

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-04
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	Versión: 03 Página: 1 de 9

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el reporte e investigación de los casos nuevos de las enfermedades calificadas como laborales, conforme a la normatividad vigente, con el fin de contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los servidores.

## 2. ALCANCE

Inicia con la recepción de la notificación de calificación de presunta enfermedad laboral y finaliza con el seguimiento a la implementación de las medidas de intervención (preventivas o correctivas) establecidas por el equipo investigador.

Aplica para los servidores que están en proceso de calificación de origen por alguna de las entidades de seguridad social y para los que integran los equipos investigadores de enfermedad laboral de la Fiscalía General de la Nación.

## 3. DEFINICIONES Y SIGLAS

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**ARL: Administradora de riesgos laborales** a la que se encuentra afiliado el empleador o contratista. Son las responsables de cubrir los eventos derivados de riesgos ocupacionales o de trabajo.

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el servidor reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que ha identificado en su lugar de trabajo.

**Causas básicas:** Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-04
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	Versión: 03 Página: 2 de 9

**Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Contratista:** Toda persona vinculada a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes.<sup>1</sup>

**COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Dictamen:** Conclusión o juicio de profesionales especializados en la cual se realiza una exposición sumaria del diagnóstico médico o psicológico de un paciente, el cual debe contener los fundamentos de hecho y de derecho con los cuales se adoptó la decisión, de tal manera que pueda establecerse en forma integral, el grado de pérdida de capacidad laboral, su origen y la fecha a partir de la cual se produjo dicha pérdida.

**Dictamen en Firme:** Se refiere al pronunciamiento que realizan las entidades de la seguridad social (EAPB, AFP/COLPENSIONES o ARL) o las Juntas de calificación de invalidez y contra la cual no procede ningún recurso, estos se entienden de obligatoria aceptación para las partes interesadas; contra ellos sólo procederán acciones ante la Justicia Laboral Ordinaria.

Los dictámenes se encuentran en firme cuando:

- a. Contra ellos no se hayan interpuesto los recursos de reposición o apelación dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación.
- b. Después de haberse presentado recurso de reposición, no se interpuso recurso de apelación y aquel fue resuelto por la junta regional de calificación.
- c. Se haya interpuesto recurso de apelación y éste haya sido resuelto por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

**EAPB:** Entidad Administradora de Planes de Beneficios en Salud a la que se encuentra afiliado el servidor y presta los servicios de salud que requiera el afiliado, antes denominada EPS.

**Enfermedad Laboral (EL):** Contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se

---

<sup>1</sup> Decreto 0723 de 2013. "Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos laborales de la personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios (...)" Art. 2. Parágrafo 11.

 <b>FISCALÍA</b> <small>MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS</small>	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: FGN-AP01-P-04</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>Versión: 03</b> <b>Página: 3 de 9</b>

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 ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.<sup>2</sup>

**Enfermedad común:** Toda patología o accidente, que no hayan sido calificada como de origen laboral se consideran de origen común.<sup>3</sup> Para este procedimiento el origen común de una enfermedad que ingresó al proceso de calificación y genera controversia se asume cuando se emita el dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional.

**Enfermedad presunta:** Para este procedimiento es aquella enfermedad que inicia proceso de calificación de origen y generalmente se informa a través de oficio de la entidad calificadora.

**Enfermedad sospechosa:** Para este procedimiento es aquella la enfermedad que dentro de la vigilancia epidemiológica se identifica con un diagnóstico contenido en el Decreto 1477 de 2014 sobre Tabla de Enfermedades Laborales y el trabajador está expuesto al(s) agente(s) de riesgo asociados.

**Equipo investigador:** Son los servidores que tienen la función de realizar la investigación de la enfermedad calificada como laboral. Está conformado por un grupo interdisciplinario de profesionales, entre estos: designado de SST, un integrante de COPASST, profesional del área de la salud especialista en SST y si es posible, el jefe inmediato.

**Formato de reporte para enfermedad laboral (FUREL):** Para el informe de la enfermedad laboral, se debe diligenciar el «Formato de Informe de Enfermedad Laboral del Empleador o Contratante», que se adopta mediante la Resolución 00156 de 2005, cuyas variables no podrán ser modificadas por persona o entidad alguna.

<sup>2</sup> Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Art 1. Definiciones.

<sup>3</sup> Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Capítulo II. Definiciones. Art 12.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-04
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	Versión: 03 Página: 4 de 9

**Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Servidores responsables de gestionar el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la Fiscalía General de la Nación.

**Investigación de enfermedad laboral:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia de la enfermedad, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.<sup>4</sup>

**SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla de Enfermedades Laborales:** Tabla adoptada por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo según el Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 y las normas que lo amplíen o sustituyan.

#### 4. MARCO LEGAL O NORMATIVO/ DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” - Congreso de Colombia.
- Decreto 0723 de 2013, “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones” - Ministerio de Salud y Protección Social.
- Decreto 2566 del 7 de julio de 2009, “Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”. - Presidencia de la República.

<sup>4</sup> Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Art 1. Definiciones.

	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: FGN-AP01-P-04</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>Versión: 03</b> <b>Página: 5 de 9</b>

- Decreto 1352 de 2013, “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1477 de 2014, “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales” - Ministerio de Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio de Trabajo.
- Resolución número 0156 de 2005, “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones” - Ministerio de Protección Social.
- Resolución 2851 de 2015 Ministerio del Trabajo “ Modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005, que adoptó los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional que se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas o mixtas que funcionen en el país, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y a las Fuerzas Militares en lo que corresponde a su personal civil.

## 5. DESARROLLO

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	<p><b>Recibir oficio de notificación de inicio del Proceso de Calificación de Enfermedad</b></p> <p>Recibir el oficio de notificación de inicio del proceso de calificación por parte de alguna de las entidades de seguridad social y gestionar y enviar los documentos solicitados por la Entidad que esté realizando la solicitud, con base en el Artículo 30 del Decreto 1352 de 2013.</p> <p><b>Nota:</b> Es importante dar respuesta dentro de los plazos establecidos, y, si no se cuenta con todos los documentos solicitar una ampliación de plazo, dentro de la respuesta enviada.</p>	<p>Servidor responsable SST en Nivel Central y Seccional</p>	<p>Oficio / Correo electrónico</p>
2	<p><b>Reportar la enfermedad laboral diagnosticada y diligenciar el formato correspondiente.</b></p> <p>Reportar la enfermedad laboral a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio de Trabajo que corresponda al centro de trabajo donde se haya diagnosticado o reportado el caso de enfermedad laboral dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo de la calificación de la enfermedad laboral, lo</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Oficio remisorio de notificación Copia de notificación de Enfermedad laboral</p>

	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: FGN-AP01-P-04</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>Versión: 03</b> <b>Página: 6 de 9</b>

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	anterior, cuando se cuente con la notificación del origen en firme.		
<b>3</b>	<p><b>Programar la investigación, conformar y convocar el equipo</b></p> <p>Realizar dentro de los quince (15) días luego de recibido la comunicación del dictamen en firme de enfermedad laboral, la programación de la investigación, la conformación y convocatoria del equipo investigador de acuerdo con el diagnóstico de la enfermedad el cual debe estar integrado como mínimo por: Un designado de SST, un integrante de COPASST, un profesional del área de la salud especialista en SST y si es posible, el jefe inmediato</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Correo electrónico</p>
<b>4</b>	<p><b>Realizar la investigación</b></p> <p>Recibir por parte del servidor enfermo copia del dictamen para determinación de origen de enfermedad donde se tendrá en cuenta la siguiente información:</p> <p><b>Datos del trabajador:</b> edad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la empresa, horario habitual. Dentro del curso de evolución de las enfermedades laborales, es de vital importancia no solo indagar acerca del cargo actual sino del histórico de cargos y ocupaciones, particularmente verificando las actividades que realizaba en el momento y antes del inicio de la sintomatología especificando las tareas, el porcentaje de dedicación y la evaluación de la posible relación de estas con la enfermedad laboral investigada.</p> <p><b>Antecedentes del dictamen</b> (enfermedades relacionadas o accidentes de trabajo), resumen de análisis de puesto de trabajo e historia clínica, exámenes paraclínicos, diagnósticos motivo de la calificación (CIE 10)</p> <p><b>Concepto y sustentación calificación de origen:</b> Análisis del equipo calificador referente al modo y frecuencia de la exposición que le permitió deducir que la causa estaba relacionada con la exposición laboral.</p> <p>Nota 2: En caso de no recibir la información por parte del servidor enfermo, se requerirá la misma a las entidades de seguridad social.,</p> <p>Una vez se cuente con la información anteriormente relacionada, el equipo investigador realizará:</p> <p><b>Revisión documental</b> de los documentos disponibles, Análisis de Puesto de Trabajo y Dictamen de calificación de origen.</p> <p><b>Revisión del puesto de trabajo:</b> Verificar la descripción del puesto, las tareas y análisis de exposición al factor de riesgo asociado al diagnóstico de enfermedad. De ser</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Correo electrónico</p>
	<p><b>Revisión documental</b> de los documentos disponibles, Análisis de Puesto de Trabajo y Dictamen de calificación de origen.</p> <p><b>Revisión del puesto de trabajo:</b> Verificar la descripción del puesto, las tareas y análisis de exposición al factor de riesgo asociado al diagnóstico de enfermedad. De ser</p>	<p>Equipo investigador convocado</p>	<p>Herramienta de investigación de enfermedad laboral</p>

	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: FGN-AP01-P-04</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>Versión: 03</b> <b>Página: 7 de 9</b>

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	necesario complementar o adicionar información, se realizará visita al puesto de trabajo, de acuerdo a los riesgos a evaluar y entrevista con el servidor.		
5	<p><b>Realizar análisis de las causas</b></p> <p>Realizar análisis de las causas el cual se debe llevar a cabo por medio de la metodología de análisis causal definido en la herramienta de investigación de enfermedad laboral.</p> <p>Este análisis debe abarcar dos grandes aspectos:</p> <p>- <b>Causas relativas a la exposición:</b> Este análisis se realiza con base en los agentes que producen las enfermedades identificados en la tabla de enfermedad laboral, del Decreto 1477 de 2014. Como algunas enfermedades son multicausales, es decir, generadas por varias causas, se analizarán varios agentes.</p> <p>- <b>Causas relativas a la gestión de la prevención:</b> Debe identificarse si existen deficiencias en la implementación de medidas de prevención que hayan podido intervenir en la aparición de la enfermedad laboral investigada, con el objetivo de establecer si existen y se han implementado satisfactoriamente o si existen, pero son inadecuadas o insuficientes. Estas causas resultan vitales de analizar ya que contribuirán decididamente a establecer las medidas preventivas a adoptar y así no sugerir medidas que ya han sido implementadas pero cuya efectividad no se ha evidenciado.</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Herramienta de investigación de enfermedad laboral</p>
6	<p><b>Realizar cierre de las conclusiones de la investigación</b></p> <p>Realizar un cierre señalando las principales causas que han originado la enfermedad investigada.</p> <p>Cada causa identificada en el análisis causal debe generar mínimo una medida preventiva tendiente a evitar la ocurrencia de nuevos casos.</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Herramienta de investigación de enfermedad laboral</p>
7	<p><b>Elaborar el Plan de Acción y realizar seguimiento</b></p> <p>Elaborar el plan de acción como respuesta a las causas encontradas, deben proponerse las medidas correctivas y preventivas que estén encaminadas a disminuir o mitigar el riesgo. Para que el plan propuesto lleve a la acción, deben establecerse responsables y fechas de ejecución a las cuales se les realizará seguimiento de acuerdo con los plazos definidos. Debe evitarse emitir recomendaciones genéricas que no aportarán a controlar efectivamente los agentes identificados y por el contrario la riqueza y la contribución principal de la investigación debe reflejarse en la generación de medidas específicas asociadas a corregir las causas del evento.</p>	<p>Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional</p>	<p>Herramienta de investigación de enfermedad laboral</p>
8	<p><b>Elaborar y remitir informe de investigación de enfermedad laboral</b></p>	<p>Servidor responsable SST</p>	<p>Correo electrónico e informe</p>

	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: FGN-AP01-P-04</b>
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>Versión: 03</b> <b>Página: 8 de 9</b>

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	Diligenciar los datos del informe de investigación en la herramienta definida para la investigación de enfermedad laboral y enviar los resultados al responsable del Nivel Central del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los servidores responsables de la implementación de las acciones de mejora.	Nivel Central y Seccional	

## 6. PUNTOS DE CONTROL

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
1. Recibir oficio de notificación de inicio del Proceso de Calificación de Enfermedad	El inicio del proceso de calificación de la enfermedad.	Servidor responsable SST en Nivel Central y Seccional	Oficio / Correo electrónico
2. Reportar la enfermedad laboral diagnosticada y diligenciar el formato correspondiente	Requisito legal, riesgo jurídico.	Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional	Oficio remitido de notificación Copia de notificación de Enfermedad laboral
6. Realizar cierre de las conclusiones de la investigación	El análisis de causas es el objetivo principal que alimenta el SG SST.	Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional	Herramienta de investigación de enfermedad laboral
7. Elaborar el Plan de Acción y realizar seguimiento	La ejecución de los planes de acción.	Servidor responsable SST Nivel Central y Seccional	Herramienta de investigación de enfermedad laboral

## 7. ASPECTOS GENERALES

- El proceso de calificación de origen sigue un curso de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, que no depende de la Entidad, más allá de la entrega de la información solicitada por los calificadores definidos en la Normatividad citada.
- Teniendo en cuenta que la investigación de enfermedad requiere revisar información confidencial sobre el estado de salud del trabajador y esta hace parte de la historia clínica ocupacional, es muy importante contar con la participación o el consentimiento informado del trabajador enfermo.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-04
	<b>PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	Versión: 03 Página: 9 de 9

## 8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

**Revisó:** Jefe Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional

**Aprobó:** Líder del Proceso Gestión del Talento Humano. Germán Ricardo Castellanos Mayorga - Subdirector de Talento Humano (e).

## 9. ANEXOS

### ANEXO 1. FLUJOGRAMA

