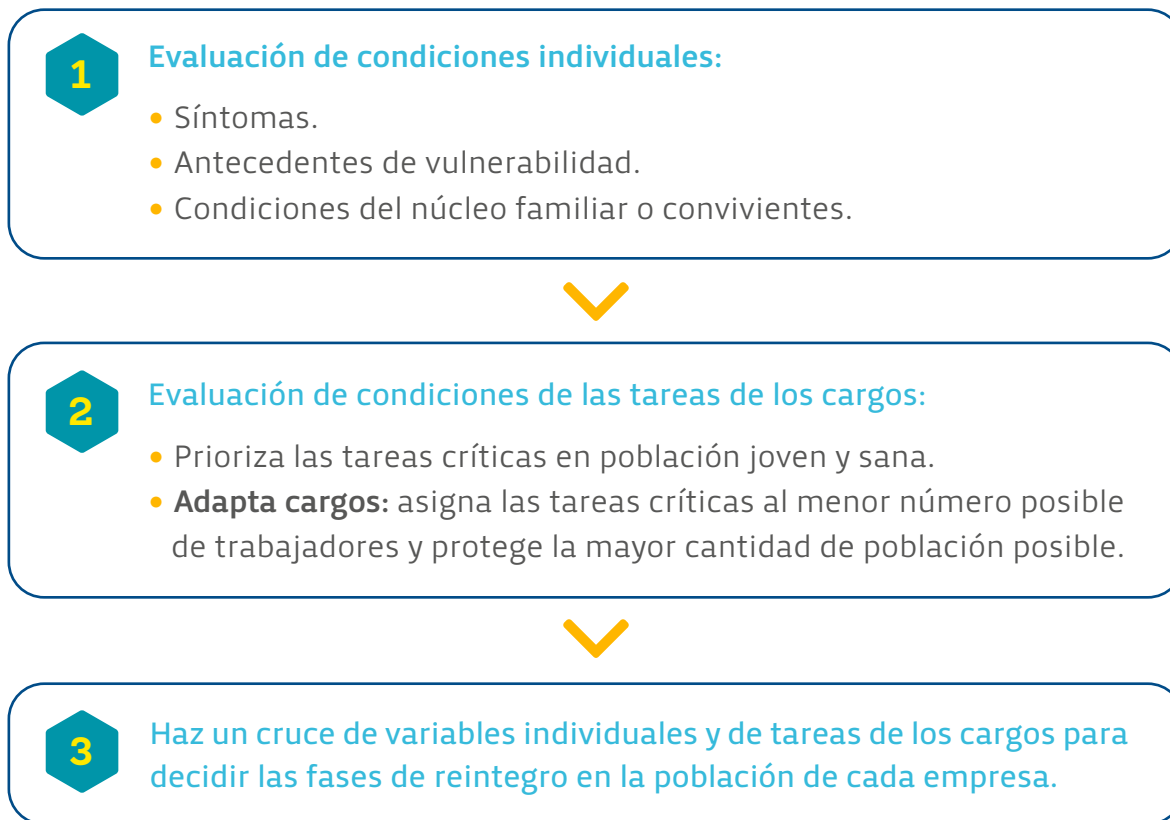
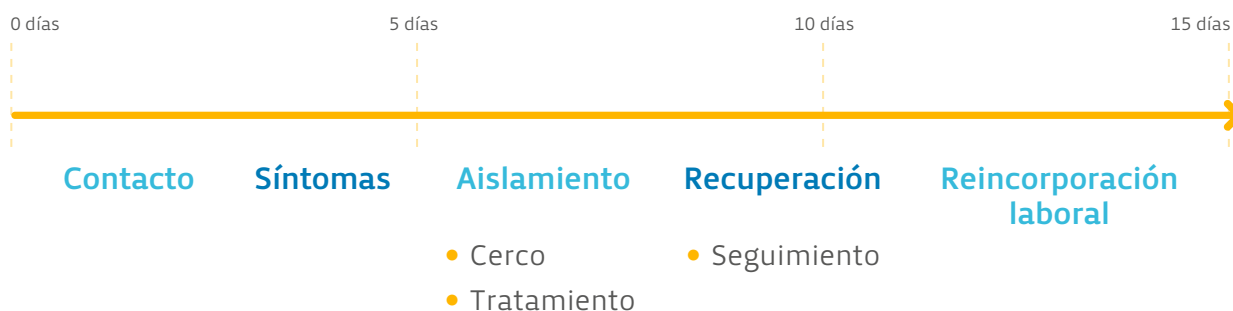


Gráfico 2.

## Línea de tiempo del proceso de reincorporación laboral usual en casos de COVID-19.



**\*Nota:** los síntomas pueden presentarse desde el día 1 hasta el día 14 (en promedio al quinto día desde el contagio).

## Aislamiento para casos con COVID-19.

El aislamiento preventivo debe ser estricto y obligatorio a partir de la exposición a un contacto estrecho con una persona confirmada con COVID-19 positivo.

Todo paciente con presunción de contagio debe estar aislado junto con su núcleo familiar. El aislamiento obligatorio debe darse por diez días, desde el inicio de los síntomas. El núcleo familiar considerado como contacto estrecho, debe permanecer en aislamiento estricto por 14 días, a partir del último día de la exposición. Si el resultado de la RT-PCR o la prueba de antígeno es positiva y el diagnóstico se confirma, debes realizar el estudio de sus contactos, seguimiento clínico cercano, y proceder con el aislamiento obligatorio por gotas y contacto, por diez días desde la fecha de inicio de síntomas.



La incapacidad médica, los permisos, el reconocimiento por aislamiento y otros relacionados se darán de acuerdo con los lineamientos que expida el Gobierno Nacional. (Consulta el Decreto 1109 de 2020).

## Modo de actuación de la empresa para la reincorporación laboral de la población trabajadora.

<p><b>Todos los trabajadores deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reportar diariamente sus condiciones de salud.</li> <li>• Documentar contactos estrechos en el calendario preventivo.</li> <li>• Seguir las medidas de prevención (lavado de manos frecuente, distanciamiento físico, uso de tapabocas o EPP según riesgo, higiene respiratoria, limpieza y desinfección).</li> </ul>
<p><b>Los contactos estrechos con COVID-19 positivo deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrar en aislamiento preventivo obligatorio (14 días desde el contacto estrecho).</li> <li>• Hacer seguimiento estricto de condiciones de salud para identificar la fecha de inicio de síntomas y detectar un posible empeoramiento.</li> <li>• Identificar el cerco epidemiológico para definir los aislamientos de contactos estrechos.</li> </ul>
<p><b>Los sintomáticos o confirmados deben: Los asintomáticos deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanecer en aislamiento obligatorio (10 días desde inicio de los síntomas).</li> <li>• Consultar si presenta empeoramiento de síntomas o presencia de signos de alarma.</li> <li>• Acatar las órdenes médicas.</li> <li>• Fortalecer las medidas de prevención en casa.</li> </ul>
<p><b>Los asintomáticos deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con medidas de prevención.</li> <li>• Aplicar estrictamente los protocolos de bioseguridad.</li> <li>• Priorizar la modalidad de trabajo en casa.</li> <li>• Para los que no pueden hacer trabajo en casa, se debe iniciar preferiblemente con población adulta, joven, sana sin antecedentes, ni vulnerabilidades.</li> <li>• En trabajadores vulnerables, fortalece las medidas de prevención (controles administrativos, flexibilización de horarios, medidas de ingeniería, uso adecuado de EPP).</li> </ul>
<p><b>Las personas con antecedentes o vulnerabilidades deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer trabajo en casa. Son los últimos en reintegrarse a la modalidad presencial.</li> <li>• Si deben trabajar presencialmente: fortalece las medidas de prevención.</li> </ul>
<p><b>Los recuperados deben:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con medidas de prevención después de terminar el aislamiento o la incapacidad.</li> <li>• Verificar si tienen secuelas y cumplir las recomendaciones médico laborales, en caso de que el médico tratante las haya emitido.</li> <li>• Si han pasado diez días desde el inicio de síntomas y durante las últimas 72 horas del aislamiento está sin fiebre, sin usar antipiréticos y presenta mejoría de los síntomas respiratorios (tos y disnea), podrá reincorporarse al trabajo.</li> <li>• Como empleador, refuerza la aplicación de protocolos de bioseguridad y verifica el cumplimiento de todas las etapas del proceso de rehabilitación física o psicosocial.</li> </ul>

### Basado en:

1. OMS/OPS. Alerta Epidemiológica. Complicaciones y secuelas por COVID-19. 12 de agosto de 2020. [www.paho.org](http://www.paho.org)
2. GISP 21, Versión 7. Ministerio de Salud y Protección Social.



# Colmena

Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN  
GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:  
Medicalizada / 24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla  
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559  
Otras ciudades **018000-9-19667**  
[www.colmenaseguros.com](http://www.colmenaseguros.com)

