

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 1 de 11

- 1. OBJETIVO:** Brindar orientaciones asociadas a la comunicación, implementación y seguimiento de las recomendaciones médico-laborales en relación con los servidores públicos en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- 2. ALCANCE:** El presente documento aplica en el ICBF para la recepción, seguimiento e implementación de las recomendaciones y/o restricciones médicas en la Sede de la Dirección General, Regionales y Centros Zonales.

3. DEFINICIONES:

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones.

Certificado de discapacidad: documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá ser expedido por las IPS (Resolución 113 de 2020).

Discapacidad: deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Ley 762 de 2002)

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”¹.

Enfermedad laboral: Artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los

¹ Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>. Glosario de Términos Sobre Discapacidad. Oficina de Promoción Social Grupo Gestión en Discapacidad-Ministerio de Salud 2020

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 2 de 11

factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

EPS: Entidad Promotora de Salud.

Incapacidad permanente parcial de origen laboral: Artículo 5° de la Ley 776 de 2002. Se presenta cuando el trabajador como consecuencia de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Se considera como incapacitado permanente parcial, al trabajador que, como consecuencia de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual se ha contratado o capacitado.

Incapacidad temporal: Artículo 2° de la Ley 776 de 2002. Define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Invalidez: Artículo 9° de la Ley 776 de 2002. Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada.

Invalidez: Artículo 9° de la Ley 776 de 2002. Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.

JNCI: Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

JRCI: Junta Regional de Calificación de Invalidez.

PCL: Pérdida de capacidad laboral.

Personas con y/o en situación de discapacidad: aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley estatutaria 1618 de 2013).

Rehabilitación: conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucren al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 3 de 11

reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida. Manual Guía Sobre Procedimientos para la rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los trabajadores, en el Sistema General de Riesgos Profesionales, Ministerio de la Protección Social.

Perfil de funcionamiento: descripción del funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud. Especificando los aspectos positivos de la interacción del individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

Perfil de Puesto de trabajo: descripción de las condiciones físicas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros

Readaptación profesional: conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

Recomendaciones Médicas Laborales: son consejos médicos emitidos por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo.

Rehabilitación: conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad ocupacional y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.

Rehabilitación Funcional: proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, través de los servicios de rehabilitación.

Rehabilitación Integral: proceso que incluye la restauración funcional, social y profesional, que resulta de la integración de la persona con discapacidad - PCD a la sociedad, a través del ejercicio de los roles que le son propios.

Rehabilitación Social: proceso que establece mecanismos de interacción con el entorno familiar, social y ocupacional, que facilitan la integración de la persona al mismo.

Rehabilitación Profesional: proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño ocupacional, dificultándole o impidiéndole la integración

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 4 de 11

social y ocupacional. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.

Reincorporación Ocupacional: retorno del trabajador a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño.

Reubicación Ocupacional: cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

Restricciones Médicas Ocupacionales: se definen como las circunstancias, actividades o todo aquello que el paciente no debe realizar durante su jornada laboral, permitiendo desarrollar esta de forma segura.

4. DESARROLLO:

A continuación, se relacionan las actividades para la comunicación, implementación y seguimiento de las recomendaciones médico-laborales al interior del ICBF:

- 4.1 Para el seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales se debe utilizar el Formato Acta de Reunión vigente en el momento por el medico especialista en seguridad y salud en el trabajo del ICBF. Tanto el como el servidor público deben acatar y adoptar las diferentes normas expedidas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el incumplimiento de éstas podría conducir al inicio de procesos disciplinarios por faltas a las obligaciones de los servidores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- 4.2 El profesional del área de la salud (sea médico, fisioterapeuta, rehabilitador, psicólogo etc) puede emitir recomendaciones según la patología que presente un paciente, estas deben ser validadas, directamente con el médico laboral de la Entidad Promotora Salud-EPS o ARL según sea el caso, para que se determine el tipo de recomendaciones y periodicidad a tener en cuenta para la patología que presenta el servidor público y así poder hacer un seguimiento completo.
- 4.3 Es de anotar que con base en las recomendaciones médicas laborales se implementarán ajustes a que haya lugar a los puestos de trabajo con el fin de evitar deterioro en el estado de salud, así mismo, con base en las mismas recomendaciones médicas laborales, se revisarán, ajustarán y/o reasignarán funciones.
- 4.4 El médico tratante de la EPS o ARL, no podrá recomendar cargos de reasignación o reubicación de un trabajador sin tener conocimiento del manual de funciones de

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 5 de 11

la Entidad, la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles e inspecciones de puestos de trabajo de la Entidad.

4.5 El médico tratante debe definir, si como parte del tratamiento del paciente se debe otorgar incapacidad temporal. Si para la recuperación plena del paciente se deben establecer restricciones de índole laboral, las cuales pueden ser temporales o definitivas, deberá expedirse la correspondiente recomendación médica laboral por parte del médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo de la EPS o ARL, con licencia vigente en salud ocupacional y/o SST (Resolución 2346 de 2007). En este orden de ideas, la recomendación médica laboral u ocupacional, que es un acto médico que se rige por la racionalidad técnico – científica y ética. Para establecer estas conductas las EPS y/o ARL deben contar con departamentos de rehabilitación y con médicos especialistas en medicina del trabajo, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo, los cuales a través de mecanismos de referencia y contra - referencia deben apoyar la labor de los médicos tratantes.

4.6 Los médicos tratantes especialistas en medicina laboral, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo, son competentes para emitir recomendaciones médicas laborales, apoyados en el estado de salud del servidor por los equipos de rehabilitación profesional y dichas recomendaciones deben ser insumos para el programa de Medicina Preventiva y del Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; por lo tanto, deben ser implementados por la Entidad. Una vez emitidas las recomendaciones médicas laborales por parte de la entidad de seguridad social, el ICBF deberá: adelantar el trámite para la expedición de una recomendación médica laboral directamente con un médico especialista salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, podrá ante la EPS y/o ARL:

- Que se hayan verificado los documentos necesarios para poder expedir las recomendaciones médicas laborales respectivas (Resolución 2346 de 2007, manual de funciones de la Entidad, la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles e inspecciones de puestos de trabajo de la Entidad).
- Verificado lo anterior, si es del caso, acudir a los coordinadores médicos respectivos para vigilar y auditar la función del médico que expidió la recomendación, para corroborar que la restricción sea pertinente.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 6 de 11

- 4.7** Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) suministrarán asistencia técnica para el desarrollo de los Programas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de dicha asistencia técnica la ARL debe asesorar la implementación del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, cuyas actividades involucran el proceso de reincorporación laboral de los trabajadores independientemente del origen de la contingencia de salud que origine dicho reintegro laboral.
- 4.8** Las Empresas Promotoras de Salud (EPS) son las responsables de suministrar los servicios de salud a los afiliados que los necesiten, independientemente del origen de la contingencia (Artículo 208, de la Ley 100 de 1993). Dichos servicios son de carácter integral, es decir, que deben contemplar las fases de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, desde el diagnóstico precoz, pasando por el tratamiento y abarcando la rehabilitación del paciente.
- 4.9** Como parte de este proceso integral de atención, las EPS deben emitir, cuando sea necesario, las recomendaciones sobre las restricciones médicas de los trabajadores, las cuales deberán ser avaladas por el médico especialista en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo y acatadas por el empleador, y en los casos de enfermedad laboral, las recomendaciones a nivel laboral deberán ser emitidas por la ARL a la cual se encuentre afiliado para socialización y cumplimiento de las mismas por parte del colaborador y entidad. Así mismo, para la evaluación ocupacional, deberá cumplirse con lo previsto en el artículo 7 de la Resolución No. 2346 de 2007 teniendo presente la misionalidad de la Entidad.
- 4.10** El Manual Guía de Rehabilitación publicado por el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud, reúne una serie de procesos y procedimientos técnico administrativos que pueden ser aplicados a la rehabilitación de los trabajadores, independientemente del origen de la contingencia de salud que afectó a dichos trabajadores.

El prólogo del Manual mencionado reza textualmente: “... *si bien es cierto que este Manual es una herramienta que el Ministerio de la Protección Social le entrega a prestadores y usuarios del SGRP, y que su objetivo principal es contribuir a mejorar el desarrollo del proceso de rehabilitación profesional como prestación conexas con el tratamiento de las consecuencias de las contingencias de Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral (ATEL), hay que señalar que los procedimientos técnicos y sociales a aplicar que en él se definen, se rigen por los principios generales de la Rehabilitación profesional que son aplicables a la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad, sin diferencia de la causa y origen de la misma.*”

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 7 de 11

De otro lado, las Guías de Atención Integral Basada en la Evidencia – GATISO del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud, se podrán emplear como guía para establecer recomendaciones médico laborales.

La reincorporación laboral implica que el empleador en el contexto del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realice una evaluación médica ocupacional post incapacidad o por reintegro, con el objetivo de determinar el estado de salud del trabajador para ejercer su cargo y definir si existen restricciones o recomendaciones médicas de índole laboral.

En caso que la evaluación médico ocupacional post – incapacidad o por reintegro señale la necesidad de prolongar la incapacidad temporal, el empleador deberá enviar al trabajador con dicho concepto al médico tratante adscrito a la Entidad Promotora Salud-EPS para que lo valore nuevamente y defina el período de incapacidad temporal.

- 4.11** La obligación de suministrar asistencia técnica a los empleadores (en caso de enfermedad laboral) para la reincorporación laboral de los trabajadores es de la ARL a la cual se encuentra afiliado. En este sentido la Circular Unificada del año 2004 del Ministerio de la Protección Social establece que “las administradoras de riesgos profesionales podrán diseñar sistemas técnicos y de gestión para el control efectivo de los riesgos ocupacionales en sus empresas afiliadas, con base en las necesidades identificadas por el empleador. El diseño de sistemas técnicos y de gestión para el control efectivo de los riesgos incluye: diseñar áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas, para los procesos de reinserción laboral.” Agrega la mencionada circular: “Para la aplicación de los diseños de sistemas técnicos y de gestión para el control de los riesgos y la reinserción laboral, las administradoras de riesgos profesionales podrán adquirir, fabricar, arrendar o vender los equipos y materiales, así como podrán otorgar créditos debidamente garantizados, como lo establece el parágrafo 2 del artículo 80 del Decreto Ley 1295 de 1994. En ningún momento la aplicación de lo expuesto podrá orientarse con ánimos de lucro.”
- 4.12** La prescripción de la incapacidad temporal es parte del acto médico y obedece a una racionalidad técnico – científica, por lo tanto debe existir pertinencia clínica. Estos procesos técnico administrativos deben ser realizados de manera oportuna y con calidad, de tal manera que no se generen períodos de incapacidad temporal que obedezcan a demoras en procesos administrativos, incrementando las pérdidas por ausentismo y el pago del subsidio por incapacidad temporal de manera innecesaria. Lo anterior significa entre otras cosas, la articulación de los tres actores en el proceso de rehabilitación (EPS, ARL y empleador). Es importante mencionar que la rehabilitación integral de los trabajadores, independientemente del origen de

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 8 de 11

la contingencia de salud que los afecte, implica la coordinación e integración de las redes de prestadores de salud, es decir, de la EPS, la ARL y la Entidad empleadora.

- 4.13** El médico tratante es aquel profesional que interviene en las fases de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación del trabajador el cual debe estar adscrito a la EPS y dependiendo de la patología del servidor puede pronunciarse respecto al manejo y control de la patología incluyendo la emisión de reco recomendaciones médicas laborales. Estas deberán ser avaladas por el médico especialista en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo de la Entidad para su ajuste, socialización y aplicación por la entidad (Ver numeral 4.4.).

Las recomendaciones emitidas por los profesionales de la ARL o EPS, al terminar el proceso rehabilitación para la reincorporación laboral deben estar basadas en la mejor evidencia científica disponible, idealmente adherirse a las Guías de Practica existentes (Entre ellas las GATISO - Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia), con el fin de establecer un diálogo técnico con el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

Las recomendaciones sobre las restricciones laborales de los trabajadores deben ser claras y con sustento técnico de tal manera que puedan ser aplicadas por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad; así mismo, teniéndose en cuenta la misionalidad y actividad dellCBF para iniciar el proceso de seguimiento posterior a la aplicacion de las mismas.

Asi mismo, teniendo presente que todo servidor público, con diferentes patologías, incapacidad o discapcidad debe tener un proceso de seguimeitno por parte del equipo interdisciplinario, se detalla claramente que para los casos con discapacidad, el manejo es igual a lo mencionado anteriormente, según el reporte que se envíe al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (medicina preventiva), quienes validará la información; adicional con lo anterior se le solicita al servidor público el certificado de discapacidad emitido por la Secretaria de Salud del departamento, posterior a la valoración de un equipo interdisciplinario que emite este certificado con los criterios estipualdos en la normatividad vigente.

Las recomendaciones médicas laborales no pueden ser emitidas por cualquier profesional de la salud, conforme se ha advertido en párrafos que anteceden, deberán ser expedidas por médicos especialistas en medicina laboral, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente en salud ocupacional y/o SST, ya sea de la ARL o de la Entidad, según lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social.

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 9 de 11

5. NOTIFICACIÓN DE RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES

A continuación, se describen los pasos a seguir para la notificación de recomendaciones médico-laborales al interior del ICBF:

- 5.1** Si las recomendaciones vienen remitidas por médico general o por médico SST de la Institución Prestadora de Salud (IPS), deberá seguirse con lo descrito en el numeral 4 de la presente guía.
- 5.2** El médico especialista en medicina laboral, salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo de la entidad recibe el concepto médico y/o recomendaciones y/o restricciones por parte de la Entidad Promotora de Salud (EPS), Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) o del mismo servidor.
- 5.3** El médico de ICBF deberá realizar lectura de todo el componente del documento para efectuar el ajuste o validación de las recomendaciones médicas laborales al ámbito laboral específico del servidor.
- 5.4** El profesional en SST o médico SST de la entidad socializará las recomendaciones y/o restricciones médicas con el servidor público y su(s) jefe(s) inmediato(s), se deberá dejar registro de esta actividad en formato de acta o por correo electrónico, y posteriormente realizar el registro de estas recomendaciones en la base de datos de recomendaciones médico-laborales establecido por la Entidad.
- 5.5** El profesional en SST o médico SST remitirá el acta o correo realizado con el seguimiento y ajuste de las recomendaciones y/o restricciones médicas laborales, así como los compromisos que se hayan generado desde ambas partes (servidor-entidad), para la intervención e implementación de acciones dentro de la entidad, acorde con su aplicabilidad.
- 5.6** Si las recomendaciones y/o restricciones médico-laborales son de esfera mental se debe notificar al psicólogo SST y médico SST de la entidad, para validación y/o ajuste de las recomendaciones y/o restricciones médico-laborales. En este caso, regresar a los procedimientos de que tratan el numeral 4.
- 5.7** Se realizará seguimiento de recomendaciones y/o restricciones médico-laborales por lo menos cada 3, 6 o 12 meses o de acuerdo con la necesidad del servidor público y/o de la entidad. Si la patología es de origen común y viene con recomendación y/o restricción médica, esta debe ajustarse al ámbito laboral, es decir debe emitirse recomendaciones medico laborales por el médico laboral y/o médico especialista en seguridad y salud en el trabajo con vigencia determinada para llevar control del tiempo de actualización de estas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF</p>	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 10 de 11

5.8 Si la recomendación laboral incluye adaptación al puesto de trabajo, se debe generar una reunión con el jefe inmediato, para establecer las modificaciones al puesto de trabajo a que haya lugar.

5.9 Si la recomendación laboral indica reubicación de puesto de trabajo y este viene direccionado por médico laboral de la EPS, se debe validar todo el historial médico del paciente con el grupo interdisciplinario y remitirse a la Dirección de Gestión Humana de la Dirección General para que desde allí se determine la viabilidad. por el Comité de Traslados de la Sede de Dirección General.

6. RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El servidor debe procurar cumplir las recomendaciones médico-laborales en su lugar de trabajo, y lo estipulado por el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que estas recomendaciones médico-laborales son de obligatorio cumplimiento tanto para la vida laboral y extralaboral, fundamentadas en el Decreto 1295 del 22 de junio de 1994, *por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.*, son de obligatorio cumplimiento y acarrearán sanciones como se consagra en el Artículo 91o. literal b. Para el afiliado o trabajador: *“El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos”* (Negrilla y subrayado fuera del texto de la norma).

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

A continuación, se cita la normatividad relacionada:

- Ley 9 de 1979 (Normas para preservar, conservar y mejorar la Salud de los individuos en sus Ocupaciones). Art. 85 y Artículo 91. Sanciones.
- Artículo 80. Funciones de las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales. Las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1072 de 2015 (Por medio de la cual se expide el decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo): Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES ICBF	G10.GTH	28/06/2022
		Versión 2	Página 11 de 11

- Manual Guía de Rehabilitación publicado por el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud.
- Guías de Atención Integral Basada en la Evidencia – GATISO del Ministerio de la Protección social.

8. RELACIÓN DE FORMATO: N/A

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
18/04/2018	G10.GTH	<p>Actualización de los contenidos, ajuste del objetivo, alcance, así misma revisión de definiciones e inclusión de nuevos conceptos como: Personas con y/o en situación de discapacidad y Rehabilitación</p> <p>Eliminación en documentos de referencia de la Resolución 1016.</p> <p>Revisión y actualización del contenido del numeral de desarrollo de acuerdo con la normatividad legal vigente, responsables y descripción de actividades.</p> <p>Ajuste de numeración y sangría.</p>