

	PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES				 Agencia de Renovación del Territorio - ART
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Secretaría General-GIT de Talento humano	Código: PD-TH-23	Versión: 01	Publicado: 14-12-2023	

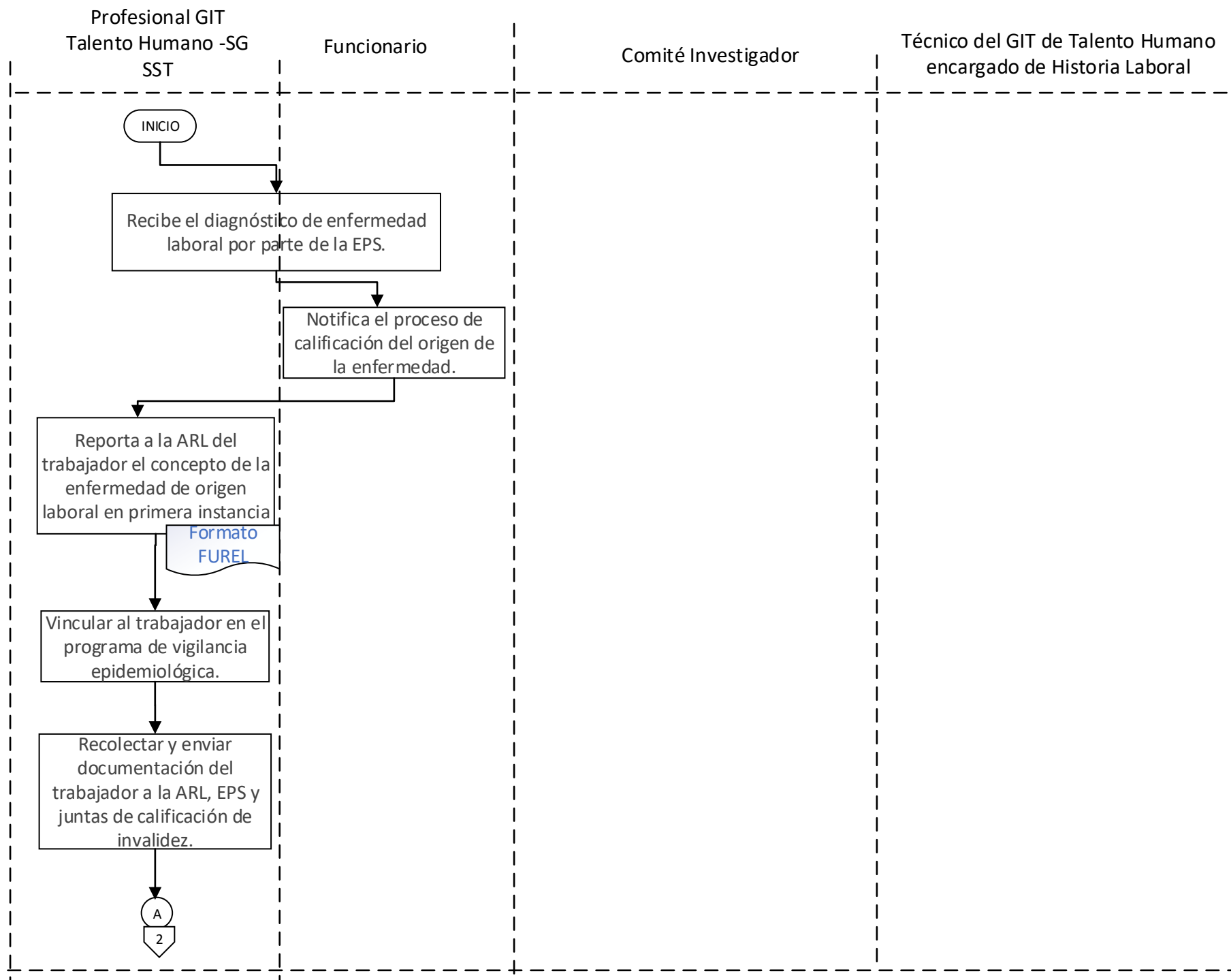
1. OBJETIVO GENERAL DEL PROCEDIMIENTO	Identificar las causas, hechos y situaciones que generan las enfermedades laborales ocurridas en desarrollo del trabajo, con el fin de eliminar o minimizar las condiciones de riesgo generadoras del evento, aplicando la normatividad vigente.
2. ALCANCE	Aplica para todos los funcionarios de la entidad desde la sintomatología o aparición de la presunta enfermedad laboral hasta el reporte de la misma ante la Administradora de Riesgos Laborales y la generación del concepto médico por parte de dicha Administradora.
3. DEFINICIONES	<p>ARL. Administradora de Riesgos Laborales. Entidad que administra el Sistema General de Riesgos Laborales, previa autorización de la Superintendencia Bancaria para explotar el ramo de seguros de riesgos profesionales. Entre sus principales funciones está garantizar a los trabajadores afiliados, el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas a que tiene derecho por concepto de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. (Ley 100 de 1993).</p> <p>Enfermedad Laboral. se entiende como la enfermedad 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 factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.</p> <p>EPS. Entidades Promotoras de Salud. Son las entidades responsables de prestar los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o enfermedad profesional, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las ARL. (Ley 100 de 1993).</p> <p>IPS. Institución Prestadora de Servicios de Salud. Entre sus funciones básicas está prestar los servicios en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados. (Ley 100 de 1993).</p>
4. CONDICIONES GENERALES	<p>1. NORMATIVIDAD APLICABLE</p> <p>Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.</p> <p>Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.</p> <p>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</p> <p>Resolución 0312 de febrero 13 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p> <p>Decreto 676 de 2020, por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.</p> <p>2. POLÍTICAS DE OPERACIÓN</p> <p>1. El resultado de esta investigación debe permitir entre otras las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual debe ser soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas, y de mejora necesarias. Informar de sus resultados a los funcionarios y contratistas directamente relacionados con sus causas o con sus controles, con el fin de fomentar la participación activa en el desarrollo de actividades preventivas, correctivas y de la mejora continua del SG-SST. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral relacionado con enfermedades laborales. Aumentar de manera continua el proceso de revisión realizada por el área de Seguridad y Salud en el trabajo. <p>2 Para la investigación de las enfermedades laborales se deberá utilizar el formato de Investigación de Enfermedad Laboral.</p> <p>3 Las investigaciones de las enfermedades sus respectivos soportes deberán ser archivadas por un tiempo mínimo de 20 años, luego de la terminación del vínculo laboral, según lo establecido en el decreto 1072 de 2015.</p>

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO					
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE REALIZAR LA ACTIVIDAD	PUNTO DE CONTROL	REGISTRO
REPORTE DE LA ENFERMEDAD LABORAL					
1	Recibir el diagnóstico	Recibo el diagnóstico de posible enfermedad laboral (Concepto de medicina laboral) por parte de la EPS. Nota: la EPS debe reportar a la Entidad, el trabajador y a la ARL.	GIT de Talento Humano	No aplica	Documento de diagnóstico recibido por la EPS
2	Notificar el proceso de calificación	Notifica a la Entidad sobre proceso de calificación del origen de la enfermedad en primera instancia.	Funcionario	No aplica	Comunicación Oficial, email y/o documento de notificación
3	Reportar a la ARL	Reporta a la ARL del trabajador el concepto de la enfermedad de origen laboral en primera instancia, por medio del Formato FUREL (Formato único de reporte de enfermedad laboral).	Profesional GIT Talento Humano – SG-SST	No aplica	Comunicación Oficial, email y/o documento de notificación
4	Vincular al trabajador en el programa de vigilancia epidemiológica	Vincula al trabajador al programa de vigilancia epidemiológico que corresponda y entrega las recomendaciones médicas correspondientes, de acuerdo con el concepto emitido por parte de la ARL y las Juntas de Calificación de Invalidez.	Profesional GIT Talento Humano – SG-SST	No aplica	Oficio o email de las recomendaciones médicas
5	Recolectar y enviar documentación del trabajador	Recolectar y enviar documentación del trabajador a la ARL, EPS y Juntas de Calificación de Invalidez cuando expresamente lo soliciten a la entidad para adelantar la respectiva investigación.	Profesional GIT Talento Humano – SG-SST	No aplica	Comunicación Oficial, email y/o envío de documentos
INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL					
6	Conformar y convocar el equipo investigador	Conforma el equipo investigador de la Enfermedad Laboral, el cual estará compuesto por el responsable de SST, jefe inmediato del trabajador, integrante del COPASST y otros profesionales que se consideren según el caso, y lo convoca a reunión para iniciar la investigación de enfermedad laboral.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	No aplica	Oficio o Correo Electrónico Acta de reunión del comité
7	Recopilar la información	Recopila las versiones de los hechos del trabajador con la patología, así como las de los testigos, el historial médico aplicable al caso, Análisis de Puesto de Trabajo, concepto de origen, procesos desarrollados, entre otros.	Comité investigador	No aplica	Formato de investigación de Enfermedad Laboral
8	Revisar y analizar la información	Revisa la documentación para determinar los criterios clínicos, paraclinicos y epidemiológicos, así como los criterios higiénicos y de seguridad, y en algunos casos, los criterios técnicos y legales relacionados con la investigación.	Comité investigador	No aplica	Formato de investigación de Enfermedad Laboral
9	Determinar las medidas de intervención	De acuerdo con la revisión y análisis de la información recopilada, establece las medidas de intervención, de tal manera que se ejerza actuación sobre la fuente, medio e individuo, con los respectivos controles como eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos o suministro de EPP.	Comité investigador	No aplica	Formato de investigación de Enfermedad Laboral

10	Elaborar informe final de investigación	Elabora el informe de la investigación, haciendo énfasis en las posibles causas y las recomendaciones. Este informe final se debe archivar en el proceso de SST. Cuando sea evento Mortal se debe enviar la ARL, al Ministerio de Trabajo y a la EPS.	Comité investigador en cabeza del responsable de SST	No aplica	Acta de reunión del Comité Informe de investigación de Enfermedad Laboral Oficio (cuando aplique)
11	Realizar seguimiento médico laboral	Hace seguimiento al funcionario en su puesto de trabajo validando el cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el informe de investigación.	Profesional del GIT de Talento Humano responsable del SST Seguridad y Salud en el Trabajo	No aplica	Acta de seguimiento
12	Verificar el cumplimiento de las medidas de intervención	Una vez implementado el plan de acción, verifican el cumplimiento y los resultados de las medidas correctivas y oportunidades de mejora que fueron definidas. Si no fueron debidamente cumplidas las acciones en el plazo inicial de ejecución, se amplía el plazo. Si se verifica que las medidas no generaron los resultados esperados, se definen nuevas medidas de intervención.	Profesional del GIT de Talento Humano responsable del SST Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	<input checked="" type="checkbox"/>	Formato de formulación de acciones correctivas y oportunidades de mejora
13	Archivar en historia laboral	El profesional del GIT de Talento Humano responsable de SG-SST hace entrega de los documentos relacionados con la enfermedad laboral del trabajador al técnico del GIT de Talento Humano, para el archivo en la respectiva historia laboral.	Profesional del GIT de Talento Humano responsable del SST Seguridad y Salud en el Trabajo Técnico del GIT de Talento Humano encargado de Historia Laboral	No aplica	Hoja de control de ingreso de documentos Historia Laboral
6. PRODUCTO O SERVICIO QUE SE ENTREGA		1. Reporte y seguimiento de enfermedades laborales 2. Medidas de intervención implementadas para eliminar y/o mitigar los futuros eventos no deseados.			
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS		1. Caracterización del proceso 2. Formato de Investigación de Enfermedad Laboral III 3. Mapa de riesgos del proceso 4. Formato de formulación de acciones correctivas y oportunidades de mejora 5. Diagrama de flujo del procedimiento			
8. CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN		FECHA		DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS	
1		13-12-2023		Versión inicial del documento	
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre: Angélica Cuejar Vertel Cargo: Gestor del GIT de Talento Humano Fecha: 15/11/2023		Nombre: Ofir Mercedes Duque Bravo Cargo: Coordinadora del GIT de Talento Humano Fecha: 13-12-2023		Nombre: Antonia del Carmen Oviedo Lozada Cargo: Secretaria General Fecha: 13-12-2023	

PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES

REPORTE DE LA ENFERMEDAD LABORAL



PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES

Profesional GIT
Talento Humano -SG

Funcionario

Comité Investigador

Técnico del GIT de Talento Humano encargado de Historia Laboral

INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL

