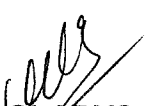




FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
EJÉRCITO NACIONAL



PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN ENFERMEDAD LABORAL DE PERSONAL CIVIL LEY 100 DE 1993			
MACROPROCESO: Gestión del Talento Humano			
PROCESO: Administración del Talento Humano			
Código: P-COPER-DIPSE-182	Versión: 1	Fecha de emisión: 2023-08-23	Número de Páginas: 22

Elaboró	Revisó	Aprobó
 TA12. GLADYS CORTÉS Técnico Administrativo DIPSE	 TC. DIEGO FERNANDO GÓMEZ RODRÍGUEZ Director Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército DIPSE	 GUILLERMO EDUARDO TORRES RAMÍREZ Comandante del Comando de Personal Ejército Nacional COPER

CONTENIDO

1	OBJETIVO:	4
2.	ALCANCE:	4
3.	CONTROL:	4
4.	DEFINICIONES:.....	4
5.	FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	8
6.	PRODUCTO DEL PROCEDIMIENTO:	15
7.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	15
8.	NORMATIVIDAD APLICABLE	15
9.	ANEXOS:	16

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

1 OBJETIVO:

Establecer el procedimiento de Investigación de la Enfermedad Laboral (IEL) calificada con dictamen en firme, a fin de determinar la metodología y los responsables de acuerdo a la normatividad vigente; con el fin, de conocer las condiciones de trabajo que puedan estar asociadas con la aparición de las enfermedades laborales para establecer medidas preventivas o correctivas dirigidas a gestionar los riesgos y disminuir su ocurrencia, sino el fortalecimiento de las condiciones de salud y seguridad de los lugares de trabajo.

2. ALCANCE:

Este procedimiento aplicará al Comando del Ejército, Comandos Funcionales, Divisiones, Brigadas, Batallones, tropas Ejército y entidades descentralizadas en donde labore personal civil vinculado al Ejército Nacional,

3. CONTROL:

El control es efectuado por la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército a través del área de salud en el trabajo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, los registros y formatos diligenciados de la investigación de enfermedad laboral del personal civil Ley 100 de 1993.

4. DEFINICIONES:

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 y todo empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una ARL.

CONTRATISTA: Todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes. Decreto 0723 de 2013, Art. 2. Parágrafo 1.

CONTRATO FORMAL DE PRESTACION DE SERVICIOS: Se entiende como contrato formal de prestación de servicios, aquel que conste por escrito. Decreto 0723 de 2013, Art. 2 Parágrafo 2.

EL DICTAMEN: Es una 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

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

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.

EL DICTAMEN EN FIRME: Se refiere al pronunciamiento que realizan las entidades de la seguridad social (EPS, 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 y/o apelación dentro de los diez (10) siguientes a su notificación.
- b. Habiéndose presentado recurso de reposición, no se interpuso el de apelación y aquel haya sido 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.

ENFERMEDAD LABORAL (EL): 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 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 ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Art.4º Ley 1562 de 2012. Es la enfermedad que afecta a una persona y que cumple con tres requisitos:

Causalidad que haya sido contraída luego de la exposición a un factor de riesgo inherente a la actividad laboral o que el Gobierno Nacional, determine, como enfermedad laboral; conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

PLAUSIBILIDAD: cuando se demuestre creíble, que la enfermedad fue causada por el factor de riesgo, esto se logra con la documentación de la información científica confiable y la experiencia medica colectiva.

TEMPORALIDAD: Cuando la transitoriedad entre la exposición al factor de riesgo y la aparición de la lesión es lógica y aceptada por la información médica confiable.

EPS: Entidad Promotora de Salud a la que se encuentra afiliado el servidor o contratista y presta los servicios de salud que requiera el afiliado, Para cumplir con

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

sus responsabilidades las EPS deben conformar una red de servicios para lo cual cualquier entidad promotora de salud puede contratar a clínicas y hospitales (IPS) de forma independiente y autónoma o pueden garantizar el acceso a los servicios con su propia red. La atención de los accidentes o enfermedades será realizada por la EPS a la que se encuentre afiliado quien cobrará los gastos ocasionados a la ARL.

FORMATO DE REPORTE PARA ENFERMEDAD PROFESIONAL DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE (FUREP): Para el informe de la enfermedad profesional, deberá diligenciarse el «Formato de Informe de Enfermedad Profesional del Empleador o Contratante», que se adopta mediante la Resolución 00156 de 2005, cuyas variables no podrán ser modificadas por persona o entidad alguna.

IPS: Institución Prestadora de Salud

PRESUNTA ENFERMEDAD LABORAL: es la connotación que se le da inicialmente a una patología que se considere de origen laboral, hasta tanto la EPS o la ARL o las comisiones médicos-laborales o las Juntas de Calificación Regionales de Invalidez o la Junta de Calificación Nacional de Invalidez, emitan un concepto médico que la catalogue como de origen profesional bajo la definición legal de enfermedad profesional vigente en Colombia.

PRESTACIONES ASISTENCIALES: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso: a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; b) Servicios de hospitalización; c) Servicio odontológico; d) Suministro de medicamentos; e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; g) Rehabilitaciones física y profesional; h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios. Decreto 1295 de 1994. Art. 5.

PRESTACIONES ECONÓMICAS: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas: a) Subsidio por incapacidad temporal; b) Indemnización por incapacidad permanente parcial; c) Pensión de Invalidez; d) Pensión de sobrevivientes; y, e) Auxilio funerario. Decreto 1295 de 1994. Art. 7

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Programa de salud ocupacional, en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación,

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar, controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Ley 1562 del 2012, art.1.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, norma 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. Ley 1562 de 2012, Art. 1.

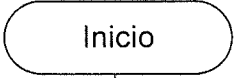
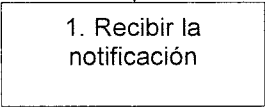

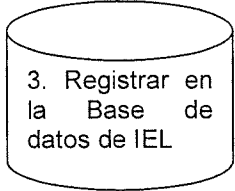
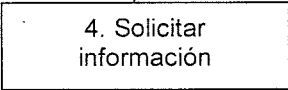

RIESGOS LABORALES: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o la labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

SERVIDOR, FUNCIONARIO O CONTRATISTA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON ENFERMEDAD LABORAL CALIFICADA: Son los responsables de acudir oportunamente al Sistema de Seguridad en Salud en Colombia ante la presentación de signos y síntomas que lo aquejan.

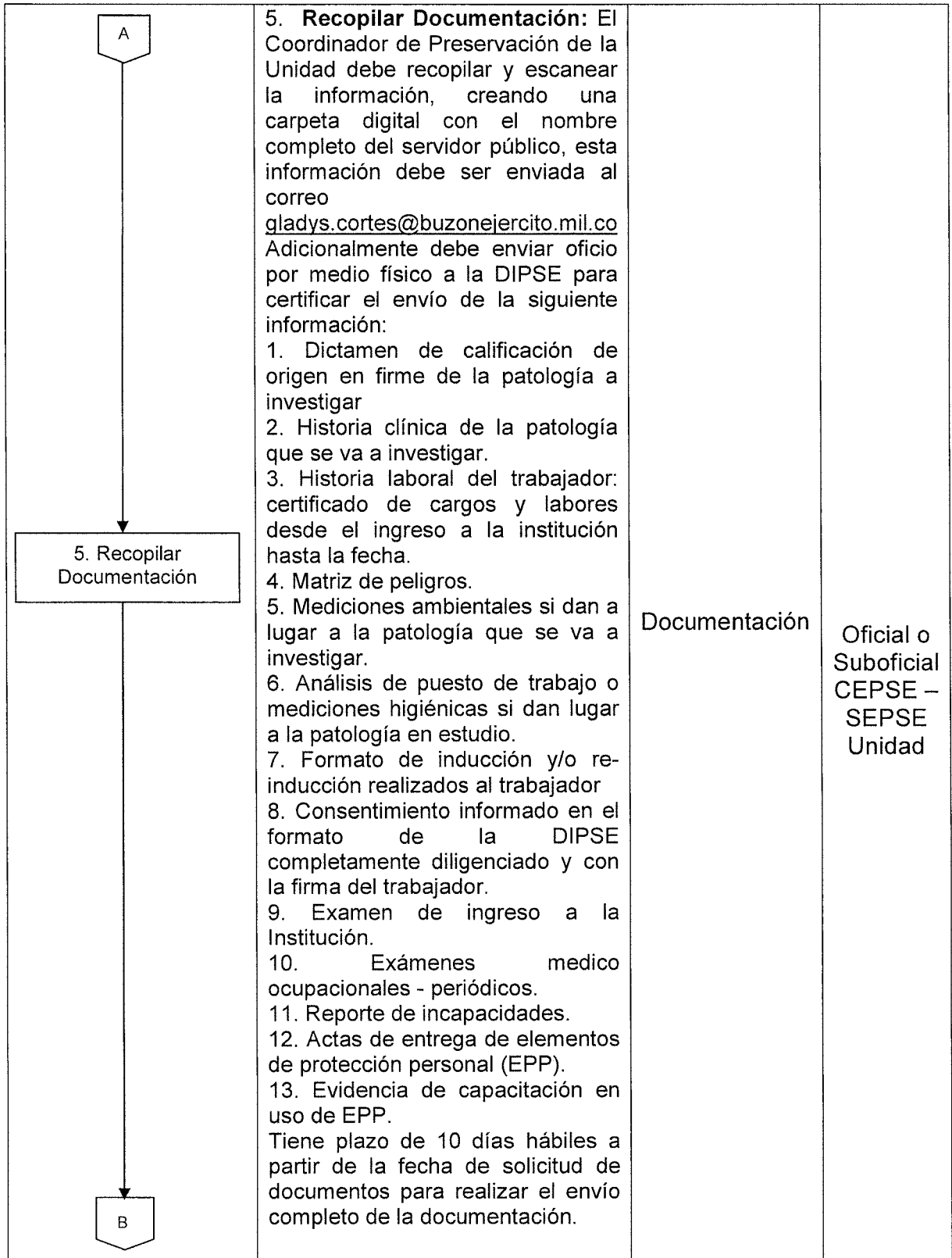
TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES: Es la tabla adoptada por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo según el Decreto 1477 de 2014, para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales.

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

5. FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES:

FLUJOGRAMA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO ACTIVIDAD	RESPONSABLE
			
	<p>1. Recibir la notificación: Del dictamen en firme de la calificación de enfermedad laboral, de parte de: EPS, ARL y Juntas de Calificación.</p>	<p>Dictamen en firme EPS, ARL y/o Juntas de Calificación</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>
	<p>2. Reportar Ministerio de Trabajo, ARL y EPS: La sección de Salud en el Trabajo de la DIPSE realiza el reporte de la EL a la ARL, EPS y ente territorial del Ministerio de Trabajo en el formato establecido.</p>	<p>Reporte enfermedad laboral al Ministerio de Trabajo, ARL y EPS</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>
	<p>3. Registrar en la base de datos de IEL los casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Información del servidor/contratista ➤ Información laboral ➤ Información administrativa ➤ Es importante efectuar la transcripción del dictamen en firme de la calificación de enfermedad laboral 	<p>Actualizar base de datos EXCEL de IEL con los casos</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>
	<p>4. Solicitar documentación: La sección de Salud en el Trabajo de la DIPSE solicita a la unidad militar la documentación requerida para realizar la IEL.</p>	<p>Oficio mediante el cual se solicita a la unidad los documentos para IEL</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>
			

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993



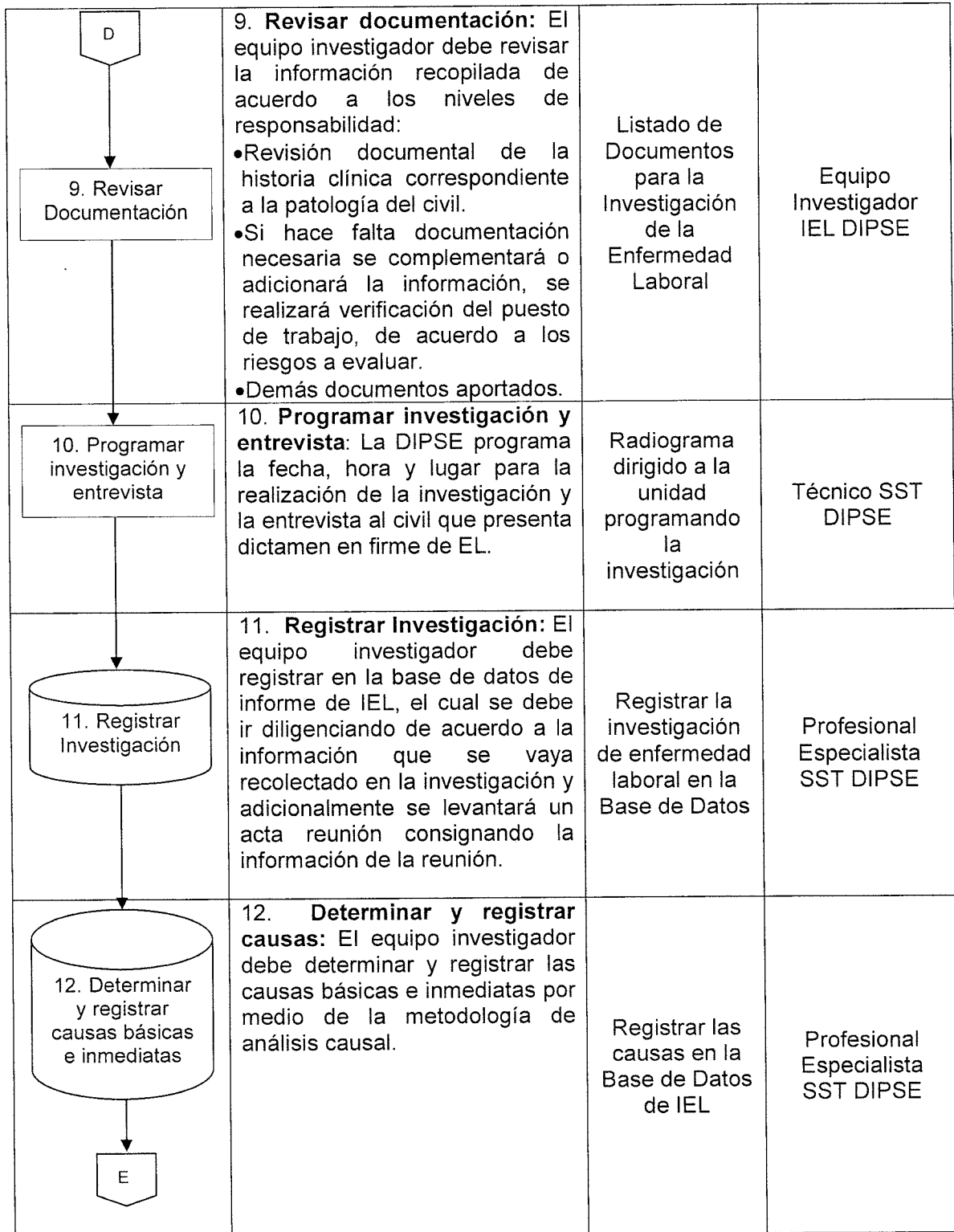
Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

	<p>6. Archivar documentación: La información (física) enviada a la DIPSE debe reposar en la carpeta de datos personales del funcionario, de acuerdo a la norma de archivo, la cual podrá ser requerida por entes de control. La historia clínica debe ser devuelta al funcionario, no puede quedar archivada en el archivo de la unidad.</p>	<p>Archivar Documentos</p>	<p>Oficial o Suboficial CEPSE – SEPSE Unidad</p>
	<p>7. Elegir Equipo Investigador: Definir equipo investigador multidisciplinario dependiendo de la clasificación de la enfermedad laboral. Debe contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Médico(s) Especialista(s) en Salud Ocupacional con licencia vigente. ➤ Profesional o tecnólogo de la Sección de Salud en el Trabajo con licencia en salud ocupacional vigente. ➤ Representante de COPRESST de la unidad a la que pertenece el funcionario. ➤ Jefe inmediato del trabajador. <p>Adicionalmente al equipo investigador anteriormente nombrado y de acuerdo a la enfermedad laboral a investigar, el equipo de la DIPSE estará conformado por personal profesional con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente.</p>	<p>Definir equipo investigador</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

<p style="text-align: center;">C</p> <p style="text-align: center;">8. Remitir la documentación</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p>8. Remitir documentación: Al Médico Especialista en Salud Ocupacional designado por la Sección de Salud en el Trabajo, la documentación para la revisión de la misma e inicio de la IEL, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dictamen de calificación de origen en firme de la patología a investigar ➤ Historia clínica de la patología que se va a investigar. ➤ Historia laboral del trabajador: certificado de cargos y labores desde el ingreso a la Institución hasta la fecha. ➤ Matriz de peligros. ➤ Mediciones ambientales si dan lugar a la patología que se va a investigar. ➤ Análisis de puesto de trabajo o mediciones higiénicas si dan lugar a la patología en estudio. ➤ Formato de inducción y/o re-inducción realizados al trabajador ➤ Consentimiento informado en el formato de la DIPSE completamente diligenciado y con la firma del trabajador ➤ Examen de ingreso a la Institución ➤ Exámenes periódicos ➤ Reporte de incapacidades ➤ Actas de entrega de EPP ➤ Evidencia de capacitación en uso de EPP y capacitaciones en promoción y prevención enfocado a los factores de riesgo expuesto. 	<p>Documentos investigación</p>	<p>Profesional Especialista en SST DIPSE</p>
--	---	---------------------------------	--

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993



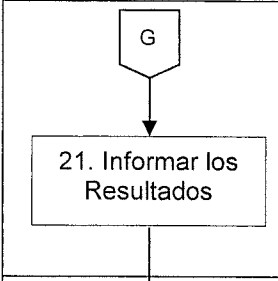
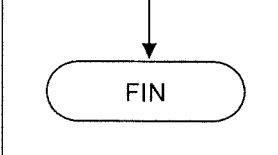
Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

<p style="text-align: center;">E</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>13. Proponer las medidas preventivas y correctivas para el Plan de mejoramiento</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>13. Proponer las medidas preventivas y correctivas para el Plan de mejoramiento: El equipo investigador elabora y envía a la unidad un informe al término de la IEL en el cual se proponen y describen las medidas correctivas y/o preventivas de las causas detectadas en el análisis causal, tendientes a eliminar, reducir o controlar el riesgo que ha originado la EL, con el propósito de evitar la aparición de nuevos casos.</p>	<p>Informe de investigación de enfermedad laboral</p>	<p>Profesional especialista SST DIPSE</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>14. Enviar propuesta plan de mejoramiento</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>14. Enviar propuesta plan de mejoramiento: La unidad envía a la DIPSE la propuesta del plan de mejoramiento para su aprobación.</p>	<p>Plan de mejoramiento para aprobación</p>	<p>El Coordinador de Preservación de la Unidad (CEPSE ó SEPSE)</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>15. Ejecutar el plan de mejoramiento</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>15. Ejecutar el plan de mejoramiento: Una vez se aprueba el plan de mejoramiento por la DIPSE, la unidad debe iniciar la ejecución del mismo. El Coordinador de Preservación de la Unidad junto con el COPRESST deben comunicar y controlar el cumplimiento de las medidas correctivas o preventivas consignadas en dicho plan, con el objetivo de informar a los responsables de la fecha límite de implementación de las mismas.</p>	<p>Plan de mejoramiento para aprobado por la DIPSE</p>	<p>Coordinador de Preservación de la Unidad (CEPSE ó SEPSE) junto con el COPRESST</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>16. Apoyar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">F</p>	<p>16. Apoyar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento: La Unidad debe controlar el cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas, apoyar y gestionar la ejecución de las medidas correctivas y/o preventivas en las fechas estipuladas en el plan de mejoramiento.</p>	<p>Seguimiento Plan de mejoramiento aprobado por la DIPSE</p>	<p>Comandante de la Unidad</p>

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

<p style="text-align: center;">F</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">17. Realizar Seguimiento del Plan de mejoramiento</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>17. Realizar Seguimiento del Plan de mejoramiento: La sección de Salud en el Trabajo de la DIPSE realiza la verificación y monitoreo del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas en el formato de plan de mejoramiento establecido por el Ejército Nacional</p>	<p>Seguimiento de las evidencias de las actividades del plan de mejoramiento</p>	<p>Profesional especialista SST DIPSE.</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">18. Realizar cierre al plan de mejoramiento</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>18. Realizar cierre al plan de mejoramiento: La DIPSE realiza el monitoreo estableciendo la efectividad y eficacia del plan de mejoramiento. La unidad realiza el cierre del plan de mejoramiento cuando las actividades planeadas se hayan cumplido y enviado las evidencias del mismo a la DIPSE.</p>	<p>Cierre del Plan de mejoramiento</p>	<p>Coordinador de Preservación de la Unidad (CEPSE ó SEPSE)</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">19. Verificar controles</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>19. Verificar controles: Una vez implementados los controles, la unidad debe continuar el proceso de verificación de los controles de forma periódica.</p>	<p>Matriz de peligros</p>	<p>Comandante de la unidad</p>
<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">20. Presentar Lección aprendida</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">G</p>	<p>20. Presentar Lección aprendida: El Coordinador de Preservación de la Unidad debe presentar a todas las áreas de la Unidad la Lección Aprendida que debe contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Descripción breve del caso b. Lesión y daños c. Agente y mecanismo de la lesión d. Acciones correctivas y/o preventivas. e. NO debe contener información personal del trabajador afectado, ni datos específicos de la historia clínica. 	<p>Acta de capacitación con la lección aprendida</p>	<p>El Coordinador de Preservación de la Unidad (CEPSE ó SEPSE) junto con el COPRESST</p>

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

	<p>21. Informar los resultados: La Sección de Salud en el Trabajo elabora y presenta informe de resultados de las investigaciones de enfermedades laborales al Director de la DIPSE de forma anual.</p>	<p>Informe del resultado de las investigaciones de enfermedad laboral</p>	<p>Técnico SST DIPSE</p>
			

6. PRODUCTO DEL PROCEDIMIENTO:

La investigación de enfermedad laboral permite determinar las causas básicas e inmediatas que generaron la enfermedad y la generación de la propuesta de medidas preventivas y correctivas para que no se vuelva a generar dicha enfermedad y así garantizar lugares de trabajos seguros y saludables para el personal orgánico de la Institución.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Base de datos investigación de Enfermedad Laboral

8. NORMATIVIDAD APLICABLE:

- Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
- Decreto 472 del 17 de marzo del 2015 "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"
- Decreto 1477 de 2014 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales"
- Ley 1562 de 11 de julio de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".

Procedimiento Investigación Enfermedad Laboral de Personal Civil Ley 100 de 1993

- Resolución 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 la Protección Social.
- Resolución 2569 de 1999 Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud. Ministerio de Salud.

9. ANEXOS:

- Anexo 1: Aplicativo Access base de datos investigación de enfermedad laboral (Diligenciada por la DIPSE).

Registro | El Consulta X

REGISTRO INVESTIGACIÓN ENFERMEDAD LABORAL

LISTADO DE CHEQUEO INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR DATOS DEL TRABAJADOR INFORMACIÓN DEL CASO INFORMACIÓN EL ANALISIS DE CAUSAS ANALISIS DE CAUSAS 2

1. INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

1.1 Nº de Investigación:

1.2 NIT Ejército: 1.3 NIT Contratista:

1.4 Nombre Actividad Económica Principal:

1.5 Dirección Principal:

1.6 Teléfono:

1.7 Correo Electrónico:

2. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Fecha de la Investigación:

2.2 Material Anexo:

2.3 Lugar de la novedad

2.3.1 Dirección:

2.3.2 Departamento: 2.3.3 Ciudad:

2.4 Responsable de la Investigación

2.4.1 Nombres y apellidos:

2.4.2 Profesión: 2.4.3 Nº Licencia Salud Ocupacional:

2.5 Unidad

2.5.1 Unidad Táctica:

Jefatura de Estado Mayor: <input type="text"/>	Comando: <input type="text"/>	División: <input type="text"/>
Fuerza de Tarea: <input type="text"/>	Cede: <input type="text"/>	Brigada/Dirección: <input type="text"/>