



PROCEDIMIENTO IDENTIFICACION, REPORTE, INVESTIGACION Y SEGUIMIENTO DE ENFERMEDADES LABORALES

PRO-GTH-310-013

20/Oct/2021 16:17:07

Versión 4

• OBJETIVO PROCEDIMIENTO

Establecer lineamientos para la identificación, el reporte, la investigación y el seguimiento de enfermedades laborales en la Supervigilancia, con el fin de establecer los mecanismos de prevención para la ocurrencia de nuevos eventos.

• ALCANCE

Inicia con el diagnóstico de una posible enfermedad laboral efectuado por la EPS y finaliza con el seguimiento a las recomendaciones brindadas por la EPS, ARL, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

ID ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	EVIDENCIA
1	Diagnosticar Posible Enfermedad Laboral.	Si el servidor considera que presenta una enfermedad laboral, debe dirigirse al centro médico adscrito a su EPS en donde el médico (laboral) tratante emite un concepto con la presunta enfermedad laboral.	EPS Servidor	Concepto y diagnostico de medicina laboral emitido por parte de la EPS
2	Notificar Proceso de Calificación del Origen de la Enfermedad Laboral en Primera Instancia	Se debe allegar por parte del servidor al grupo de recursos humanos de la Entidad, la notificación de la EPS del proceso de inicio de calificación del origen de la enfermedad en primera instancia, donde solicita la documentación requerida para este proceso.	EPS Servidor	Copia de la carta de notificación de calificación de origen de enfermedad laboral por parte de la EPS con el radicado del recibido por el Grupo de Recursos Humanos

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada



PROCEDIMIENTO IDENTIFICACION, REPORTE, INVESTIGACION Y SEGUIMIENTO DE ENFERMEDADES LABORALES

PRO-GTH-310-013

20/Oct/2021 16:17:07

Versión 4

3	Recolectar y Enviar Documentos	Se recolectan y envían los documentos solicitados por la EPS, en el tiempo establecido	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Oficio con los documentos solicitados por la EPS para el proceso de calificación de origen de la enfermedad laboral.
4	Recibir Concepto de la Enfermedad	<p>El coordinador de recursos humanos, o quien haga sus veces, recibe el concepto de la enfermedad emanado por medicina laboral de la EPS, en donde se describe si la enfermedad del servidor es de origen laboral o común; y se indica si debe incluirse en el algún programa de vigilancia epidemiológica a que haya lugar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el concepto de la enfermedad es de origen laboral, pasa a Actividad 5. • De lo contrario, si el concepto es de origen común, se archiva en la historia laboral del servidor, se vincula al programa de vigilancia epidemiológica, y se cierra el proceso por enfermedad laboral. Se continúa con la Actividad 13. 	Coordinador(a) Grupo de Recursos Humanos, o Quien Haga sus Veces	Historia laboral del servidor actualizada con el concepto de calificación de origen de la enfermedad.
5	Elaborar y Enviar Reporte a la ARL	Se debe reportar a la ARL, por medio del formato único de reporte de enfermedad laboral (FUREL) de la ARL y se continua con la Actividad 6	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	formato FUREL de ARL diligenciado, firmado y enviado a la ARL. Formato Externo. Soporte en la historia laboral
6	Realizar Seguimiento del Proceso de Calificación del Origen de la Enfermedad	<p>Revisar el concepto médico y las recomendaciones emitidas por el ente respectivo en segunda instancia. Realizar el seguimiento del concepto de aceptación o no aceptación del origen de la enfermedad laboral en estudio.</p> <p>Nota: Dentro del decreto 1072 de 2015 existen las posibilidades a las cuales el servidor puede verse inmerso:</p> <p>a) No hay controversia de la calificación de origen, la ARL procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas a que tenga derecho el servidor y le envía las recomendaciones o restricciones al empleador en la labor cotidiana en su ocupación (reubicación, readaptación de tareas, o rediseños al puesto de trabajo).</p> <p>b) Si surge controversia o el servidor no esta de acuerdo, las discrepancias serán resueltas por una junta regional y nacional, integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos laborales.</p>	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Concepto Medico del origen de la enfermedad en segunda instancia. Recomendaciones para el empleador en cuanto a la ocupación

		c) De persistir el desacuerdo en la calificación de origen, se inicia el proceso de apelación y calificación por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez regional y nacional		
7	Registrar Enfermedad en la Historia Laboral y Matriz Enfermedades Laborales	El Grupo de recursos humanos, de acuerdo al origen de la enfermedad, realiza su registro en el formato matriz de enfermedades laborales FOR- GTH-310-078. * Si la enfermedad es de origen común, se archiva en la historia laboral del servidor, se vincula al programa de vigilancia epidemiológica, y se cierra el proceso por enfermedad laboral. Se continúa con la Actividad 13. * Si es de origen laboral, se realiza el ingreso del caso a la matriz de enfermedades laborales FOR-GTH-310-078 y al programa de vigilancia epidemiológica que corresponda. Continúa con la Actividad 8.	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos	Historia laboral actualizada con el concepto médico de calificación de origen de la enfermedad Ingreso a los Programas de Vigilancia Epidemiológica según
8	Incluir las Recomendaciones Laborales en el Plan de Trabajo Anual de SST	El Grupo de Recursos humanos incluirá dentro de las actividades de promoción y prevención las recomendaciones laborales emitidas por la EPS, ARL, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ y remitirá por medio del sistema radicador de gestión documental al servidor el plan de trabajo individual para el cumplimiento de las recomendaciones	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Plan de trabajo anual de SG-SST ajustado FOR-GTH-310-050 Memorando remitido al servidor especificando el plan de trabajo individual para la implementación de las recomendaciones
9	Investigar la Enfermedad Laboral	Remitir por correo electrónico al Presidente del COPASST copia del concepto del origen de la enfermedad laboral para realizar la investigación con acompañamiento del servidor, jefe inmediato, testigos y responsable del SGSST con licencia. * Si el servidor falleció debido a una enfermedad de origen laboral, pasa a Actividad 10. * De lo contrario, pasa a Actividad 11	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Correo electrónico de la solicitud de investigación enfermedad y laboral al COPASST y anexos
10	Remitir Investigación ARL y Ministerio de Trabajo	Cuando ocurra un caso de enfermedad laboral que conlleve a la muerte del servidor, se debe remitir la investigación realizada con acompañamiento del COPASST a la ARL, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento. Adicionalmente deberá reportar los eventos mortales directamente a la Dirección Territorial u oficinas especiales correspondientes del Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento, independientemente del reporte que realizan a la ARL y EPS Pasa a Actividad 11	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Oficio de remisión de la investigación de enfermedad laboral a la ARL y Dirección territorial del Ministerio de Trabajo

11	Realizar Seguimiento a Casos Enfermedad Laboral y la Mejora Continua	<p>Realizar el seguimiento en la matriz de Enfermedades laborales del reporte, investigación, y plan de mejoramiento respectivo.</p> <p>El líder asignado para la implementación del SG-SST realiza el seguimiento de las recomendaciones emitidas por la EPS, ARL, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ a través de la matriz de enfermedades laborales FOR-GTH-310-078. verificando su cumplimiento y si es el caso llevarlo al comité del COPASST</p>	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Matriz de enfermedades laborales FOR-GTH-310-078. Acta de reunión COPASST cuando sea necesario
12	Reportar Indicador Enfermedad Laboral	<p>Reportar el indicador de enfermedad laboral de incidencia y prevalencia en la Plataforma Suite Visión empresarial anualmente.</p> <p>Fin de Procedimiento</p>	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Reporte indicador Suite Visión Empresarial
13	Archivar en Historia Laboral y Realizar Seguimiento y Matriz de Casos Ocupacional	<p>Si la enfermedad es de tipo común, se debe realizar un seguimiento periódico al servidor sobre el caso presentado, y se adjunta la matriz de casos ocupacionales FOR-GTH-310-056 a la carpeta de historia laboral.</p> <p>Fin de Procedimiento</p>	Líder de SST/Brigadista Grupo de Recursos Humanos	Historia Laboral de Servidor Matriz de Casos Ocupacionales FOR-GTH-310-056

• **NORMATIVIDAD**

*Decreto Ley 1295 de Junio 22 de 1994.

*Ley 1562 de 11 de julio de 2012.

*Decreto 1072 de 2015.

*Resolución 312 de 2019.

*Resolución 0156 de 2005.

*Decreto 1477 de 2014.

*Decreto 2463 de 2001.

*Resolución 2569 de 1999.

*Ley 100 de 1993

• **GLOSARIO**

- **Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el servidor 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 factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Investigación de enfermedad profesional o laboral: Es un proceso sistemático, organizado y objetivo, cuyo propósito es responder a una pregunta o hipótesis y así aumentar el conocimiento y la información sobre algo desconocido, en este caso lo desconocido es el origen de la enfermedad profesional u laboral.

Causa(s) Básica(s): Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándar o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándar o inseguros y por qué existen condiciones subestándar o inseguras.

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándar o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándar o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Acción correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otras situaciones no deseable.

Acción de mejora: Acción de mejora: acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para lograr mejorar en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

• **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- Formato Único de reporte de Enfermedad Laboral (FUREL) formato externo ARL
- Matriz de enfermedades laborales FOR-GTH-310-078- Plan anual de trabajo SGSST
- Matriz de Casos Ocupacionales FOR-GTH-310-056

APROBACIÓN	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
ELABORÓ	Monica Garcia	Profesional de Defensa	Recursos Humanos
REVISÓ	Angela Poveda	Coordinadora de recursos Humanos	Recursos Humanos
APROBÓ	Luz Emilce Mambuscay	Jefe oficina de Planeación	Planeación