



### INFORME GLOBAL

**PROYECTO DECRETO** “Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental...”

CATEGORIA	TEXTO	OBSERVACION	REALIZADA POR	EVALUACION
GENERAL		Yo quisiera comentar sobre el tema de la detección de sustancias psicoactivas en los trabajadores. Yo creo que en el Ministerio de trabajo, debería estar en concordancia con la Dian e inclusive con el Ministerio de comercio exterior y estudiar al menos el tema de los tratados de libre comercio, donde se hablan de las certificaciones y lo que dichas certificaciones obligan a los empresarios, a tomar medidas sobre este tema y que son totalmente opuestas, a lo que el Ministerio de trabajo dice. Por ejemplo; Para que una	ISRAEL BLUMAN LEVY	El objeto de esta norma es establecer lineamientos mínimos para promoción de la salud mental, prevención de los problemas, trastornos mentales y consumo de sustancias psicoactivas y no tiene fines de certificación. Esto no modifica los requisitos establecidos en esta norma, porque tanto la certificación BASC así como operador económico

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>empresa sea OEA (operador económico autorizado), debe tomar muestras periódicas de sustancias sicoactivas y para eso hay un formato y esas personas no podrían trabajar en las compañías. Lo mismo pasa para la certificación BASC. Entonces los empresarios quedamos en un limbo ya que no sabemos qué camino tomar y que debemos cumplir o no? Me parece importante que ustedes estudien este tema, para poder, estar todos alineados en el mismo camino.</p>		<p>autorizado es un requerimiento adicional establecido por autoridades aduaneras, con fines diferentes a lo establecido en este Decreto.</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.2 Campo de aplicación</p>	<p>El presente capítulo se aplica a los 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 economía solidaria y del</p>	<p>Aplica también para aquellos trabajadores que son independientes. No obstante, sugerimos que se aclare de manera textual como se harán las mediciones en los trabajadores independientes que posean varios contratos con diferentes contratistas, y que ocurre en el caso de las agremiadoras que tienen a su cargo la</p>	<p>SURA COLOMBIA</p>	<p>Para los trabajadores independientes que tienen varios contratos la aplicación de pruebas debe realizarla cada contratante. No aplica para los trabajadores independientes cuenta propia.</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.	afiliación de los independientes.		
Artículo 2.2.4.12.3 Definiciones	Para efectos del presente Decreto se adoptan las definiciones establecidas en la Ley 1616 de 2013	Nos parece pertinente incluir la definición de productos de tabaco. Se sugiere incluir también la de cigarrillo electrónico, cuyos efectos nocivos para la salud también empiezan a ser puestos de presente en atención a la multiplicidad de agentes químicos que	JUAN DIEGO BUITRAGO	No se puede agregar cigarrillo electrónico ya que es un tema que se encuentra en proceso de reglamentación en el país por parte del Ministerio de Salud, por lo tanto no forma

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>contienen. En consonancia con el comentario anterior, en el numeral 6 del mismo artículo, que define el control del tabaco, se sugiere incluir el control del cigarrillo electrónico. La precisión resulta necesaria por cuanto podría argumentarse que se trata de un producto diferente al tabaco y que en consecuencia estaría por fuera del marco del Decreto. En consecuencia, se sugiere adicionar las expresiones que se subrayan; 6. Control del tabaco y el cigarrillo electrónico: comprende diversas estrategias de reducción de la oferta, la demanda y los daños con objeto de mejorar la salud de la población eliminando o reduciendo su consumo de productos de tabaco y cigarrillo electrónico, y su exposición al humo de tabaco”.</p>		<p>parte de esta norma. Se expedirá una norma específica sobre este tema.</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.3 Definiciones</p>		<p>En cuanto a la definición de problema mental, consideramos que la misma es demasiado</p>	<p>SURA COLOMBIA</p>	<p>Las definiciones no afectan de manera directa el articulado y no</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>detallada, y ocasiona una capacidad operativa exagerada al empleador, la cual es desgastante e innecesaria. Para conocer ciertos elementos que lleven a determinar un problema o trastorno mental no es necesario determinar tantas variables tan específicas que son de difícil acceso para una empresa, por lo tanto es recomendable que los elementos a tener en cuenta no sean los CIE 10, toda vez que se estaría incurriendo en procesos de gestión por parte de las empresas que requerirán de cargas operativas muy altas y detalladas, que se vuelven exhaustivas y que no son las estrictamente necesarias para medir un problema mental. Sugerimos que para determinar si se está en presencia de un trastorno mental como si es una enfermedad mental haya un concepto médico previo.</p>		<p>establece responsabilidades diferentes a las competencias de los actores definidos en el decreto.</p>
--	--	--	--	--



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





<p>Artículo 2.2.4.12.3 Definiciones</p>		<p>La definición de problema mental, aunque bien intencionada, en la práctica podría resultar muy amplia, como quiera que es suficiente con un síntoma que produzca un “malestar emocional” para que una persona quisiera clasificar en dicha definición. Siendo recomendable establecer que el profesional contará con la idoneidad necesaria para así clasificarlo. Problemas Mentales: Síntomas o conductas que no constituyen una enfermedad mental diagnosticada, pero que producen malestar emocional y disfunción en las capacidades para relacionarse con los otros y que requieren apoyo social y clínico. Se trata de riesgos potenciales para la salud mental relacionados con circunstancias socioeconómicas y psicosociales, que un médico psiquiatra diagnostique.</p>	<p>ADRIANA SOLANO LUQUE</p> <p>CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD</p>	<p>El objeto de la norma es establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de los problemas y trastornos mentales y no tiene fines diagnósticos. Las definiciones no afectan de manera directa el articulado y no establece responsabilidades diferentes a las competencias de los actores definidos en este decreto. No se está modificando, ni adicionando la tabla de enfermedades laborales.</p>
---	--	--	--	---

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		Trastornos Mentales: Se entiende trastorno mental como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida. Que un médico psiquiatra diagnostique.		
Artículo 2.2.4.12.4	Objeto del proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas.	El proyecto institucional debe tener el alcance a la intervención y manejo de casos de consumo detectados en la población de trabajadores de las empresas, con la redacción actual de artículo su alcance es únicamente de prevención de consumo	JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA	El objeto de este Decreto es preventivo, la intervención en los casos de consumo es de competencia del sector salud.
Artículo 2.2.4.12.5 Detección del consumo	En el marco de los programas de vigilancia de la salud de los	En primer lugar considero conveniente así como se esclareció en el parágrafo el		Es pertinente la sugerencia de definir a que hace referencia

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





<p>de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral</p>	<p>trabajadores, los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo para sí, los demás, o que son responsables respecto de terceros, entre ellos: los conductores de cualquier tipo de vehículos; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o</p>	<p>objetivo de la prueba en los trabajadores que desarrollan actividades de bajo riesgo, que en el mismo artículo 2.2.4.12.5, también se establezca el objetivo de la prueba para trabajadores cuya actividad implica un riesgo para sí, los demás, o que son responsables respecto de terceros, puesto que este sería muy diferente (Sancionatorio). En segundo lugar, como lo establece el numeral 2º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, prohibiciones para los trabajadores el “Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”, la prohibición hace referencia a embriaguez o influencia de narcóticos o drogas enervantes y no a la detección del consumo de sustancias psicoactivas. El Instituto Nacional de Medicina Legal y ciencias Forenses, ha definido claramente en sus</p>	<p>HECTOR JULIAN LOPEZ MEJIA</p>	<p>bajo riesgo. El parágrafo quedara así : Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores que desarrollan actividades de riesgo I, II y III de conformidad con el Decreto 1607 de 2007 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya tendrán un carácter de identificación del riesgo. En caso de que la prueba presente riesgo medio o alto el empleador o contratante a través del SG-SST, orientara al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en</p>
--	---	--	----------------------------------	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol







	<p>inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, de conformidad con el Decreto 1607 de 2002 que establece la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.</p>	<p>reglamentos técnicos y resoluciones la definición de EMBRIAGUEZ (La embriaguez es un estado de alteración transitoria de las condiciones físicas y mentales, causada por intoxicación aguda que no permite una adecuada realización de actividades de riesgo. La embriaguez es un estado de intoxicación aguda con diversas manifestaciones psíquicas y físicas, de intensidad variable, evaluadas y diagnosticadas mediante un examen clínico-forense por un médico o médica, quien determina la necesidad de realizar o no exámenes paraclínicos complementarios. La embriaguez puede ser causada por sustancias alcohólicas y no alcohólicas, como sustancias depresoras, estimulantes, alucinógenas o con efectos mixtos. La intoxicación aguda por alcohol etílico tiene particular connotación</p>	<p>Salud - EAPB a la cual se encuentre afiliado.</p>
--	---	---	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>por el consumo amplio y socialmente aceptado en muchas partes del mundo, y por generar en la persona cambios psicológicos, orgánicos y neurológicos de corta duración en el tiempo, que ponen en peligro no sólo su seguridad personal sino también la de otros, en especial cuando se portan armas de fuego, se conduce un medio de transporte o se realizan labores que implican riesgo o responsabilidad. Lo mismo sucede con otras sustancias depresoras, estimulantes, alucinógenas o con efectos mixtos, cuyo consumo también produce alteraciones psíquicas, orgánicas y neurológicas que afectan la capacidad del individuo para realizar este tipo de actividades, o para someter a un estado de indefensión a una víctima para lograr de ella un objetivo propuesto). La ingestión de una sustancia lícita o ilícita de origen natural o sintético no necesariamente afecta y</p>	
--	--	--	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>modifica el funcionamiento del sistema nervioso central y los procesos mentales (como la cognición o la afectividad), es decir no produce embriaguez, pequeñas dosis de una sustancia, al igual que ocurre con el alcohol etílico (menos de 40 mg/dL), aunque existe evidencia de la sustancia en el organismo, la persona no está embriagada. Por lo cual para que se establezca una sanción, se debe demostrar la embriaguez del trabajador, lo cual según la resolución 414 de 2002 del mismo Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, se tendría que realizar por "B. POR EXAMEN CLÍNICO. Cuando no se cuente con métodos directos o indirectos de determinación de alcoholemia se realizará el examen clínico según el estándar forense establecido por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.". En</p>		
--	--	--	--	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		Colombia no existe una norma que establezca cuál es la cantidad de determinada sustancia lícita o ilícita de origen natural o sintético, que puede causar las alteraciones neurológicas que configuran el diagnóstico de embriaguez no alcohólica. Por lo cual aunque el uso de pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas, puede ser orientador de un estado de embriaguez no alcohólica, este solo podría ser realizado por examen clínico-forense por un médico o médica con experiencia en este tipo de dictámenes.	
Artículo 2.2.4.12.5 Detección del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qué carácter tendrán?</li> <li>2. Qué condiciones o perfil deberá tener la persona que pueda aplicar las pruebas?</li> <li>3. Para aplicar las pruebas se requiere en todos los casos</li> </ol>	<p>ROBERTO FERNANDO HERNANDEZ</p> <p>Es pertinente la sugerencia y el artículo y parágrafo quedaran así: Artículo 2.2.4.12.5. Detección del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>consentimiento informado?</p> <p>4. Qué hacer con los trabajadores cuyo resultado de prueba arroje resultado positivo?</p> <p>5. Es posible no permitirles ingresar al sitio de trabajo o solicitarles que se retiren del puesto de trabajo?</p>	<p>En el marco de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas no invasivas, tales como ASSIST a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo para sí, los demás, o que son responsables respecto de terceros, entre ellos: los conductores de cualquier tipo de vehículos; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de</p>
--	--	---	---

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

			<p>la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, de conformidad con el Decreto 1607 de 2002 que establece la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para</p>
--	--	--	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa  
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
 Teléfonos PBX  
 (57-1) 5186868

Atención Presencial  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
 Puntos de atención  
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
 018000 112518  
 Celular  
 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

				<p>el Sistema General de Riesgos Laborales o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.</p> <p>Parágrafo: Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores que desarrollan actividades de riesgo I, II y III de conformidad con el Decreto 1607 de 2007 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya tendrán un carácter de identificación del riesgo. En caso de que la prueba presente riesgo medio o alto el empleador o contratante a través del SG-SST, orientara al trabajador a que</p>
--	--	--	--	---



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





				<p>inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud - EAPB a la cual se encuentre afiliado</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.5 Detección del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral</p>		<p>Reconocemos la relevancia de este artículo, y consideramos un gran paso que se autorice a los empleadores realizar las pruebas de detección de consumo. Sin embargo vemos que falta claridad en el manejo de los resultados, puesto que un resultado positivo para consumo de sustancias psicoactivas implica un riesgo muy alto para la empresa y para los trabajadores, como para que la medida que se recomiende sea únicamente exhortar; lo cual no compartimos, pues debería entrar en un proceso de seguimiento y como medida de precaución no se le debe permitir</p>	<p>JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA</p>	<p>El alcance de la presente reglamentación es de tipo preventivo no sancionatorio y están relacionadas con pruebas no invasivas como lo son (AUDI, ASSIST).</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol







		realizar las actividades de riesgo hasta tanto no se cuente con evidencia mediante prueba de detección de consumo, certificado de institución tratante, etc. de que el trabajador ha cesado su consumo de la sustancia. Esto debe quedar vinculado al proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, en tanto que este abarca las diferentes condiciones de relación de los trabajadores con las sustancias psicoactivas (consumidores ocasionales, abuso de sustancias y adicción diagnosticada a las sustancias)		
Artículo 2.2.4.12.8 Responsabilidades de los empleadores	Los empleadores y contratantes de personal deben garantizar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del	Relacionado con el artículo anterior y sobre este mismo punto no hay directriz clara sobre el manejo y alcance de las medidas que puede tomar el empleador de un caso con resultado positivo, o un caso positivo involucrado en un evento de accidente grave o mortal, o en caso	JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA	Acorde a lo establecido en la 1566 el alcance es preventivo, identificación del riesgo y en caso de riesgo medio o alto el empleador o contratante a través del SG-SST, orientara al

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	<p>Consumo de Sustancias Psicoactivas, así como de las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco de sus responsabilidades que incluirá.</p>	<p>de que un trabajador reincidente en una conducta de consumo se niegue a presentar las pruebas o a cumplir las medidas de control, seguimiento y cuidado de la salud que están bajo su responsabilidad. Estos son aspectos en los cuales se requiere una definición legal sobre el posible actuar de intervención en salud y/o disciplinaria por parte del empleador. En este punto es importante que el decreto mencione la responsabilidad, alcance y manejo de los empleadores frente a los casos de trabajadores que ya padecen un trastorno mental y cuyos síntomas afectan no solo la calidad de vida del trabajador sino de los compañeros y el funcionamiento de la organización</p>		<p>trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud - EAPB a la cual se encuentre afiliado. Orientación de los servicios de salud.</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.8 Responsabilidades de los empleadores</p>		<p>Se sugiere establecer un programa especial para establecimientos tales como bares, discotecas y tabernas, en las cuales se presenta un mayor</p>	<p>JUAN DIEGO BUITRAGO</p>	<p>No es pertinente, esta norma es general para todas las empresas.</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		riesgo de consumo de sustancias ilícitas		
Artículo 2.2.4.12.8 Responsabilidades de los empleadores		Al parecer queda inconcluso, pues termina con las palabras “que incluirá.”	LIA CECILIA CARDONA GALVIS  ISA INTERCOLOMBIA	Fue un error de digitación que ya se corrigió
Artículo 2.2.4.12.9 Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, al alcohol y al tabaco, así como desarrollarán las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, con sus empresas y	Solicitamos que se agregue el siguiente texto resaltado: “Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, al alcohol y al tabaco, así como asesorar al empleador en el desarrollo de las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, con sus empresas y trabajadores afiliados, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de	JUAN CARLOS ARISTIZABAL  FASECOLDA	Es pertinente la sugerencia. El artículo quedara así: Las Administradoras de Riesgos Laborales prestarán asesoría y asistencia técnica para la ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales y las acciones para la protección especial al

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	trabajadores afiliados, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo.	los riesgos derivados del trabajo". Es necesario insistir que es responsabilidad del empleador hacer o ejecutar las actividades de promoción y prevención.		talento humano que trabaja con salud mental las cuales se desarrollara mediante la implementación de los lineamientos contenidos en la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y las guías técnica general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, en el marco de sus responsabilidades de promoción de la salud y la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
Artículo 2.2.4.12.10 Responsabili	Empresas Administradoras de Planes de	Es de suma importancia que estos actores también realicen		Los componentes que mencionan

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





<p>dades de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud (EAPB)</p>	<p>Beneficios en Salud - EAPB en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados.</p>	<p>actividades de promoción y prevención al interior de las empresas, así como la realización de mesas laborales que permitan direccionar de manera adecuada los procesos de adaptación y reincorporación laboral, y brindar recomendaciones clínico-ocupacionales al empleador, derivados de sus programas de atención</p>	<p>JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA</p>	<p>hacen parte de la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas.</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.10 Responsabilidades de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud (EAPB)</p>		<p>Sugerimos sustituir la expresión Empresas Administradoras de Planes de Beneficios en Salud – EAPB, por la de EPS. Entendemos que la disposición aplica para las EPS; no obstante, en la medida en que el proyecto hace mención de manera general a las EAPB, es de notar que el artículo 2.5.1.1.3 del Decreto 780 de 2016 (Decreto Único Reglamentario del Sector Salud), incluye</p>	<p>JUAN DIEGO BUITRAGO</p>	<p>Las entidades que mencionan si están incluidas y no es pertinente porque hace referencia a la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas.</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		dentro de la definición de EAPB a las Empresas de Medicina Prepagada, empresas de atención médica prehospitolaria (ambulancias prepagadas) por lo cual en aras de claridad jurídica, es necesario modificar la expresión EAPB, por la de EPS y entidades adaptadas.		
Artículo 2.2.4.12.11 Responsabilidades de los Trabajadores	Es responsabilidad de los trabajadores velar por el cuidado integral de su salud, participar en la planeación, implementación y evaluación de los lineamientos definidos por el empleador para el desarrollo del Proyecto Institucional Preventivo de sustancias psicoactivas y de las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, en el marco del Sistema	Debería incluirse dentro de las responsabilidades de los trabajadores o como obligación la aplicación de las pruebas, esto para evitar que los trabajadores se nieguen a su aplicación. Qué hacer con los trabajadores que se nieguen a la prueba?	ROBERTO FERNANDO HERNANDEZ	Para las de alto riesgo se requiere consentimiento informado del trabajador y las de bajo riesgo son pruebas no invasivas.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).			
Artículo 2.2.4.12.11 Responsabilidades de los Trabajadores		En concordancia con nuestro comentario al Artículo 2.2.4.12.5, consideramos conveniente Incluir la responsabilidad, incluso sancionatoria, en el caso de no asistir a los procesos de atención, tratamiento y rehabilitación en el que estuviere inmerso así como su inclusión si se detecta como caso positivo organizacional.	JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA	El alcance de la presente reglamentación es de tipo preventivo no sancionatorio.
Artículo 2.2.4.12.12 Lineamientos para la implementación de los proyectos institucionales	Los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, expedirán los lineamientos para la implementación de los proyectos preventivos del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, así como de las estrategias para la prevención de	Teniendo en cuenta que los programas de educación y psicoeducación institucional generan competencias preventivas en torno al consumo y manejo de sustancias, solicitamos incluir el siguiente texto subrayado “Los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, expedirán los lineamientos para la implementación de los proyectos educativos institucionales	JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA	Se modificó el artículo, aclarando que el proyecto institucional preventivo, el cual quedara así: La ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, las estrategias para la prevención de problemas y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	<p>problemas y mentales en el marco de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en un plazo no superior a doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia del presente capítulo 12./Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</p>	<p>preventivos del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, así como de las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales en el marco de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 3 (SG-SST), en un plazo no superior a doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia del presente capítulo 12./Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.</p>		<p>trastornos mentales y las acciones para la protección especial al talento humano que trabaja con salud mental se desarrollara mediante la implementación de los lineamientos contenidos en la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y las guías técnica general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.</p>
<p>Artículo 2.2.4.12.13. Seguimiento</p>	<p>Las empresas públicas y privadas y las Administradoras de Riesgos Laborales deberán</p>	<p>En términos generales, consideramos que no es sostenible, operativa ni administrativamente, realizar el seguimiento al programa cada seis meses, puesto que estos</p>	<p>JUAN CARLOS ARISTIZABAL FASECOLDA</p>	<p>No es pertinente la sugerencia del reporte cada 2 años. Estas acciones forman parte de las actividades de</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol







	<p>presentar ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, cada 6 meses y cuando así lo requieran, los soportes documentales del desarrollo de las acciones de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste de acuerdo al Protocolo de Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas y de las estrategias para la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y/o trastornos mentales, así como las relacionadas con</p>	<p>tienen un tiempo mínimo de implementación (mayor a seis meses), y que las metodologías y los programas no cambian con esta frecuencia. Sugerimos que el reporte a las Direcciones Territoriales del Ministerio sea cada 2 años. Para dar claridad, sugerimos adicionarle a "TRASTORNOS MENTALES" el texto "DE ORIGEN LABORAL", toda vez que los trastornos mentales de origen común tienen una gama amplia y una etiología diferencial, y su prevención no depende particularmente de las acciones que el empleador realice en pro de la salud mental: "CAPITULO 12 PROGRAMAS Y ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL, LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES DE ORIGEN LABORAL Y DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS</p>	<p>PYP que deben desarrollar las ARL las cuales deben ser reportadas cada 6 meses ley 1562 de 2012, artículo 8. No es pertinente la sugerencia del Título del Capítulo 12 trastornos mentales de origen laboral, se debe incluir para todos los trabajadores sin discriminación.</p>
--	--	---	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





	<p>el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, , en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, podrán solicitar los soportes documentales del cumplimiento del presente capítulo, a partir de los doce (12) meses siguientes a la expedición y publicación</p>	<p>PSICOACTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL”.</p>		
<p>Artículo 2.2.4.12.13. Seguimiento</p>		<p>Se sugiere modificar la disposición respecto de las empresas públicas y privadas, para establecer que los empleadores deberán conservar los soportes documentales a que alude el artículo, y suministrarlos a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo cuando quiera que estas los soliciten.</p>	<p>JUAN DIEGO BUITRAGO</p>	<p>No es pertinente se les da un año de plazo inicial y luego la ley 1562 de 2012, artículo 8 establece que deben presentar informes de las acciones de PYP a las Direcciones territoriales cada 6 meses</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		Lo anterior por cuanto podría resultar poco operativo para el Ministerio contar con la documentación de todos los empleadores que tengan el carácter de empresa. Si se tiene en cuenta que de acuerdo con el artículo 25 del Código de Comercio, empresa es “toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios”, la obligación en comento resultaría aplicable a todos los pequeños comerciantes que cuenten con establecimiento de comercio, lo cual podría ser desproporcionado para efectos del control de la aplicación de la norma		
Artículo 2.2.4.12.13. Seguimiento		Consideramos que la presentación ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de los documentos mencionados, debe	SURA COLOMBIA	No es pertinente se les da un año de plazo inicia la ley 1562 de 2012, artículo 8 establece que

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		realizarse cada que la autoridad lo requiera, toda vez que cada 6 meses se considera un tiempo muy corto para realizar dicha actividad por parte de las empresas y las ARL.		deben presentar informes de las acciones de PYP a las Direcciones territoriales cada 6 meses.
Artículo 2.2.4.12.13. Seguimiento		Se sugiere que el seguimiento sea cada año y no cada seis (06) meses, ya que los programas e indicadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se planean anualmente, y este es periodo de tiempo donde se pueden evidenciar resultados con análisis claros	LIA CECILIA CARDONA GALVIS  ISA INTERCOLOMBIA	No es pertinente se les da un año de plazo inicia la ley 1562 de 2012, artículo 8 establece que deben presentar informes de las acciones de PYP a las Direcciones territoriales cada 6 meses.
Artículo 2.2.4.12.13. Seguimiento		El artículo 2.2.4.12.13 señala que las empresas deberán remitir cada 6 meses al Ministerio del Trabajo los soportes documentales del desarrollo de las acciones de planeación, implementación, seguimiento y evaluación del proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción en el marco del SGSST. Sin embargo, en el artículo	ADRIANA SOLANO LUQUE  CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD	Lineamientos para la implementación de los proyectos institucionales. La ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, las estrategias para la prevención de problemas y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>inmediatamente anterior, señalan que el Gobierno reglamentará los lineamientos para implementar tales proyectos, ¿cómo remitir la gestión, si aún no se ha definido los parámetros a controlar? Las empresas públicas y privadas y las Administradoras de Riesgos Laborales deberán presentar ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, los soportes documentales del desarrollo de las acciones de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas y de las estrategias para la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y/o trastornos mentales, así como las relacionadas con el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, , en el marco del Sistema de</p>	<p>trastornos mentales y las acciones para la protección especial al talento humano que trabaja con salud mental las cuales se desarrollara mediante la implementación de los lineamientos contenidos en la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y las guías técnica general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.</p> <p>Se modifico el articulo, el cual quedara asi:. Las empresas públicas y privadas</p>
--	--	---	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





		<p>Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), un año después de expedidos los lineamientos por parte de los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, luego cada 6 meses y cuando así lo requieran las Direcciones Territoriales.</p>		<p>deberán contar con información actualizada anualmente de las acciones de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajustes de las actividades de prevención del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas y de las estrategias para la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y/o trastornos mentales, la cual debe estar discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición de los inspectores de trabajo y cuando así lo requieran.</p>
--	--	---	--	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

				Las administradoras de Riesgos Laborales deberán presentar ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, cada 6 meses los soportes documentales del desarrollo de las acciones de asesoría y asistencia técnica para la ejecución del Proyecto Institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas, las estrategias para la promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales y las acciones para la protección especial al talento humano que trabaja con salud mental, en
--	--	--	--	--

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

				el marco de sus responsabilidades. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, podrán solicitar los soportes documentales del cumplimiento del presente capítulo, a partir de los doce (12) meses siguientes a la expedición y publicación.
--	--	--	--	---

Elaboro: Sandra Johanna Navia Gómez, Contratista  
Reviso/Aprobó: María Marcela Soler Guio, Grupo de Promoción y Prevención



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

