



# Trabajo

Bogotá, 25 de octubre de 2024

25 OCT 2024

CIRCULAR 0070

**PARA:** EMPLEADORES DEL SECTOR TRANSPORTE; CONTRATANTES DE PERSONAL BAJO MODALIDAD DE CONTRATO CIVIL, COMERCIAL O ADMINISTRATIVO; TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES; EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

**DE:** MINISTRA DEL TRABAJO.

**ASUNTO:** ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA SALUD MENTAL Y ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

En el marco de la normatividad vigente sobre promoción de la salud y prevención de riesgos laborales y en especial lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, los empleadores con la asistencia técnica de las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones dirigidas a promover estilos de vida y trabajo saludable.

Las acciones de prevención son la primera estrategia para la generación de hábitos, actitudes, comportamientos seguros y saludables en la ejecución de todas las ocupaciones, lo cual favorece la calidad de vida de los trabajadores, el bienestar social, la actividad productiva y el clima laboral.

El Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

La Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, especialmente de los servicios de promoción y prevención

El Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), señala la obligatoriedad y coordinación de las actividades de promoción y prevención, entre las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales a la Ley 1616 de 2013 expide la Ley de salud mental y señala las acciones de Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

La Resolución 2764 del 2022 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos e insta a las Administradoras de Riesgos Laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda intervención y/o soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores.

La Resolución 2646 del 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, determina entre las responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales las actividades de asesoría y asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Las acciones de prevención son la primera estrategia para la generación de hábitos, actitudes, comportamientos seguros y saludables en la ejecución de todas las ocupaciones, lo cual favorece la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, el bienestar social, la actividad productiva y el clima laboral.

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 en la línea estratégica 4 *"Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral"*, señala en la línea operativa 4.2 la necesidad de fortalecer en los lugares de trabajo el logro de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida laboral.



El desarrollo de estas acciones trae entre otros los siguientes beneficios:

- Potencia la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mejora la productividad de las trabajadoras y los trabajadores, y en consecuencia, incrementa la competitividad de la empresa.
- Reduce el gasto en salud, el ausentismo laboral y el índice de rotación voluntaria o de intención de retiro.
- Mejora el clima laboral, lo que redundará en mayor motivación y mejor desempeño de los trabajadores.
- Promueve una cultura organizacional en pro del cuidado de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Considerando lo anterior se hace necesario brindar a los empleadores del sector transporte orientaciones para la promoción de un entorno laboral saludable, que favorezca la implementación de acciones de promoción de la salud y autocuidado de las trabajadoras y los trabajadores de este sector de forma tal que impacten positivamente en sus condiciones de vida.

## 1. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

1. Promover acciones integrales e integradas para la promoción de la alimentación saludable, actividad física, control del consumo y exposición al humo de tabaco, y al consumo abusivo de alcohol, la convivencia social, la salud mental, la seguridad alimentaria y nutricional.
2. Desarrollar y potenciar condiciones institucionales (físicas, sociales y ambientales) en pro de los estilos de vida saludable de sus trabajadoras y trabajadores, que promuevan la salud y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Generar y fortalecer procesos participativos de las trabajadoras y los trabajadores y otros actores sociales, en el desarrollo de los programas, estableciendo alianzas, acuerdos o convenios por la salud y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Implementar mecanismos de educación, comunicación e información para las trabajadoras y los trabajadores, que aporten a la reducción de factores de riesgo generados en la actividad de transporte, y que transmitan mensajes relevantes, oportunos, comprensibles y precisos acerca de la promoción de la salud.
5. Definir un plan de comunicación institucional para la movilización social en pro de la promoción de la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.
6. Ajustar la jornada de trabajo a las disposiciones laborales vigentes establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 3 de la Ley



- 2101 de 2021 relacionadas a la jornada máxima legal permitida. Así mismo tener en cuenta que en ningún caso, las horas extras, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 horas semanales.
7. Debe garantizarse el derecho a la desconexión laboral, en esta medida, las trabajadoras y los trabajadores, así como, los empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin prevenir impactos psicológicos negativos.
  8. Si por necesidad del servicio, el trabajador debe laborar una jornada superior a la máxima legal, procede el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos.
  9. Los empleadores deben promover periodos de descanso mínimo en la jornada de trabajo de los conductores, así como pausas activas durante la ejecución de su actividad.
  10. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral (conducir), estas no incluyen el descargue de la mercancía o cualquier otro elemento que transporta.
  11. El empleador deberá monitorear al conductor en la ejecución de su jornada laboral con el fin de prevenir episodios de micro sueño y dificultades presentes en la vía.
  12. Se deben establecer estrategias en las que se promueva y deba respetarse el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
  13. Cumplir con las normas relacionadas con salud mental y factor de riesgo psicosocial y realizar las acciones de identificación, evaluación, monitoreo permanente, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales.
  14. Elaborar e implementar un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta el Protocolo de intervención de factores psicosociales para las trabajadoras y los trabajadores del sector transporte "Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral".
  15. Promover espacios de atención y escucha, mesas de diálogo y negociación participativa para la construcción de propuestas que contribuyan a la promoción de la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.
  16. Promover la articulación de redes sociales que faciliten la movilización y el control social por la salud de las trabajadoras y los trabajadores.



## 2. 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, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.

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

- 2.1. Realizar campañas y espacios de capacitación a los empleadores y trabajadoras y trabajadores del sector transporte, sobre estilos de vida y trabajos saludables y acciones 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.
- 2.2. Implementar una línea telefónica de ayuda, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) que sean atendidos por un equipo de profesionales de la salud mental para brindar un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y de primeros auxilios psicológicos, a las trabajadoras y los trabajadores del sector transporte.
- 2.3. Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, identificación, prevención, intervención y canalización hacia los servicios de atención en salud mental teniendo en cuenta las rutas de atención del Ministerio de Salud y Protección Social, línea 106 y 123 a nivel nacional, en el marco del acompañamiento y apoyo a los empleadores y sus trabajadoras y trabajadores afiliados del sector transporte.
- 2.4. Para eventos agudos en salud mental las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar programas de intervención en crisis.

## 3. RESPONSABILIDADES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

Las trabajadoras y los trabajadores del sector transporte, independiente a su modalidad de contratación, deben cumplir con las medidas de prevención adoptadas por el empleador o contratante tales como:

- 3.1. Asistir a las capacitaciones realizadas por el empleador o contratante y la Administradora de Riesgos Laborales.



# Trabajo

0070

- 3.2. Cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
- 3.3. Mantener estilos de vida y trabajo saludable, desarrollar actividad física, consumo de alimentos saludables, evitar el sedentarismo, controlar el consumo y exposición al humo de tabaco, y al consumo abusivo de alcohol.
- 3.4. Promover la convivencia social, el dialogo, la resolución de conflictos evitando situaciones de violencia.
- 3.5. Conocer y participar en la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.
- 3.6. Participar en eventos de divulgación sobre el tema.

## 4. SANCIONES.

El incumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente, 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.

Atentamente,

25 OCT 2024

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS

**MINISTRA DEL TRABAJO**