

CIRCULAR 64 DE 2020

(octubre 7)

Diario Oficial No. 51.460 de 07 de octubre de 2020

MINISTERIO DEL TRABAJO

PARA: EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS, A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES, A LOS CONTRATANTES DE PERSONAL BAJO MODALIDAD DE CONTRATO CIVIL, COMERCIAL O ADMINISTRATIVO, A LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMIA SOLIDARIA Y DEL SECTOR COOPERATIVO, LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, A LAS AGREMIACIONES O ASOCIACIONES QUE AFILIAN TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, A LOS ESTUDIANTES AFILIADOS AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, A LOS TRABAJADORES EN MISIÓN, A LA POLICIA NACIONAL EN LO QUE CORRESPONDE A SU PERSONAL NO UNIFORMADO Y AL PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS MILITARES.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: ACCIONES MÍNIMAS DE EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES EN LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA POR SARS-COV-2 (COVID-19) EN COLOMBIA.

FECHA

En el marco del actual Estado de Emergencia Sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID 19 declarado por el Ministerio de Salud mediante las Resoluciones [385](#) y [844](#), de 2020, el Ministerio del Trabajo, considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial.

La incertidumbre frente al futuro, el temor, la preocupación, la ansiedad por el contagio de la enfermedad y el aislamiento social pueden producir un impacto psicológico en la población trabajadora generando un alto nivel de estrés, lo cual puede llevar a alteraciones de salud mental, tales como: 1. Cambios en el estado de ánimo (depresión, ansiedad, excesiva felicidad,) crisis emocionales 2. Cambios en el comportamiento tales como consumo nocivo de sustancias psicoactivas, agresividad, reacciones emocionales negativas, violencia intrafamiliar, entre otras. Y así mismo, se puede evidenciar el Impacto psicológico que produce a los trabajadores que vivan un duelo generado por la pérdida de algún familiar o persona allegada a causa de la enfermedad.

El artículo [60](#) de la Ley 2052 de 25 de agosto de 2020 establece que los trámites deberán realizarse totalmente en línea, por parte de los ciudadanos. En este entendido y considerando la Bateria de Instrumentos para la

Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como una herramienta de obligatorio cumplimiento por los empleadores en el marco de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en observancia de la Resolución [2404](#) de 2019 con el objeto

de identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, deberá ser aplicada de manera virtual a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

El artículo 9o La Ley 1616 de 2013 establece que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo mediante la Resolución [2404](#) de 2019, adoptó como referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Gula Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos, los cuales brindan herramientas y recomendaciones a las empresas para la evaluación e Intervención de estos factores en el ámbito laboral.

El artículo [3o](#) de la Resolución 2404 de 2019 establece la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que se debe realizar de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

Ante la imposibilidad de aplicar la periodicidad de la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo [3o](#) de la Resolución 2404 del 2019; se hace necesario aplicar lo contemplado en el artículo [6o](#) del Decreto 491 de 2020; "La suspensión de los términos se podrá hacer de manera parcial o total en algunas actuaciones o en todas, o en algunos trámites o en todos, sea que los servicios se presten de manera presencial o virtual, conforme al análisis que las autoridades hagan de cada una de sus actividades y procesos, previa evaluación y justificación de la situación concreta', que en la actual emergencia sanitaria y el riesgo de contagio de Covid-19, no hacen viable la evaluación de riesgos psicosocial mediante la aplicación de la batería de riesgos psicosocial de manera presencial; hecho que está en contra de la Resolución [666](#) de 2020, la cual impide actividades de contacto, sugiriendo a las empresas promover e implementar el uso de herramientas tecnológicas que reduzcan los contactos personales dentro de la empresa.

Que el párrafo del artículo [4o](#) de la Resolución 2404 de 2020<SIC>19, establece que a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la batería de factores de riesgo psicosocial de manera virtual, que es el escenario ideal.

Que en muchas empresas no se prestó servicio o se laboró, que durante el tiempo de cuarentena o aislamiento se realizaron actividades como trabajo en casa, teletrabajo o alternativas laborales diferentes en las empresas, que ameritan, justifican suspenden los términos para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual iniciara a contar cuando termine la Emergencia Sanitaria

declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Sin importar que se suspenda la realización presencial de la batería de riesgos psicosocial conforme a la Resolución [2404](#) de 2019, los empleadores, contratistas y las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público y privado, deben cumplir con la normatividad, guías y lineamiento adaptados a las actuales condiciones de la presente pandemia e implementar las siguientes estrategias mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el SARS-CoV-2 (COVID-19).

1. ASPECTO PSICOSOCIAL DE TRABAJO EN CASA.

En relación con el trabajo durante el trabajo en casa se recomiendan las siguientes medidas:

1.1. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales referentes a la jornada máxima legal permitida, esto es 8 horas diarias y 48 horas semanales. Adicionalmente, en ningún caso, las horas extra, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre las partes a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extra.

1.2. Debe garantizarse el derecho a la desconexión laboral digital, en esta medida, los trabajadores y empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin prevenir impactos psicológicos negativos.

1.3. Si por petición del empleador, el trabajador debe laborar una jornada superior a la máxima legal, procede el pago de horas extra y recargos por trabajo en dominicales y festivos.

1.4. Se debe obedecer a las cargas habituales del trabajador y no establecer sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio, a menos que se trate de situaciones excepcionales que deban ser atendidas para evitar un perjuicio al empleador.

1.5. Los empleadores deben promover la realización de pausas activas, de descanso mínimo entre reuniones continuas, fomentar y practicar el autocuidado.

1.6. El empleador deberá garantizar que las horas de trabajo al día se distribuyan en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral.

1.7. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

2. ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

2.1. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral.

2.2. El empleador deberá respetar los días de trabajo pactado y debe evitar solicitudes los fines de semana y días de descanso

2.3. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos por el trabajador, de manera prioritaria, durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a que tiene derecho el trabajador.⁽¹⁾

2.4. Se deben establecer estrategias en las que se promueva y deba respetarse el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento de los trabajadores.

3. COMORBILIDAD, TRABAJO Y ASPECTO PSICOSOCIAL.

3.1. Contar con un censo actualizado de talento humano con morbilidades preexistentes que los haga más vulnerables a los efectos del contagio de COVID-19, principalmente aquellos con afecciones subyacentes, especialmente si no están bien controladas.

3.2. Respetar el tiempo de la respectiva incapacidad emitidas por el médico tratante.

3.3. Establecer las medidas especiales de protección al talento humano, estudiantes y docentes en prácticas formativas, que por sus comorbilidades o por su situación personal sean más vulnerables a la infección con COVID- 19. Estas medidas pueden contemplar el teletrabajo, telemedicina y la reubicación académica o laboral temporal, según corresponda, entre otras.

4. POST PANDEMIA

Las secuelas que puede dejar la pandemia a causa el virus SARS-COV-2 (Covid 19) en la población trabajadora es un aspecto crucial en la salud mental de los trabajadores, es por ello, que se debe generar una conciencia de autocuidado y en algunos casos atención psicológica, aun así, haya pasado la emergencia sanitaria, pues el impacto psicosocial que deja la enfermedad debe ser atendido para el desarrollo de posibles alteraciones en el estado de la salud mental de los trabajadores, Es por ello que se deben adoptar acciones que contribuyan al bienestar físico y mental como, actividad física, alimentación saludable y emplear actividades que fortalezcan la Inteligencia emocional y manejo del estrés, deben ser realizadas como mínimo en la rutina de cada trabajador.

5. RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS:

Las empresas deben desarrollar las siguientes acciones mínimas de identificación, evaluación, monitoreo permanente, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el marco del actual estado de emergencia sanitaria y cumpliendo los protocolos de bioseguridad en relación con la actividad económica.

5.1. No aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo [3o](#) de la Resolución 2404 del 2019 hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS- CoV-2 (COVID-19) conforme a los establecido en el artículo [6o](#) del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas.

5.2. Cumplir con todas las normas, protocolos y guías relacionados con salud mental y factor de riesgo psicosocial, sin que sea impedimento que la batería de riesgos psicosocial, no se pueda realizar por efectos de la presente emergencia.

5.3. Tener activo y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, con normas de bioseguridad y con énfasis en el uso de herramientas tecnológicas que reduzcan el contacto personal.

5.4. Realizar actividades, análisis y programas de retomo laboral para la reactivación productiva en la empresa.

5.5. Facilitar los espacios y tiempos para la ejecución de actividades de promoción y prevención

sobre riesgo psicosocial a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

5.6. Asegurar la participación de los trabajadores en actividades de promoción y prevención sobre riesgo psicosocial a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

5.7. Asegurar el pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el marco del contrato laboral pactado.

5.8. Procurar confidencialidad acerca de los trabajadores con casos confirmados o sospechosos de SARS- CoV-2 (COVID-19)., y realizar el adecuado acompañamiento psicosocial.

5.9. Con respecto a la Intervención de los factores de riesgo psicosociales, todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e Intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales que está generando la pandemia del SARS-COV-2 (COVID-19), para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de Intervención de factores de riesgos psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.10. Asegurar el acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales frente a las acciones de prevención e Intervención con motivo de la pandemia del SARS-COV-2 (COVID-19).

5.11. Continuar la implementación de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.12. Se reitera que a partir del momento que el Ministerio del Trabajo publique en la página Web del Fondo de Riesgos Laborales el software de la aplicación de la Balería de Instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial, los empleadores y contratantes podrán aplicado de manera virtual, en cumplimiento con lo establecido en la Resolución [2404](#) de 2019,

5.13. La aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial de manera virtual será potestad del empleador.

6. RESPONSABILIDADES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley [1562](#) de 2012, Decreto [1072](#) de 2015 y Resolución [2404](#) de 2019, armonizados con lo establecido en los protocolos de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19.

Teniendo en cuenta lo anterior, las Administradoras de Riesgos Laborales, en el marco de sus responsabilidades, deberán desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

6.1. Realizar campañas y espacios de capacitación a los empleadores y trabajadores de diferentes sectores económicos, priorizando los trabajadores del sector salud, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés y al mejoramiento de las condiciones organizacionales y recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de crisis tales como la emergencia sanitaria actual.

6.2. Implementar una línea telefónica de ayuda, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brindan un espacio de, escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores

de diferentes sectores económicos, bajo los siguientes preceptos:

6.3. Disponer un espacio de comunicación no presencial de escucha, orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis, a través de diferentes canales de Interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores de la salud que atienden el brote de COVID-19.

6.4. Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, identificación, prevención, Intervención y canalización hacia los servicios de atención en salud mental, en el marco del acompañamiento y apoyo a los empleadores y sus trabajadores afiliados.

6.5. Brindar apoyo emocional en situaciones de crisis mediante acompañamiento psicológico e intervención psicosocial que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental.

6.6. Activar la oferta de servicios, procesos y rutas de atención, para la gestión de las necesidades en salud mental reportadas por los trabajadores, con el fin de favorecer el restablecimiento o mantenimiento de su salud y bienestar.

6.7. La Línea telefónica de apoyo psicosocial, permitirá la atención e Intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental, que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional.

6.8. La Línea telefónica de apoyo psicosocial deberá estar disponible, por el tiempo que dure la emergencia sanitaria y hasta por un mes posterior a la declaratoria del cese de esta.

6.9. Priorizar las estrategias de Intervención y seguimiento a los trabajadores de sus empresas aliadas, que con ocasión de las labores que desempeñan están directamente expuestos al contagio del virus, tales como personal de salud incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnósticos y atención del COVID - 19, vinculados en cualquier modalidad de contratación.

6.10. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de Intervención en crisis.

7. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores dependientes e Independientes y los contratistas deben cumplir con las medidas de prevención adoptadas en los centros de trabajo por el empleador o contratante tales como:

Asistir a las capacitaciones realizadas por el empleador o contratante o la entidad.

7.1. Administradora de Riesgos Laborales.

7.2. Cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.

7.3. Colaborar para mantener un entorno organizacional favorable y libre de violencia

7.4. Conocer y participar en la detección de los factores de riesgo psicosocial

7.5. Informar situaciones que pongan en riesgo el entorno y sus integrantes

7.6. Participar en eventos de divulgación sobre el tema.

7.7. Realizar las actividades sugeridas por el empleador o la ARL.

8. REPORTE DE INFORMACION POR PARTE DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben reportar la Información sobre las campañas de comunicación, acciones de prevención y estrategias de intervención desarrolladas en sus empresas afiliadas, desagregada por sectores económicos, de forma mensual, así como un reporte del registro de llamadas recibidas a través de la línea de atención, orientación y apoyo emocional a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

9. SANCIONES.

El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el artículo [13](#) de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015. La Investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo [32](#) de la Ley 1562 de 2012.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ

Ministro del Trabajo

NOTAS AL FINAL:

1. Concepto 163211 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



MINTIC