



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL



OPERADORA COLOMBIANA DE CINES S.A.S

ABRIL 2018



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

Introducción

Conservar y mejorar la salud y el bienestar del hombre en los diferentes escenarios de la vida, es un reto permanente de todos los actores sociales en el mundo, el cual hoy exige mayores esfuerzos articulados y sostenibles que generen eficiencia en el logro de éste objetivo.

Colombia, como respuesta al reto anterior, en los últimos años reglamentó la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) y, como parte de éste la vigilancia (VE) de la salud en el trabajo; así como, la investigación de enfermedades laborales.

La Organización Mundial de la Salud, en su documento sobre Entornos de Trabajo Saludables, determina que, evitar hacer daño a otros, es el principio ético más básico que debe hacer parte del estándar ético más alto de la conducta empresarial; es por lo anterior, que una vez identificadas las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales debe ser compromiso moral de las empresas controlarlas.

Una enfermedad laboral, habitualmente es el reflejo de la pérdida de muchos años en el control de los agentes riesgo o peligros presentes en los ambientes de trabajo, en la promoción y en la protección en la salud de los trabajadores.

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, generalmente están asociados a múltiples factores de riesgo que no fueron identificados, se presentaron fallas en su evaluación y valoración, las medidas de intervención no fueron suficientes y eficaces o su eficiencia no se mantuvo en el tiempo; es por esto, que es necesario la implementación de un proceso de investigación integral con enfoque preventivo, incluyente y propositivo que permita simultáneamente identificar las condiciones que generen desigualdades entre diferentes grupos de trabajadores en términos de niveles de riesgo, implementar las acciones de promoción de la salud en el trabajo, de prevención primaria de los riesgos, de mejoramiento en el desempeño de servicios de salud, que permitan establecer buenas y mejores prácticas que se traduzcan en una cultura organizacional que conserve y mejore el bienestar de los trabajadores.

La presente Guía para la Investigación de Enfermedades Laborales de ARL SURA, tiene el propósito de servir de documento de consulta flexible y adaptable a cada una de nuestras empresas afiliadas e incluye los lineamientos de investigación para eventos de enfermedad laboral como parte de la VE.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

El contenido de la guía está definido por actividades técnicas dentro del ciclo de mejoramiento continuo: en el PLANEAR: justificación, alcance, objetivo, requisitos legales, marco conceptual de la investigación; en el HACER: los pasos metodológicos de la investigación; en el VERIFICAR: indicadores de la investigación y en el ACTUAR: acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento.

1. JUSTIFICACIÓN

La justificación de la Guía Para Investigación De Enfermedades Laborales, está enmarcada en los siguientes componentes:

- Legal: la legislación Colombiana vigente establece la obligatoriedad de la investigación de las enfermedades laborales.
- Epidemiológica: la prevalencia de enfermedades laborales en el mundo y en el país presenta tendencia ascendente y por tanto es importante aprender de ellas, para controlar o eliminar sus causas y el evento no se vuelva a presentar.
- Ética: después conocer que el ambiente laboral existen causas que generan daño en los trabajadores y debe ser compromiso moral de las empresas controlarlas.
- La investigación de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, hace parte de las acciones del mejoramiento continuo del SG-SST.

2. ALCANCE

Todos los centros de trabajo de la empresa y sus trabajadores en los cuales desde la vigilancia epidemiológica se sospeche enfermedad laboral, los que se notifiquen o reporten con presuntas enfermedades laborales, los casos de los cuales se reciba notificación como enfermedades laborales ya calificadas o los que hayan muerto por enfermedad laboral.

3. OBJETIVO

Evitar casos nuevos de enfermedad laboral, mediante la identificación de las causas asociadas y la recolección de la información necesaria para la implementación de las acciones correctivas en los puesto de trabajo en investigación y en los que se identifique similares condiciones de riesgo, mediante la aplicación de un procedimiento que oriente la investigación, como parte de proceso del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo; con el fin, de contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, preservar la imagen social de la empresa y cumplir la normatividad vigente.

4. DEFINICIONES

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.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

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.

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

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos sub estándares o inseguros y por qué existen condiciones sub estándares 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 subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Enfermedad sospechosa: para éste procedimiento es aquella la enfermedad que dentro de la vigilancia epidemiológica se identifica con un diagnóstico contenido en el Decreto 1477 de 2015 sobre Tabla de Enfermedades Laborales y el trabajador está expuesto al(s) agente(s) de riesgo asociados.

Enfermedad presunta: para éste procedimiento es aquella la enfermedad que inicia proceso de calificación de origen y generalmente se notifica a través del FUREL.

Enfermedad calificada como laboral: para éste procedimiento es la calificada como de origen laboral en la primera instancia de calificación.

Enfermedad común: toda patología o accidente, que no hayan sido calificada como de origen laboral se consideran de origen común. Artículo 12 del Decreto 1295 de 1994. Para éste 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 Laboral Directa: Se corresponde con las patologías señaladas en la sección 11 parte A del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014:

- Asbestosis
- Silicosis
- Neumoconiosis del minero carbón
- Mesotelioma Maligno por exposición a Asbesto

A las que se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico y hasta tanto no establezca lo contrario la calificación en firme en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez.

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.

Peligro. Propiedad que tienen los equipos, herramientas, métodos, prácticas laborales, entre otras, para ocasionar lesiones o daños. Todo peligro tiene un grado de riesgo.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

Riesgo. Probabilidad de que la capacidad de ocasionar daños se actualice en las condiciones de utilización o de exposición. Es una combinación de la probabilidad de que ocurra un evento peligroso específico y la(s) consecuencia(s) que origine.

5. REQUISITOS LEGALES

A continuación se describe el soporte legal existente en Colombia para la notificación y la investigación de las enfermedades diagnosticadas como laborales en Colombia:

Notificación o reporte de enfermedades laborales: la notificación o reporte de las enfermedades calificadas como laborales, está enmarcada en las siguientes normas legales vigentes, sobre las cuales a continuación se presenta un resumen de los apartes que aplican al tema de forma específica:

Decreto 472 del 17 de marzo de 2015 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones, en su artículo 14, determina que los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 4º del Decreto 1530 de 1996.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su Título IV Capítulo VI, Artículo 2.2.4.1.7, establece que los empleadores deberán reportar las enfermedades diagnosticadas como laborales, dentro de los 2 días hábiles siguientes de recibido el diagnóstico de enfermedad, independientemente del reporte que debe realizarse a las ARL y EPS).

Resolución 2851 del 18 de julio de 2015. Por el cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 00156 de 2005, legisla que el empleador deberá notificar la enfermedad laboral diagnosticada a la EPS a la que se encuentre afiliada el trabajador, a la ARL y a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio de Trabajo donde hayan sucedido los hechos, copia del informe debe suministrarse al trabajador y cuando



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

sea el caso a la IPS que atiende el evento, así como cualquier modificación en su contenido anexando los soportes (ARL, EPS, IPS y Trabajador).

Además, que cuando no se diligencie íntegramente el formato la ARL, EPS, IPS podrá solicitar la información adicional y el empleador dar respuesta dentro de los 2 días hábiles al recibo de la solicitud , copia de ésta solicitud deberá enviar a las entidades del SGSSS (ARL), al EPS, IPS y a las Direcciones Territoriales u Oficinas Especiales.

Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador p por quien lo represente o a través de personas interesadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015.

5.2. Investigación de enfermedades diagnosticadas como laborales:

Ley 1562 de 2012 de la Presidencia de la República. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 11, sobre servicios de prevención y promoción, en el numeral 1, aparte g como parte de las actividades mínimas de las Administradores de Riesgos Laborales está la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en sus empresas afiliadas y en numeral 3, parágrafo 1, determina que las Administradores de Riesgos Laborales no pueden desplazar recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden por ley.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su artículo 2.2.4.6.11, numeral 3, parágrafo 1º, determina que es responsabilidad del empleador la definición y asignación de personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo

En su artículo 2.2.4.6.12, establece que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

Numeral 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

En su artículo 2.2.4.6.21, determina que para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

Numeral 6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Numeral 9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En artículo 2.2.4.6.22. Legisla que, para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

Numeral 5. Las evaluaciones de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.

En el artículo 2.2.4.6.30. Determina que el proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

Numeral 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

El artículo 2.2.4.6.31, establece que la alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al "año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

}



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

Numeral 20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

Artículo 2.2.4.6.32. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que .los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

- Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo necesarias.
- Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con Sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes enfermedades laborales:

Parágrafo 1. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Parágrafo 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el Empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad (COPASST) y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

5.3. Investigación de muerte por enfermedad laboral

Decreto 1530 de agosto de 1996. Artículo 4. Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora de Riesgos Profesionales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del Empleador referente al Accidente de Trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.1.6. Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar junto con el CCOPASST o el Vigía de SST, según sea el caso dentro de los 15 días calendario a la ocurrencia de la muerte una investigación encaminada a establecer las causas del evento , según el Decreto 1530 de 1996 artículo 4.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio en cualquier momento podrá solicitar los informes de que trata éste artículo.

6. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL.

Decreto 1072 de 2015. En su Título IV, capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.32. Parágrafo 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el Empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad (COPASST) y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

Resolución 4505 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional, en su anexo técnico número 3 determina el campo de acción de los profesionales de salud ocupacional, establece que los profesionales con **diferentes títulos pueden realizar la investigación en el área técnica respectiva.**



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

En Colombia algunas de las profesiones que participan de los equipos multidisciplinarios que gestionan la SST de las empresas, cuentan con marcos normativos legales o éticos que rigen su actuar:

- El componente de acción del Médico Especialista en Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), Medicina del Trabajo o Medicina Laboral, está enmarcado en el campo de la medicina como integrador de la salud de las personas y atendiendo a ésta, su actuar debe estar enmarcado en los principios de ética médica establecidos en el país a través de la Ley 23 de 1981.
- Los psicólogos en el país, deberán regir su actuación, según lo establecido en el Código Deontológico y Ético Del Psicólogo Colombiano.
- Los Fisioterapeutas, regirse por la Ley 528 de 1999, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de fisioterapia, se dictan normas en materia de ética profesional y otras disposiciones.
- Otros profesionales: se recomienda su actuar se enmarque en el Código Internacional de Ética para Profesionales de la Salud Ocupacional establecidos por la ICOH y CIST en el año 2002.

7. RESUMEN MARCO CONCEPTUAL

- Epidemiología de enfermedades laborales

Hace menos de 15 años en el país la prevalencia de las enfermedades laborales (antes del año 2012 enfermedades profesionales) se concentraba en el grupo de las hipoacusias por exposición a ruido y las intoxicaciones por metales pesados; sin embargo, el comportamiento epidemiológico de las mismas quizá favorecido por las normas legales establecidas en los últimos años ha iniciado un cambio importante y las estadísticas informan de la aparición de enfermedades con un alto componente subjetivo, de comportamiento clínico y no siempre predecible como son las asociadas a factores ergonómicos, psicosociales, enfermedades respiratorias crónicas, dermatológicas y cáncer.

Según un informe de la Federación de Aseguradores Colombianos –FASECOLDA, la tasa de enfermedad laboral por 10.000 trabajadores en 1971 fue de 0,64, para el año 2001 de 2,41 y para el año 2012 de 11,3.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

7.1. Aspectos técnicos de la investigación

Las enfermedades laborales generalmente se presentan después de largos períodos de exposición; es por esto, que el comportamiento de los peligros, y controles; así como, las circunstancias de exposición durante la vida laboral de los trabajadores expuestos habitualmente presentan deficiencias en su documentación y sus registros, ocasionando falsas conclusiones en la identificación de sus causas, equivocaciones técnicas en la selección de los controles y más aun generando falsa seguridad en los trabajadores que continúan en expuestos por largos períodos de tiempo.

Las normas legales Colombianas vigentes, establecen hoy que los empleadores del país deben investigar las enfermedades laborales; y por tanto será importante tener en cuenta que cuando la investigación se realiza como una justificación única de cumplimiento legal se corre el riesgo de no ser suficiente profunda para lograr identificar el comportamiento del riesgo y el impacto de los controles implementados; más aún, una buena parte de empresas durante este tipo de investigaciones podrían esforzarse en demostrar que no hay responsabilidad en la falta de control, cuando al contrario se requiere que los esfuerzos deban concentrarse en la identificación de controles eficaces e integrales y en el mantenimiento de su eficiencia en el tiempo.

Es por lo anterior que un enfoque proactivo hacia la investigación de los casos presuntos o sospechosos de enfermedad identificados precozmente dentro de la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, favorece una información más confiable sobre los peligros y reales circunstancias de exposición aumentando la probabilidad de éxito en sus controles.

La investigación de enfermedades laborales, no tiene por objeto cuestionar la enfermedad calificada, sino establecer si existen medidas preventivas adecuadas para evitar nuevos casos y por tanto será importante abordarla con criterios objetivos y descriptivos, evitando en todo momento realizar juicios de valor y asignar responsabilidades.

No obstante, una investigación retrospectivas bajo el enfoque cualitativo amerita de la técnica de la triangulación de la información, la cual consiste “en determinar ciertas interacciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno” (Leal, 2009, p. 135). Aprender de lo bueno y replicarlo.



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

La investigación de enfermedad laboral, se caracteriza porque:

- Utiliza razonamiento inductivo es decir; a partir de la información específica del caso se identifican desviaciones generalizadas en otros puestos de trabajo con similares condiciones de riesgo que deben igualmente controlarse.
- En el momento que se realiza el análisis de la información frente la evidencia del conocimiento científico desarrollado frente a la enfermedad específica y se interpreta frente al contexto propio de cada empresa incorpora el razonamiento deductivo que agrada mayor validez a la investigación.
- Permite hacer exploración de una situación en particular, buscar la explicación a la enfermedad, evitando hacer juicios de valor o responsables directos del daño y persiguiendo siempre, como objetivo último, la identificación de los factores de riesgo.
- La información puede ser obtenida desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros, entrevistas directas, observación directa, de los participantes e instalaciones u objetos físicos, entre otros; sobre la cual se recomienda hacer un relacionamiento completo y coherente a la hora de unir las distintas partes del proceso.
- Facilita profundizar en la conducta del trabajador que ha sufrido la enfermedad
- Es un abordaje de investigación relativamente rápido de problemática en empresas con tiempo y recursos limitados.
- Favorece el trabajo cooperativo a través del trabajo interdisciplinario.
- Es un método abierto que permite incorporar elementos diferentes a los que soportaron la calificación de origen.

No obstante, cuando en la empresa se presentan más de un caso de una enfermedad con igual diagnóstico clínico (CIE 10), en un mismo proceso, área, puesto, oficio o actividad, es valioso contrastar los resultados de unas investigaciones con otras para posteriormente generar teorías causales profundas que generen transformaciones sostenibles. La investigación de casos múltiples se caracteriza, por:

- Se centra en un fenómeno; por ejemplo, “Enfermedad osteomuscular” (CIE), no en un diagnóstico específico (Síndrome de Túnel Carpiano).
- Mayor eficiencia ante brotes de enfermedades asociadas a un agente de riesgo específico.
- Mayor extensión de conclusiones



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

- Un solo caso puede indicar una categoría o propiedad conceptual y unos cuantos casos más pueden confirmar esta indicación.
- Requiere mayor tiempo y recursos.
- Ayuda a determinar las conductas estructurales involucradas en el fenómeno estudiado.

En cualquier caso, la investigación es una entre tantas oportunidades para la detección y control de las fallas en la gestión de los agentes de riesgo que no fueron identificadas desde la planeación del SG (identificación, evaluación y valoración de peligros) ó en la selección de controles eficaces y el mantenimiento de su eficiencia en el tiempo; por tanto, debería estar orientada a identificar las causas básicas o raizales e implementar las soluciones razonables y eficaces con la participación de los trabajadores expuestos a los peligros en sus trabajos, ser propositivas, enfocada en la gestión del riesgo, donde el análisis causal retroalimente los planes de trabajo del SG-SST y la cultura preventiva de la organización.

Es importante reconocer que el proceso de investigación de enfermedad laboral, es más complejo en empresas que desarrollan ciertas actividades económicas, como por ejemplo: servicios temporales, vigilancia, aseo y limpieza, entre otras, en las cuales el control de los agentes de riesgo y de la exposición hace parte de la gestión de las empresas usuarias del servicio, los trabajadores pudieran tener baja estabilidad laboral que generalmente originan mayores dificultades en la documentación de la exposición histórica y su caracterización y por tanto mayores esfuerzos investigativos.

8. INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES EN MISIÓN DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST).

Respecto al reporte e investigación de enfermedades laborales diagnosticadas, determina que independiente del reporte que realiza la EST con ocasión de la ocurrencia de TEL, la empresa usuaria está obligada a reportar a la ARL a la cual se encuentre afiliada, el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral diagnosticada. Lo anterior para efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2.2.4.2.4.5 Decreto 1072 de 2015) y que para el reporte de incidentes, accidentes de trabajo

	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión 1
	PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL	Código SG-P-8
		Abril 2018

y enfermedades laborales diagnosticadas y su correspondiente investigación, la EST y la empresa usuaria deberán:

- El trabajador en misión informará a la empresa usuaria sobre la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales y de Enfermedades laborales diagnosticadas.
- La Empresa usuaria informará a la EST, los accidentes, incidentes y las enfermedades, diagnosticadas que afecten a trabajadores en misión.
- Las EST diligenciará el reporte del accidente o enfermedad diagnosticada a su respectiva ARL.

9. PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACIÓN O REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES O MUERTE POR ENFERMEDAD LABORAL.

La investigación de enfermedades laborales o la muerte secundaria a éstas, debe hacer parte de la vigilancia epidemiológica y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.

A continuación se describen los pasos más importantes que ARL SURA recomienda que sus empresas afiliadas, implementen para lograr una buena investigación de enfermedades diagnosticadas como laborales.

- Notifique o reporte la enfermedad laboral al Ministerio de Trabajo, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especial a la cual corresponda el centro de trabajo donde se haya diagnosticado o reportado el caso presunto de enfermedad laboral dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad laboral, para esto la empresa podrá utilizar la copia del FUREL (Formato Único para el Reporte de Enfermedad Laboral).
- Remita la información adicional, cuando ésta sea solicitada por los actores del sistema.
- Reconozca el tipo de caso que va a investigar: enfermedad sospechosa, enfermedad presunta ó enfermedad calificada de origen laboral.
- Revise la Tabla de Enfermedades Laborales vigente en el país y establecida a través del Decreto 1477 de 2014 y en la sección II, el grupo



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

de enfermedades a la cual pertenece la enfermedad diagnóstica como laboral, el código CIE 10, los factores de riesgo o agentes etiológicos relacionados y las ocupaciones, con el fin de tener un acercamiento inicial de confirmación etiológica.

- De acuerdo al diagnóstico de la enfermedad, revise la competencia de los integrantes del equipo investigador, el cual debe estar integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST o el Vigía de SST, el

responsable del SG-SST y el trabajador enfermo.

- Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.
- Cuando no sea posible la asistencia del trabajador enfermo durante la investigación se recomienda puedan participar de la investigación un compañero(s) de trabajo que tenga(n) similar historia laboral o que sean parte del mismo Grupo de Exposición Similar (GES) histórico.
- Es muy importante igualmente, la participación trabajador enfermo o compañero(s) que tenga(n) similar historia laboral o que sean parte del mismo Grupo de Exposición Similar (GES) histórico.
- Programe la investigación: se recomienda se realice dentro de los quince (15) días de sucedido el evento o recibido el diagnóstico de enfermedad laboral. Informe al equipo investigador.

Aliste los documentos: se recomienda los siguientes documentos básicos:

- Haga firmar el consentimiento informado por el trabajador enfermo para acceder a la información contenida en su Historia Clínica Ocupacional (HCO).

Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

- Resultados de su última autoevaluación.
 - Matriz de identificación de peligros: reconocer las áreas donde el agente de riesgo esté o estuvo presente, su valoración, el número expuestos y los controles establecidos.
 - Mediciones ambientales, ergonómicas ó psicosociales, según el agente de riesgo.
 - La gestión del peligro(s) realizada: acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento (verificar fecha de su implementación y su eficiencia actual)
 - Perfil sociodemográfico: las variables asociadas al factor o agente de riesgo.
 - Diagnóstico de condiciones de salud: revisar comportamiento de enfermedades iguales o similares.
-
- Las estadísticas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
 - Ausentismo: de eventos similares o iguales.
 - Seguimiento al comportamiento de los trabajadores frente al agente de riesgo.
 - El auto-reporte de condiciones de trabajo y salud realizado por los trabajadores y asociados al agente de riesgo.
 - Estado del avance de la vigilancia epidemiológica específica.
 - Formato para investigación.

Autorización de la empresa para toma de fotografías a los lugares, procesos, maquinarias, entre otros; asociados con el caso.

1) Con el fin de determinar el diagnóstico clínico específico, el estado de salud desde el ingreso, la exposición anterior y actual al (s) agente(s) de riesgo asociado (s), las características específicas de la exposición actual y anterior, las variables individuales y familiares contribuyentes, la información clínica, paraclínica, epidemiológica que sea importante para la investigación del caso.

2) Revise el perfil epidemiológico Revisar la documentación del agente de riesgo, su comportamiento histórico en el proceso, área/sección/ puesto, cargo u oficio y las medidas de control implementadas, así:

Primer escenario: el agente de riesgo relacionado con la enfermedad presunta o



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

calificada no existe en el proceso de la empresa. Se deberá verificar en la historia laboral los antecedentes de exposición y solicitar a Gestión Humana la experiencia laboral. La investigación debe realizarse completamente de tal forma que permita al final la conclusión contundente.

Segundo escenario: el agente de riesgo permanece igual, se sugiere revisar desde el contexto actual, hacia atrás y hasta donde sea posible.

Tercer escenario: el agente de riesgo fue reducido o controlado, verifique que las medidas de control hayan conservado su eficacia desde su implementación hasta el contexto actual.

Cuarto escenario: el agente de riesgo fue eliminado, verifique la eliminación del mismo.

3) Reconozca el proceso: Con base en la historia laboral consignada en la documentación del proceso de selección, en los antecedentes de exposición consignados en la historia clínica ocupacional o al certificado de cargos y labores que soportó (rá) el proceso de calificación de origen, se realizará el reconocimiento del proceso desde el último cargo o labor en el cual está o estuvo expuesto hacia atrás y hasta donde sea posible, identificando la exposición y sus circunstancias de exposición.

4) Realice entrevistas: entreviste al trabajador enfermo, a los trabajadores que hayan estado expuestos a condiciones de riesgo similares ojalá en el mismo oficio; igualmente entreviste a jefes o supervisores, de forma individual

5) Realice o revise el estudio de puesto de trabajo que permita identificar las condiciones de riesgo asociadas a la enfermedad, las circunstancias de exposición y la recolección de la información que permita la implementación de controles eficaces.

Si ya se cuenta con estudio de puesto de trabajo, reconozca en él las condiciones específicas que se asociaron al desarrollo de la enfermedad en el trabajador y



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

sus circunstancias de exposición.

Si es necesario profundizar en la documentación de la exposición, se recomienda se apliquen criterios contenidos en Guía Técnica para el Análisis de Exposición a Factores de Riesgo Ocupacional del Ministerio de Protección Social de Colombia.

6) Analice e interprete y concluya: Teniendo en cuenta la información anterior, se deben identificar las causas inmediatas y las básicas o raizales que están asociadas a la enfermedad laboral sospechosa, presunta o ya calificada como tal. Se recomienda que el análisis se realice a través de la metodología de espina de pescado o análisis causa efecto, se interpreta de acuerdo al contexto de la empresa y se determinan las conclusiones.

Revise si otros puestos de trabajo tienen similares condiciones de riesgo que se deban analizar.

7) Elabore el plan de trabajo Orientado a evitar nuevos casos de enfermedad laboral que integre acciones de control en el ambiente de trabajo y en la salud de las personas expuestas al agente de riesgo en el puesto evaluado y en otros donde las condiciones de riesgo sean similares. Debe contener el cronograma y los responsables de su cumplimiento, éste estará integrado al formato de investigación y al plan de trabajo anual del SG-SST.

8) Los resultados de la presente investigación deben traducirse en acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento para la vigilancia epidemiológica específica y por tanto debe realizarse seguimiento a su implementación y al mantenimiento de su eficiencia en el tiempo. Se recomienda que la empresa podrá integrar las acciones de prevención o promoción derivadas de la investigación al Formato de Matriz de Mejoras que permita el seguimiento al cumplimiento de las mismas y documentar el indicador de cumplimiento de acciones (Número de acciones ejecutadas/ número de acciones recomendadas x100).

9) Archive la investigación: por ser un documento que posee información individual confidencial, se recomienda se archive en la Historia clínica ocupacional del trabajador.

10) Revise la matriz de peligros: Después de realizada la investigación y



**SISTEMA DE GESTION
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICACIÓN, REPORTE O
INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL**

Versión 1

Código
SG-P-8

Abril 2018

posterior a la ejecución del plan de acción revise y ajuste la matriz de peligros (deje trazabilidad).

11) Especialmente a los trabajadores expuestos de forma objetiva y centrándose en las acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento y en la matriz de peligros.

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	CARGO RESPONSABLE	FECHA
1	Elaboración inicial de documento.	Encargado SST, asesoría ARL SURA	Abril 2018